

**FACULDADE FIPECAFI**  
**PROGRAMA MESTRADO PROFISSIONAL EM CONTROLADORIA E FINANÇAS**

**Beatriz Caroline Ervilha**

**IMPACTOS DOS INCENTIVOS MONETÁRIOS PARA O PROCESSO DE  
CONCILIAÇÃO CONTÁBIL: UMA ABORDAGEM COMPORTAMENTAL**

**São Paulo**

**2021**

BEATRIZ  
CAROLINE  
ERVILHA

**IMPACTOS DOS INCENTIVOS MONETÁRIOS PARA O PROCESSO DE  
CONCILIAÇÃO CONTÁBIL: UMA ABORDAGEM COMPORTAMENTAL**

**FIPECAFI**  
**São Paulo**  
**2021**

**BEATRIZ CAROLINE ERVILHA**

**IMPACTOS DOS INCENTIVOS MONETÁRIOS PARA O PROCESSO DE  
CONCILIAÇÃO CONTÁBIL: UMA ABORDAGEM COMPORTAMENTAL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Controladoria e Finanças da Faculdade FIPECAFI como requisito para obtenção do título de Mestre em Controladoria e Contabilidade.

**Orientador: Prof. Dr. Samuel Durso.**

**São Paulo**

**2021**

## FACULDADE FIPECAFI

Prof. Dr. Edgard Bruno Cornacchione Jr

Diretor Presidente

Prof. Dr. Fernando Dal-Ri Murcia

Diretor de Pesquisa

Prof. Dr. Andson Braga de Aguiar

Diretor Geral de Cursos

Prof. Dr. Paschoal Tadeu Russo

Coordenador do Curso de Mestrado Profissional em Controladoria e Finanças

Catálogo na publicação

Sistema de Biblioteca da Faculdade FIPECAFI

Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis Atuárias e Financeiras (FIPECAFI)

Dados fornecidos pela autora

E73i

Ervilha, Beatriz Caroline

Impactos dos incentivos monetários para o processo de conciliação contábil: uma abordagem comportamental. /Beatriz Caroline Ervilha. – São Paulo, 2021.

78 p.

Dissertação (Mestrado Profissional) - Programa de Mestrado Profissional em Controladoria e Finanças – Faculdade FIPECAFI Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis Atuárias e Financeiras

Orientador: Prof. Dr. Samuel de Oliveira Durso.

1. Conciliação contábil. 2. Heurísticas. 3. Sistema de incentivos e remuneração. 4. *Big fire model*. 5. Experimento. I. Prof. Dr. Samuel de Oliveira Durso. II. Título.

657.48

**BEATRIZ CAROLINE ERVILHA**

**Impactos dos incentivos monetários para o processo de conciliação contábil: uma  
abordagem comportamental**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Curso de Mestrado Profissional em Controladoria e Finanças da Faculdade FIPECAFI, para a obtenção do título de Mestre Profissional em Controladoria e Finanças.

Aprovado em 30/08/2021

---

**Prof. Dr. Samuel Durso**

**Faculdade FIPECAFI**

**Professor Orientador**

---

**Profa. Dra. Juliana Ventura Amaral**

**Faculdade FIPECAFI**

**Membro Interno**

---

**Profa. Dra. Luciane Reginato**

**FEAUSP - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade**

**Membro Externo**

**SÃO PAULO**

**2021**

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente a Deus, por sua grandiosidade em me conceder saúde, sabedoria, concentração e resiliência para poder vivenciar e desfrutar de experiências e conquistas como esta e me guiar todos os dias rumo aos meus objetivos.

Agradeço ao meu orientador, Prof<sup>o</sup> Dr. Samuel Durso, pela enorme paciência, contribuições e sugestões. Sempre disposto a esclarecer minhas dúvidas, não mediava esforços, horário e dia da semana para me orientar ao melhor caminho a ser seguido.

Agradeço imensamente a minha família, apoiadores incondicionais de todos os meus projetos de vida. Mãe, pai e Ju, agradeço pelas inúmeras vezes que me incentivaram e me apoiaram com um bem muito precioso, o tempo.

Outro importante apoiador para a conclusão deste mestrado e do meu desenvolvimento pessoal e profissional, foi um grande colega que admiro muito, Fabiano Miranda.

Agradeço também a Fabiana Eulália. Fabi, agradeço o apoio em uma das etapas mais críticas deste projeto, a reta final. Muito obrigada por entender esse meu momento.

Agradeço também as professoras Dra. Luciane Reginato e Dra. Juliana Ventura Amaral pelas ricas contribuições e sugestões durante a construção deste trabalho.

## RESUMO

O objetivo deste estudo foi analisar o impacto dos sistemas de incentivo e remuneração (SIR) na ocorrência de heurísticas durante o processo de conciliação contábil. A Contabilidade tem papel importante na tomada de decisão, já que é responsável pelo fornecimento de informações que darão suporte para esse processo. A tomada de decisão por sua vez, à medida que é realizada por indivíduos, lida com os aspectos do comportamento que podem influenciar o processo de julgamento. Logo, os contadores, como qualquer indivíduo, também estão sujeitos a variáveis comportamentais que podem influenciar a elaboração da informação contábil. Durante o processo de elaboração e evidenciação das demonstrações contábeis, que também está inserido no processo de conciliação contábil, os contadores podem fazer uso de atalhos mentais que reduzem o esforço cognitivo, as chamadas heurísticas, que são processos mentais de simplificação da busca, seleção e análise de informações. É nesse cenário que está inserido o objetivo da Contabilidade Comportamental: compreender o processo decisório a partir da perspectiva do comportamento. Há evidências na literatura de que assim como os fatores comportamentais, os motivacionais também influenciam os indivíduos quando do julgamento e tomada de decisão. Desde meados do século XVIII, a remuneração variável vem sendo um incentivo ao comprometimento e melhor desempenho dos colaboradores. Para alcançar tal objetivo foi desenvolvido um experimento baseado em simulações de cenários, onde foi observado como os participantes reagem à manifestação de vieses comportamentais que podem influenciar a conciliação contábil. Por não ter sido encontrado na literatura um instrumento que atendesse aos objetivos deste trabalho, foram elaborados cenários próprios. Utilizou-se o efeito *priming* para manipular a variável SIR em duas versões de questionários. Para validar o instrumento e a amostra da pesquisa, composta por 108 estudantes de graduação, pós-graduação e mestrado, foram realizados dois pré-testes, um com estudantes de graduação e outro com especialistas do mercado com experiência em conciliação contábil. Após análises de regressões logísticas individuais e múltiplas, constatou-se que em cenários com SIR, os indivíduos possuem menor probabilidade de incorrer no viés da recuperabilidade (resultado da heurística da disponibilidade), evitando assim que as informações geradas no processo de conciliação estejam distorcidas ou com falhas. Dessa forma, foi possível ter evidências de que os incentivos monetários podem servir como motivadores para aumentar o esforço cognitivo dos indivíduos, diminuindo assim vieses na tomada de decisão. Os resultados também revelaram que o nível de escolaridade, o tempo de experiência profissional, a idade e três das cinco dimensões dos traços personalísticos possuem efeito estatisticamente significativo no impacto das heurísticas sob a conciliação contábil, possuindo relação positiva e negativa, a depender do viés envolvido. Espera-se que este estudo traga contribuições que giram em torno da academia e do mercado. Com relação às contribuições para a academia espera-se fortalecer a pesquisa em Contabilidade Comportamental, especialmente na perspectiva da informação contábil gerada pela conciliação contábil, ainda pouco abordada pela academia brasileira e contribuir para futuras pesquisas como fonte de um novo instrumento de coleta de dados para averiguação de comportamento que pode ser operacionalizado não só na área contábil. Com relação às contribuições para o mercado espera-se fornecer para empresas análises dos fatores que podem influenciar o processo de conciliação contábil – sejam eles comportamentais (heurísticas), externos (incentivos e remunerações variáveis) ou internos (traços personalísticos e de característica do indivíduo) podendo assim, mitigá-los ou implementá-los em tempo hábil, antes da divulgação da informação e uso na tomada de decisão.

**Palavras-chaves:** Conciliação Contábil, Heurísticas, Sistema de Incentivo e Remuneração, *Big Five Model*, Experimento.

## ABSTRACT

The aim of this study was to analyze the impact of incentive and compensation systems (SIR) on the occurrence of heuristics during the accounting reconciliation process. Accounting plays an important role in decision making, as it is responsible for providing information that will support this process. Decision making, in turn, as it is performed by individuals, deals with aspects of behavior that can influence the judgment process. Therefore, accountants, like any individual, are also subject to behavioral variables that can influence the preparation of accounting information. During the process of preparing and disclosing financial statements, which is also included in the accounting reconciliation process, accountants can make use of mental shortcuts that reduce cognitive effort, the so-called heuristics, which are mental processes of simplifying the search, selection and information analysis. It is in this scenario that the objective of Behavioral Accounting is inserted: to understand the decision-making process from the perspective of behavior. There is evidence in the literature that, as well as behavioral factors, motivational factors also influence individuals when making judgments and decisions. Since the mid-eighteenth century, variable compensation has been an incentive to employee commitment and better performance. To achieve this objective, an experiment based on scenario simulations was developed, where it was observed how the participants react to the manifestation of behavioral biases that can influence the accounting reconciliation. As an instrument that met the objectives of this work was not found in the literature, their own scenarios were elaborated. The priming effect was used to manipulate the SIR variable in two versions of the questionnaires. To validate the instrument and the research sample, consisting of 108 undergraduate, graduate and master's students, two pre-tests were carried out, one with undergraduate students and the other with market experts with experience in accounting reconciliation. After analyzing individual and multiple logistic regressions, it was found that in scenarios with SIR, individuals are less likely to incur the recoverability bias (result of the availability heuristic), thus preventing the information generated in the reconciliation process from being distorted or with glitches. Thus, it was possible to have evidence that monetary incentives can serve as motivators to increase the cognitive effort of individuals, thus reducing bias in decision making. The results also revealed that the level of education, length of professional experience, age and three of the five dimensions of personal traits have a statistically significant effect on the impact of heuristics on accounting reconciliation, having a positive and negative relationship, depending on the bias involved. It is expected that this study brings contributions that revolve around academia and the market. Regarding contributions to academia, it is expected to strengthen research in Behavioral Accounting, especially from the perspective of accounting information generated by accounting reconciliation, still little addressed by Brazilian academia, and to contribute to future research as a source of a new data collection instrument for investigation of behavior that can be operationalized not only in the accounting area. Regarding the contributions to the market, it is expected to provide companies with analyzes of the factors that can influence the accounting reconciliation process - whether behavioral (heuristic), external (incentives and variable remuneration) or internal (personal traits and characteristics of the individual) thus, being able to mitigate them or implement them in a timely manner, before the disclosure of information and use in decision making.

**Keywords:** Accounting Reconciliation, Heuristics, Incentive and Remuneration System, Big Five Model, Experiment.

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Características qualitativas da informação contábil-financeira.	19
Tabela 2 - Vieses gerados pela heurística da disponibilidade.	24
Tabela 3 - Vieses gerados pela heurística da ancoragem e ajustamento.	25
Tabela 4 - Cinco Grandes Fatores da personalidade de acordo com o BFM.	31
Tabela 5 - Alguns estudos anteriores em Contabilidade Comportamental.	35
Tabela 6 - Fundamentação das Hipóteses de Pesquisa.	40
Tabela 7 - Variáveis do estudo	44
Tabela 8 - Frequência das respostas dos cenários	45
Tabela 9 - Média das notas atribuídas ao BFM	47
Tabela 10 - Frequência do gênero da amostra estudada	47
Tabela 11 - Área de formação da amostra estudada	48
Tabela 12 - Nível de escolaridade da amostra estudada	48
Tabela 13 - Experiência do respondente com conciliação contábil (em anos)	49
Tabela 14 - Experiência do respondente com metas	49
Tabela 15 - Regressão Logística Individual - Resultados estatísticos das situações-problema	50
Tabela 16 - Regressão Logística Individual - Resultados estatísticos das combinações	53
Tabela 17 - Frequência de respostas – combinação “spdisp”	54
Tabela 18 - Frequência de respostas – combinação “spaa”	55
Tabela 19 - Regressão Logística Múltipla - Resultados estatísticos das situações-problema	56
Tabela 20 - Regressão Logística Múltipla - Resultados estatísticos das combinações	58
Tabela 21- Decisões estatísticas das hipóteses de pesquisa	59

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Os quatro aspectos do estudo.	17
Figura 2. Contabilidade Comportamental.	18
Figura 3. O duplo processo decisório.	23
Figura 4. Dimensões dos Sistemas de Incentivos e Remunerações.	28
Figura 5. Efeito <i>priming</i> na amostra.	39
Figura 6. Relação do desenho de pesquisa e as hipóteses do estudo.	43
Figura 7. Variáveis estatisticamente significativas no desenho de pesquisa.	61

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BFM – *Big Five Model*

CGF - Cinco Grande Fatores

CEO - Chief Executive Officer

CFO - Chief Financial Officer

DF - Demonstrações Financeiras

HD – Heurística da Disponibilidade

HAA – Heurística da Ancoragem e Ajustamento

ISE - Instituição de Ensino Superior

IFRS - *International Financial Reporting Standards*

PLR - Participação nos Lucros e Resultados

SIR – Sistema de Incentivo e Remuneração

SOX - Lei *Sarbanes-Oxley*

Sp – situação-problema

TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TP - Teoria dos Prospectos

TUE - Teoria da Utilidade Esperada

TPD - Teoria do Duplo Processo ou Teoria do Processamento Dual

UNIFEM - Fundo das Nações Unidas para o Desenvolvimento das Mulheres

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	<b>13</b>
<b>1.1. CONTEXTUALIZAÇÃO</b> .....	13
<b>1.2. PROBLEMA DE PESQUISA</b> .....	15
<b>1.3. OBJETIVOS</b> .....	15
<b>1.4. JUSTIFICATIVA E CONTRIBUIÇÕES</b> .....	15
<b>2. REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	<b>17</b>
<b>2.1. ASPECTO COMPORTAMENTAL</b> .....	17
2.1.1. A união da Contabilidade Comportamental e da Conciliação Contábil .....	17
2.1.2. Teoria da Utilidade Esperada e Teoria dos Prospectos .....	21
2.1.3. Heurísticas e Vieses Cognitivos .....	23
<b>2.2. ASPECTO EXTERNO</b> .....	25
2.2.1. Sistemas de Incentivo e Remuneração (SIR) .....	26
2.2.1.2. Dimensões dos Sistemas de Incentivo e Remuneração .....	27
<b>2.3. ASPECTO INTERNO</b> .....	29
2.3.1. Traços Personalísticos e o Big Five Model .....	29
2.3.2. Características do indivíduo .....	32
<b>2.4. ESTUDOS EMPÍRICOS EM CONTABILIDADE COMPORTAMENTAL</b> .....	34
<b>3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS</b> .....	<b>38</b>
<b>3.1. DELINEAMENTO DA PESQUISA</b> .....	38
<b>3.2. DESCRIÇÃO DO EXPERIMENTO</b> .....	38
<b>3.3. PRÉ-TESTE</b> .....	42
<b>3.4. DESENHO DE PESQUISA</b> .....	42
<b>4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS</b> .....	<b>44</b>
<b>4.1. ANÁLISE DE ESTATÍSTICA DESCRITIVA</b> .....	44
4.1.1. Estatística Descritiva – Variáveis dependentes e de controle .....	44
4.1.2. Estatística Descritiva – Variáveis independentes .....	47
<b>4.2. ANÁLISE DE REGRESSÃO LOGÍSTICA</b> .....	50
4.2.1. Análise Regressões Logísticas Individuais .....	50
4.2.2. Análise das Regressões Logísticas Múltiplas .....	56
<b>4.3. ANÁLISE DAS HIPÓTESES DE PESQUISA E SÍNTESE DOS RESULTADOS</b> .....	59
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>63</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>65</b>
<b>APÊNDICE A</b> .....	<b>73</b>
<b>APÊNDICE B</b> .....	<b>77</b>

## 1. INTRODUÇÃO

### 1.1. Contextualização

A fim de cumprir com seu objetivo de ciência social aplicada e com sua visão multidisciplinar, a ciência contábil tem utilizado o aprendizado de outras áreas para expandir o seu conhecimento. Assim como qualquer indivíduo, o contador também está sujeito a diversas variáveis comportamentais que podem influenciar a elaboração da informação contábil-financeira, dentre elas: crenças, valores, excesso de confiança, pressão por prazos, incentivos, recompensas monetárias e participação nos lucros. Dos contadores são esperadas e exigidas habilidades que envolvem tanto aspectos lógicos-rationais como aspectos sociológicos e psicológicos. É sob esse cenário centrado nos fatores humanos, em especial, sob os efeitos cognitivos, que a pesquisa comportamental se estende ao segmento contábil, fazendo surgir a Contabilidade comportamental (Silva, 2018). Embora a normatização contábil exerça um papel importante na limitação da flexibilidade que é dada aos contadores, ela não abrange todas as possíveis situações operacionalizadas pelos negócios (Pelucio-Grecco, 2013). Após a conversão às normas internacionais de Contabilidade (*International Financial Reporting Standards – IFRS*) e a permissão de diferentes procedimentos e critérios alternativos no reconhecimento, mensuração e evidenciação das transações contábeis, aumentaram-se as possibilidades para a discricionariedade e a manifestação de vieses comportamentais nas escolhas contábeis.

Durante o processo de elaboração e evidenciação das demonstrações contábeis, os contadores podem fazer uso de atalhos mentais que reduzem o esforço cognitivo, o que é chamado por Kahneman e Tversky (1979) de heurísticas, as quais são processos mentais de simplificação da busca, seleção e análise de informações. Esses aspectos psicológicos podem influenciar a produção da informação contábil-financeira, e, conseqüentemente, influenciar o processo decisório dos usuários dessas informações. Espera-se que a prática da Contabilidade, seja ela realizada por contadores, auditores independentes ou auditores internos, envolva atividades que demandam o uso da racionalidade de forma integral. Ou seja, espera-se que os efeitos das heurísticas e situações de ilusão cognitiva sejam as mínimas possíveis. Segundo Kahneman e Tversky (1979), essa racionalidade dos agentes econômicos é a principal premissa da Teoria da Utilidade Esperada, ou seja, toda decisão é tomada de forma a minimizar o risco que ameaça a maximização de sua utilidade. É nesse cenário que estes autores idealizam a Teoria dos Prospectos, que explica de que forma a adoção de elementos simplificadores da solução (heurísticas) decorrentes da influência do aspecto psicológico do indivíduo tem influências significativas no processo decisório.

Kahneman e Tversky (1979) abrem os caminhos para as inúmeras pesquisas do século XX mostrarem que os indivíduos não agem tão somente de forma racional, suas decisões podem estar influenciadas por aspectos psicológicos. Os estudos de Simon (1955), Siegel e Ramanauskas-Marconi (1989) e Barber e Odean (1999) mostram que os indivíduos são induzidos por vieses do comportamento durante o processo de tomada de decisão e diante de situações que envolvem perda, ganho, risco e confiança. Os estudos em *behavioral accounting* vêm ganhando força entre os autores na última década e diversas investigações estão sendo feitas sobre a influência dos vieses comportamentais na produção da informação contábil e conseqüentemente na tomada de decisão. As pesquisas de Lucena et al. (2011), Lima Filho e Bruni (2013), Lucena (2015) e Silva (2018) além de corroborarem com os achados daqueles autores, no sentido de que crenças, experiências anteriores e traços de personalidade podem se transformar em possíveis atalhos para o processo de julgamento, trazem contribuições voltadas aos operadores de Contabilidade (contadores e auditores), evidenciando que estes fazem uso de decisões imparciais a todo momento e que muitos são afetados pelo poder probabilístico das situações, ou seja situações com maiores probabilidades de ocorrência tendem a possuir maior poder de influência na tomada de decisão.

Como visto anteriormente, a flexibilidade de escolhas contábeis permitidas pela normatização pode levar a certa discricionariedade dos agentes, seja por influência dos aspectos

comportamentais ou para fins de gerenciamento de resultado (Barbosa, 2017). A história registra diversos casos de agentes usando essa flexibilidade de forma intencional, ocorrendo em fraudes contábeis. Em 2001 nos Estados Unidos, por exemplo, a falência da Enron, que por muitos anos maquiou seus balancetes, foi um impulsionador para o surgimento da Lei Sarbanes-Oxley (SOX), em 2002, que tem como objetivo assegurar a responsabilidade corporativa das organizações, prestação de contas (*accountability*) e equidade. De acordo com a SOX, as empresas devem criar processos confiáveis para a construção, gestão e divulgação das informações. É nesse cenário que a construção e validação das informações que compõem as demonstrações financeiras ganha extrema importância. A conciliação contábil tem papel relevante nesse contexto, pois quando é realizada a composição dos saldos contábeis das contas, pode-se encontrar possíveis divergências de valores e corrigi-las a tempo antes da divulgação das demonstrações financeiras.

Buscando incentivar o comportamento desejado no contexto organizacional, desde o início do século XX, os fatores motivacionais que influenciam o desempenho dos trabalhadores são objetos de estudo na academia (Lopes, 2015). As organizações vêm buscando maneiras de maximizar o desempenho dos seus colaboradores, para obter assim reflexos positivos no desempenho operacional e econômico da entidade. Nesse sentido, com o objetivo de recompensar os funcionários que agregam valor e estão em sintonia com o planejamento estratégico da empresa, as organizações vêm adotando diferentes Sistemas de Incentivos e de Remunerações (SIR). Segundo Robbins (2004), Ivancevich (2007) e Milkovich e Boudreau (2000) existem diversos programas de SIR, tais como remuneração por unidade produzida, incentivos salariais por mérito, bônus de produtividade, *stock options*, Participação nos Lucros e Resultados (PLR), dentre outros. Lopes (2015) define PLR como o prêmio ‘pago aos empregados em virtude do atingimento de resultados previamente definidos por meio de acordo firmado entre os empregados, sindicatos e empregadores. Essa forma de remuneração variável, vem sendo um incentivo à melhoria dos padrões de produtividade e de qualidade desde meados do século XVIII. No Brasil, a primeira tentativa de instituir a PLR ocorreu em 1919 (Lopes, 2015), onde após passar por cerca de 77 edições, tornou-se parte da Constituição Federal e nos anos 2000 foi convertida na Lei 10.101/2000.

A congruência de metas individuais e organizacionais também tem sido objeto de estudos nas literaturas nacionais e internacionais. Oyadomari et al. (2009) objetivaram analisar em seu estudo como a remuneração variável atrelada às metas individuais está associada com o alcance das metas organizacionais. Dentre os achados, os autores encontraram um forte impacto sobre o desempenho dos empregados, não somente de forma financeira, mas também de forma intrínseca e psíquica. Com relação aos SIR coletivos, FitzRoy e Kraft (1986) defendem que a partir do momento em que se instaura um esquema de incentivo coletivo, em que o desempenho de cada trabalhador afeta o rendimento de todos, cria-se um estímulo à cooperação de modo a maximizar o desempenho do grupo como um todo. Nesse sentido, ao seu turno, Corrêa e Lima (2006) acreditam que além de proporcionar aumento na eficiência, na produtividade e na competitividade, os SIR são uma das chaves para o comprometimento e melhor desempenho dos colaboradores. Eles perceberam que o SIR se tornou um incentivo maior para os colaboradores aumentarem seus esforços, já que, a partir de então, parte do lucro obtido com esse esforço extra passa a ser um componente de sua própria renda. Esse foco no aumento dos esforços, por sua vez, evita a ocorrência das heurísticas. Assim, ao se deparar com o incentivo de remuneração extra, o indivíduo tende a aumentar seu esforço cognitivo, evitando assim o uso de atalhos mentais (heurísticas) de simplificação da busca, seleção e análise de informações.

Ainda no sentido de que SIR podem limitar a ocorrência das heurísticas, Bonner e Sprinkle (2002) em seu estudo defendem que a hipótese geral a respeito dos efeitos dos incentivos monetários sobre o esforço e o desempenho é o de levarem a um esforço maior do que aconteceria em sua ausência. Archer (1997) acredita que existem fatores intrínsecos e extrínsecos que podem satisfazer ou não o indivíduo, diminuindo suas necessidades ou fazendo surgir novas. Para o autor, a questão da motivação está firmemente ligada ao controle de fatores externos ao indivíduo que o

levem a se sentir satisfeito ou insatisfeito (ou ainda como descrito pelo autor “contra satisfeito”). O autor complementa afirmando que se as pessoas atingirem as metas, e não tiverem mais nada que as desafie, estarão desmotivadas para o trabalho, podendo fazer uso de atalhos para reduzir o esforço cognitivo durante o processo de julgamento. Assim, o grande desafio de um SIR está em delinear objetivos que sejam percebidos como realizáveis e motivacionais.

## 1.2. Problema de pesquisa

Nesse sentido, tendo em vista a contextualização realizada, o presente estudo buscou responder a seguinte questão de pesquisa: **qual o impacto dos SIR para a ocorrência de heurísticas durante o processo de conciliação contábil?**

## 1.3. Objetivos

Motivado pelas contribuições das teorias comportamentais, este estudo tem como objetivo geral analisar o impacto dos SIR na ocorrência de heurísticas durante o processo de conciliação contábil. Em consequência do objetivo geral, acredita-se que o julgamento e a tomada de decisão envolvidos no processo de conciliação contábil podem ser influenciados por mais atributos. Nesse sentido, além do prisma da capacidade cognitiva apontado no objetivo geral, esta investigação teve como objetivo específico: verificar de que forma os aspectos internos (personalidade do indivíduo, gênero, formação acadêmica e tempo de experiência com conciliação contábil) influenciam o impacto das heurísticas no processo de conciliação contábil.

## 1.4. Justificativa e Contribuições

Corroborando com os achados das pesquisas comportamentais, Lucena (2015) constata que os seres humanos julgam e tomam decisões de maneira contínua e que é comum o uso de atalhos mentais para reduzir o esforço cognitivo. Assim, aos julgamentos realizados nas escolhas contábeis podem estar implícitos vieses comportamentais, possibilitando a ocorrência de erros na construção da informação contábil-financeira. Embora as normas contábeis definam como os contadores devam agir, de forma racional em relação às informações que são processadas e divulgadas, o conhecimento dos efeitos comportamentais nesse processo torna-se essencial. Isto posto, faz-se imprescindível analisar o impacto dos aspectos comportamentais sobre as práticas de Contabilidade, desempenhadas no momento da elaboração das informações contábeis. Além disso, observa-se no Brasil uma carência de produções que se preocupem com fatores comportamentais, principalmente com a abordagem da informação contábil que irá compor as demonstrações financeiras.

Dessa forma, espera-se que esta pesquisa traga contribuições teóricas e práticas para diversos públicos, a saber:

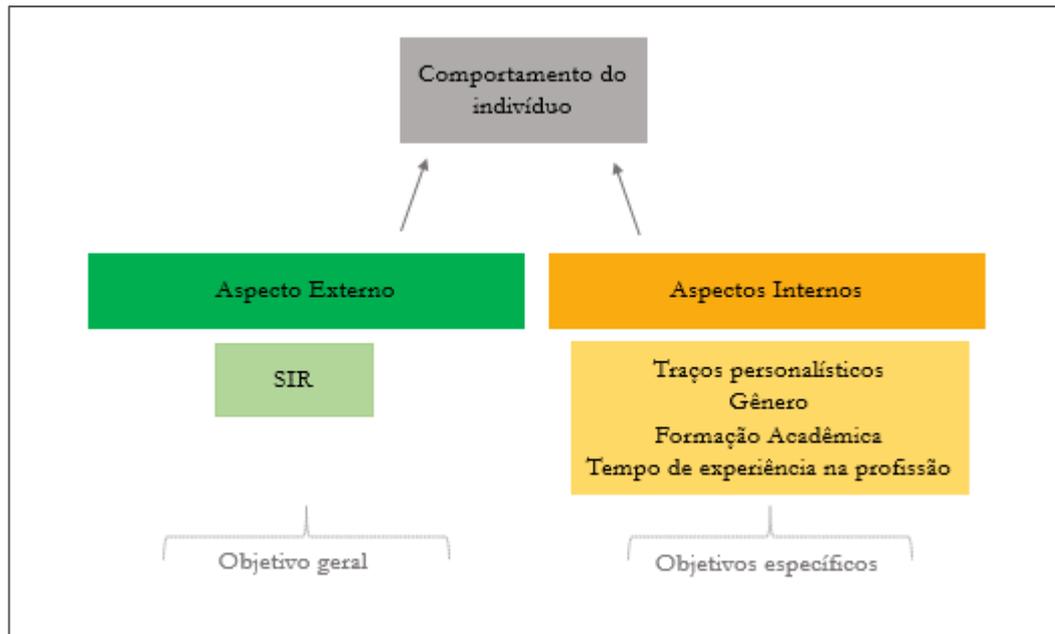
- (i) academia: espera-se fortalecer a pesquisa em Contabilidade Comportamental, especialmente na perspectiva da informação contábil gerada pela conciliação contábil, ainda pouco abordada pela academia brasileira. Cabe salientar, que devido a multidisciplinaridade do tema, esta pesquisa pode contribuir para futuras pesquisas como fonte de um novo instrumento de coleta de dados para averiguação de comportamento que pode ser operacionalizado não só na área contábil, como também nas áreas de negócios de uma maneira geral e relacionar várias áreas das ciências para obter novos achados;
- (ii) empresas: espera-se fornecer análises dos fatores que podem influenciar o processo de conciliação contábil – sejam eles comportamentais (heurísticas), externos (incentivos e remunerações variáveis) ou internos (traços personalísticos e de

- característica do indivíduo) podendo assim, mitigá-los ou implementá-los em tempo hábil, antes da divulgação da informação e uso na tomada de decisão;
- (iii) profissionais que atuam com conciliação contábil: espera-se fornecer maior conhecimento sobre (a) o impacto que os efeitos cognitivos podem causar no resultado da conciliação quando atrelados a incentivos monetários e (b) dos cenários em que o uso das heurísticas pode estar mais presente, para evitar assim sua ocorrência e a redução do esforço cognitivo durante o processo de julgamento das informações que compõem o processo de conciliação contábil. Acredita-se que um melhor entendimento e delimitação das falhas cognitivas individuais possibilitaria melhor capacidade decisória, evitando falhas neste processo, promovendo assim maior desempenho profissional;
  - (iv) órgãos reguladores: espera-se que o aprofundamento sobre o impacto dos fatores comportamentais na prática contábil pode servir como *input* para analisar a necessidade de criação e/ou atualização de políticas e normas reguladoras; e
  - (v) sociedade/mercado: espera-se diminuir os riscos da alocação ineficiente de recursos governamentais ou até mesmo de uma re colocação de *headcount*, promovendo assim, maior eficiência e otimização de custos.

Vale ressaltar que esta pesquisa se delimita ao uso de cenários simplificados, ou seja, tornou-se necessário não aprofundar tecnicamente nos conceitos contábeis relacionados ao processo de conciliação, com o intuito de simplificar o método de pesquisa e tornar possível analisar o impacto dos SIR no fenômeno analisado.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

A fim de alcançar o objetivo geral e específicos deste estudo, e com base nos achados de Kahneman e Tversky (1979), Archer (1997), Oyadomari et al. (2009), Lucena et al. (2011), Lima Filho e Bruni (2013), Lucena (2015) e Silva (2018) o referencial teórico está segregado em quatro aspectos, os quais, acredita-se, o comportamento do indivíduo durante o processo de julgamento e processamento das informações realizados durante a conciliação contábil. A Figura 1 ilustra os dois aspectos, externo e interno, que podem afetar o comportamento do indivíduo e que juntos representam os objetivos geral e específico deste estudo, respectivamente.



**Figura 1.** Os quatro aspectos do estudo.

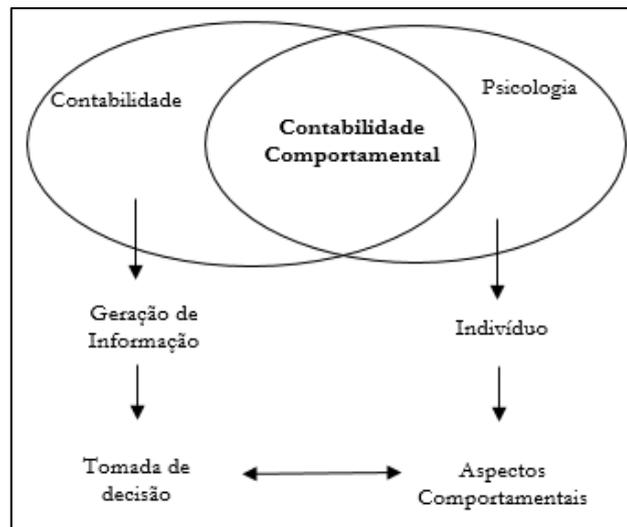
**Nota.** Elaboração própria.

No que tange o aspecto comportamental, o presente estudo teve como foco a ocorrência de heurísticas no processo de tomada de decisão e, dessa forma, utilizou-se as teorias econômicas baseadas na psicologia. Já o aspecto externo abrangido pela pesquisa está fundamentado em as teorias que ajudam a entender o efeito dos SIR no contexto organizacional. O aspecto interno, por sua vez, que se refere aos (i) traços personalísticos e (ii) ao perfil do indivíduo (gênero, formação acadêmica e tempo de experiência na profissão), , foi fundamentado em pesquisas anteriores que ajudam a entender como essas variáveis permitem compreender fenômeno analisado.

### 2.1. Aspecto Comportamental

#### 2.1.1. A união da Contabilidade Comportamental e da Conciliação Contábil

A análise do comportamento humano frente à diferentes situações não é um estudo exclusivo da Psicologia. Dada a visão multidisciplinar da ciência contábil, ela tem concatenado aprendizados de diversas áreas para expandir o seu conhecimento. A Contabilidade tem um papel importante na tomada de decisão, já que é responsável pelo fornecimento de informações que darão suporte para esse processo. A tomada de decisão por sua vez, à medida que é realizada por indivíduos, lida com os aspectos do comportamento que podem influenciar o processo de julgamento. Barbedo e Camilo-da-Silva (2008) afirmam que os tomadores de decisão possuem comportamentos influenciados por ganchos psicológicos. A Figura 2 ilustra a associação da Contabilidade Comportamental com a Psicologia e a Contabilidade.



**Figura 2.** Contabilidade Comportamental.

**Nota.** Elaboração própria.

Assim como qualquer indivíduo, o contador também está sujeito a diversas variáveis comportamentais que podem influenciar a elaboração da informação contábil. De acordo com Lucena et al. (2011), diante da incerteza e da complexidade, os indivíduos fazem uso de atalhos mentais para tomar decisões e fazer julgamentos. Nesse sentido, Pires et al. (2016) afirmam que no caso dos contadores, algumas variáveis podem influenciar seu julgamento e induzi-los a vieses na escolha final. É nesse cenário que está inserido o objetivo da Contabilidade Comportamental: compreender o processo decisório a partir da perspectiva do comportamento (Lucena et al., 2011).

À medida que as organizações ficam mais complexas, os dados financeiros e relatórios contábeis tornam-se cada vez mais importantes e essenciais no contexto de tomada de decisão. É nesse cenário que a Contabilidade se faz presente no dia a dia das organizações, sendo responsável por recolher os dados dos diversos setores de uma entidade, registrá-los e convertê-los em informações que irão auxiliar os gestores no processo de tomada de decisão. Ao seu turno, Silva et al. (2016) argumentam que é dever da Contabilidade, controlar todos os lançamentos feitos em cada conta contábil, para a partir delas poder identificar, catalogar, analisar e extrair as informações necessárias aos diversos usuários.

Segundo Valente e Fujino (2012) a perspectiva contábil baseada na informação, mais conhecida como *information approach* (abordagem da informação) é assim denominada porque considera a Contabilidade como um meio de transmissão de informação vinculada à Teoria da Comunicação, dada sua preocupação com a utilidade da informação contábil para investidores e outros usuários. Segundo Amorim (2007), a informação contábil altera o estado da arte do conhecimento de seu usuário em relação à empresa e que a partir de interpretações, utiliza-a na solução de problemas. Para Choo (2006) a organização processa informação com o objetivo de criar conhecimento e atribuir significado para os executivos, suportando-os para uma tomada de decisão eficiente. A luz de Hendriksen e Van Breda (1999), o principal objetivo da Contabilidade é a divulgação de informações que se destinem a apoiar os acionistas e outros indivíduos na tomada de decisões financeiras. Nascimento e Souza (2003) contribuem para esse entendimento ao mencionar a importância da aplicação dos Princípios Fundamentais de Contabilidade, pois permitem a consistência dos resultados averiguados entre diferentes empresas, protegendo diretamente os interesses de investidores, que podem analisar comparativamente os resultados contábeis. Para os autores citados, é a partir da informação processada pela Contabilidade que as Demonstrações Financeiras (DF) conseguem cumprir seu papel informativo junto ao usuário externo.

Nesse sentido, dada a importância das informações contidas nos relatórios contábeis, o Pronunciamento Conceitual Básico (também conhecido como CPC 00) objetiva fornecer informações que sejam úteis na tomada de decisões econômicas e avaliações por parte dos usuários em geral, tendo em vista suas finalidades distintas e necessidades diversas. A Estrutura Conceitual de Contabilidade constata que as informações contábeis possuem características que as tornam úteis aos diversos usuários. As chamadas características qualitativas da informação contábil-financeira são divididas em dois grupos: características qualitativas fundamentais e características qualitativas de melhoria. A Tabela 1 ilustra tais características.

**Tabela 1**  
**Características qualitativas da informação contábil-financeira**

<b>Características qualitativas fundamentais</b>	
Relevância/ Materialidade	A informação é relevante/material se a sua omissão, distorção ou obscuridade puder influenciar, razoavelmente, as decisões dos usuários.
Representação fidedigna	Para que a informação contábil seja útil, ela deve representar de forma fidedigna a essência dos fenômenos. Para ser representação perfeitamente fidedigna, a informação deve ser completa, neutra e isenta de erros.
<b>Características qualitativas de melhoria</b>	
Comparabilidade	Permite aos usuários identificar e compreender similaridades e diferenças entre itens.
Capacidade de verificação	Permite que as informações contábeis sejam compreendidas e verificáveis por diversos observadores.
Tempestividade	informação contábil precisa estar disponível para os usuários em tempo hábil, a fim de apoiá-los na tomada de decisão.
Compreensibilidade	A informação contábil deve ser apresentada de maneira clara e concisa para se tornar compreensível

**Nota.** Baseado em Silva (2018) e CPC (2019).

Dentre as características que são consideradas essenciais para averiguar utilidade aos usuários, destaca-se para este trabalho a representação fidedigna (também conhecida por integridade). À luz da Estrutura Conceitual, os relatórios contábeis-financeiros representam um fenômeno econômico em palavras e números. Para ser útil, a informação contábil-financeira não tem só que representar um fenômeno relevante, mas tem também que representar com fidedignidade o fenômeno que se propõe representar. Para se ter uma representação perfeitamente fidedigna, a realidade retratada precisa ter três atributos. Ela tem que ser completa, neutra e livre de erro. Completa porque deve incluir toda a informação necessária para que o usuário compreenda o fenômeno sendo retratado, neutra porque deve ser desprovida de viés na seleção ou na apresentação da informação e livre erros ou omissões no fenômeno retratado.

Para Silva et al. (2016), a Contabilidade é o instrumento que fornece o máximo de informações úteis para a tomada de decisões dentro e fora da empresa. Ela é a única que tem a habilidade e dever de controlar todos os lançamentos realizados nas contas contábeis, analisá-los e extrair informações que apoiam os diversos usuários da informação contábil na tomada de decisão. É por meio das contas contábeis que é possível representar os elementos econômicos do patrimônio da entidade, formado pelos bens, direitos e obrigações. Gonçalves e Baptista (2011) destacam que conta contábil é a representação gráfica de um elemento do patrimônio e, deste modo, todo componente patrimonial deve corresponder a uma conta. Elas são utilizadas para representar separadamente os elementos de ativo, passivo, patrimônio líquido, despesas e receitas. Desta forma, todo evento que envolver registros financeiros, como compra, venda, pagamento, recebimento, dentre outros, deve ser devidamente registrado em conta contábil pertinente, a fim de evidenciar, com clareza e individualidade, os saldos patrimoniais. Silva et al. (2016) defende que para manter essa clareza e individualidade nas contas contábeis é necessário garantir que os saldos estejam registrados corretamente no fechamento do exercício social, papel este atribuído à

conciliação contábil. A partir da conciliação contábil é possível confrontar os resultados das contas contábeis com os saldos dos demais relatórios gerenciais, para garantir que os lançamentos estejam em conformidade com os documentos que suportam a transação (como faturas, contratos, dentre outros) e, conseqüentemente, gerar informação de qualidade para a tomada de decisão.

Silva et al. (2016) defendem que a partir da conciliação contábil a Contabilidade consegue cumprir com seu papel de garantir integridade às informações que compõem as DF. Para eles, a conciliação contábil é uma forma de controle contábil que discrimina a situação de cada conta e evidencia os seus saldos, garantindo assim uma apresentação fidedigna. Nascimento e Reginato (2013) defendem que se mantida e utilizada apropriadamente, a conciliação contábil, que também pode ser interpretada como um controle contábil, permite o julgamento da qualidade da decisão tomada, acumulando informações suficientes para tal. Dado que a Contabilidade é responsável pela manutenção e integridade dos registros contábeis, é de extrema importância manter uma atividade que controle e analise a informação contábil-financeira que é usada como tomada de decisão. Ao cumprir com sua missão de prover informação precisa, fidedigna e oportuna, a Contabilidade permite alcançar a eficácia organizacional. Silva et al. (2016) e Cordeiro (2013) também ressaltam a importância da conciliação como controle contábil, pois a partir de um conjunto de procedimentos baseados em leis e normas visam garantir a confiabilidade das informações e buscam prevenir erros e fraudes dentro da organização, influenciando o resultado econômico-financeiro da empresa.

Nesse sentido, Valente e Fujino (2012) discorrem sobre a importância dos atributos para permitir maior grau de qualidade, confiabilidade e utilidade à informação contábil. Os autores ressaltam que a integridade é um importante atributo que deve existir, pois ela confere valor real aos dados, pressupõe integridade da fonte de informação e permite o registro fiel do fato representado. Logo, para que a informação contábil seja íntegra, entende-se como fundamental e indispensável um dos momentos em que ela é produzida e validada: durante a conciliação contábil. Além das diversas dificuldades operacionais que os responsáveis pelas conciliações contábeis podem encontrar durante a atividade, tais como lançamentos duplicados, classificação incorreta realizada por outros setores da empresa, divergências nos valores provisionados com os saldos efetivamente pagos, histórico do lançamento com falta de informação necessária para facilitar a identificação, dentre outros (Silva et al., 2016), Silva (2018) defende que durante o processamento e a produção da informação contábil podem ocorrer manifestações de fatores comportamentais e traços personalísticos de quem a produz. Choo (1995) destaca que diante de cenários que envolvem regras, estruturas e formas de interação, as ações podem se tornar repetitivas e estar submetidas a crivos comportamentais. Nesse contexto, ainda para o autor, a organização deve conhecer e se adaptar aos diferentes comportamentos.

De uma maneira geral, é possível afirmar que a conciliação contábil é um controle contábil que tem como finalidade assegurar que os registros contábeis representem a verdadeira situação da empresa, garantindo, assim, dados confiáveis para os usuários das informações (Silva et al., 2016). Isto posto, pode-se compreender que para cumprir com a missão de garantir integridade à informação que suporta a tomada de decisão, é de extrema importância que a conciliação contábil tenha qualidade. Uma conciliação contábil malfeita ou enviesada por aspectos comportamentais pode prejudicar a integridade da informação gerada, que, por conseqüente, pode levar à divulgação das demonstrações contábeis com distorções relevantes. Se o auditor encontra uma deficiência material na informação divulgada na DF, a empresa pode ser obrigada a divulgar ao mercado uma falha nos seus controles. A partir de importantes achados como os de Tversky e Kahneman (1974) e Lucena (2015), mencionados anteriormente, acredita-se que a sobrecarga, a falta e a disponibilidade da informação podem ser importantes atributos que limitem a capacidade cognitiva do indivíduo durante a conciliação da informação contábil.

Somada a essa preocupação com as informações que são divulgadas, a universalização dos mercados financeiros da década de 1990 impulsionou à convergência aos padrões contábeis internacionais. A padronização da linguagem contábil tem como objetivo propiciar aos usuários das demonstrações contábeis maior grau de comparabilidade e confiabilidade, o que contribui para

o aumento de seu poder de análise no processo de tomada de decisão (Maia et al., 2012). De acordo com a Febraban (2018), estar em *compliance* é estar em conformidade com leis e regulamentos internos e externos e agir de acordo com um preceito. Ainda as luzes da Febraban, a confiança é um diferencial de mercado para qualquer instituição. Em geral, as leis tentam estabelecer controles e maior transparência, mas estar em conformidade apenas com as leis não garante um ambiente totalmente em *compliance*. Por ser um sistema complexo, o *compliance* é composto por pilares, que têm como objetivo garantir seu bom funcionamento. Dentre os pilares do *compliance*, destaca-se para este estudo as pessoas. Como um relevante pilar, as pessoas exercem importância nesse sistema pois como qualquer indivíduo, o executor da atividade objeto de *compliance* também está sujeito a diversas variáveis comportamentais que podem influenciar a elaboração.

Frente aos escândalos gerados pela omissão de informações, falta de ética, suborno, gerenciamentos abusivos, entre outros, surge a necessidade de mecanismos para integridade, padrão e controle nas organizações. Para contextualizar e entender a necessidade de implantação do *compliance* e da conciliação contábil na prevenção de fraudes e riscos, os quais as empresas estão vulneráveis, vale a análise de dois mecanismos relevantes no cenário mundial e no Brasil, respectivamente: Lei Sarbanes-Oxley, de 2002, e Lei Anticorrupção nº 12.846/2013. Segundo as exigências da Lei Sarbanes-Oxley de prestação de contas dos seus negócios, as organizações devem possuir mecanismos para garantir o *compliance* e combater ao máximo as fraudes que impactam o seu desempenho financeiro. As seções 302 e 401 da Lei Sarbanes-Oxley estabelecem exigências que as empresas devem cumprir para evitar tais distorções e fraudes contábeis, a saber: (i) as demonstrações contábeis devem incluir todos os passivos, obrigações ou transações apresentadas de forma precisa e que não contenham declarações incorretas; e (ii) a alta administração, geralmente *Chief Executive Officer* (CEO) e *Chief Financial Officer* (CFO), deve certificar e aprovar a exatidão das demonstrações financeiras e a eficácia dos controles e procedimentos de divulgação internos. Nos casos de alteração, destruição, ocultação e/ou falsificação de registros que levam a relatórios fraudulentos, as seções 802 e 906 estabelecem multas e até mesmo prisão para os executivos envolvidos.

No Brasil, a regulamentação da Lei Anticorrupção nº 12.846/2013 teve como objetivo determinar parâmetros, procedimentos e princípios para as práticas dos negócios, bem como assegurar integridade às informações, aplicação do código de ética e conduta e da cultura de controles para assegurar o cumprimento de leis e regulamentos existentes. A Lei Anticorrupção deixou de responsabilizar a pessoa física e passou a responsabilizar a pessoa jurídica pelos atos da Instituição. Após compreender um pouco mais acerca da contabilidade comportamental e seu elo com a conciliação contábil e conseqüentemente com a informação contábil divulgada, na próxima sessão serão apresentadas as teorias que suportam este estudo e como se dá o processo de julgamento e tomada de decisão dos indivíduos.

### 2.1.2. Teoria da Utilidade Esperada e Teoria dos Prospectos

Bernoulli (1954) como uma das figuras marcantes no tema, afirma que a determinação do valor de um item não deve ser baseada em seu preço, mas sim na utilidade que ele produz. As características de um item são iguais para todos, mas sua utilidade é dependente de circunstâncias particulares de cada indivíduo. Deste modo, a Teoria da Utilidade Esperada (TUE) trata de decisões que são baseadas nas probabilidades de ocorrência dos resultados, e sugere que cada nível de resultado seja associado com um grau de prazer (utilidade) de cada indivíduo tomador de decisão. O tomador de decisão escolhe as perspectivas de risco comparando seus valores de utilidade esperados. A TUE estabelece um modelo de tomada de decisão que gira em torno do risco e fornece critérios para a racionalidade das escolhas.

Kahneman e Tversky (1979) criticam a TUE argumentando que ela não é um modelo adequado de tomada de decisão e propõe a Teoria dos Prospectos (TP), como um modelo alternativo à teoria normativa da utilidade esperada. Machado (2018) acredita que a TP foi um dos

maiores avanços feitos no desenvolvimento das finanças comportamentais. A TP condena a abordagem normativa da TUE por ela levar as pessoas a fazerem suas escolhas com base em axiomas normativos, o que segundo Kahneman e Tversky (1979) não fazia sentido, visto que as pessoas fazem inúmeras escolhas no dia a dia que não podem ser justificadas por esses axiomas. Nesse sentido, ao propor um modelo alternativo, Kahneman e Tversky (1979) sugerem o uso de uma teoria descritiva, e não normativa, baseada em experimentos para representar a realidade das escolhas dos indivíduos, que em muitas circunstâncias é instável e irracional.

A luz de Machado (2018) e Silva (2018) é possível sintetizar a TP em três relevantes efeitos cognitivos, os chamados vieses cognitivos, que serão tratados mais profundamente na próxima sessão:

- (i) efeito isolamento: o tomador de decisão avalia o valor de uma alternativa observando lucros e perdas em relação a um ponto de referência próprio e particular e não da perspectiva da riqueza absoluta. Ou seja, o tomador de decisão se concentra inicialmente na avaliação de mudanças contínuas de um ponto de referência específico e não em valores finais.
- (ii) efeito reflexão: os tomadores de decisão geralmente são avessos ao risco na área de lucro e propensos ao risco na área de perdas. Ou seja, os indivíduos mantêm a aversão ao risco quando enfrentam alternativas de lucro e preferem estratégias de risco quando estão envolvidos em cenários de perda, pois a perda é sentida com maior intensidade (mais dolorosa) pelo tomador de decisão.
- (iii) efeito certeza: o tomador de decisão tem preferência por um ganho certo em relação a um ganho provável.

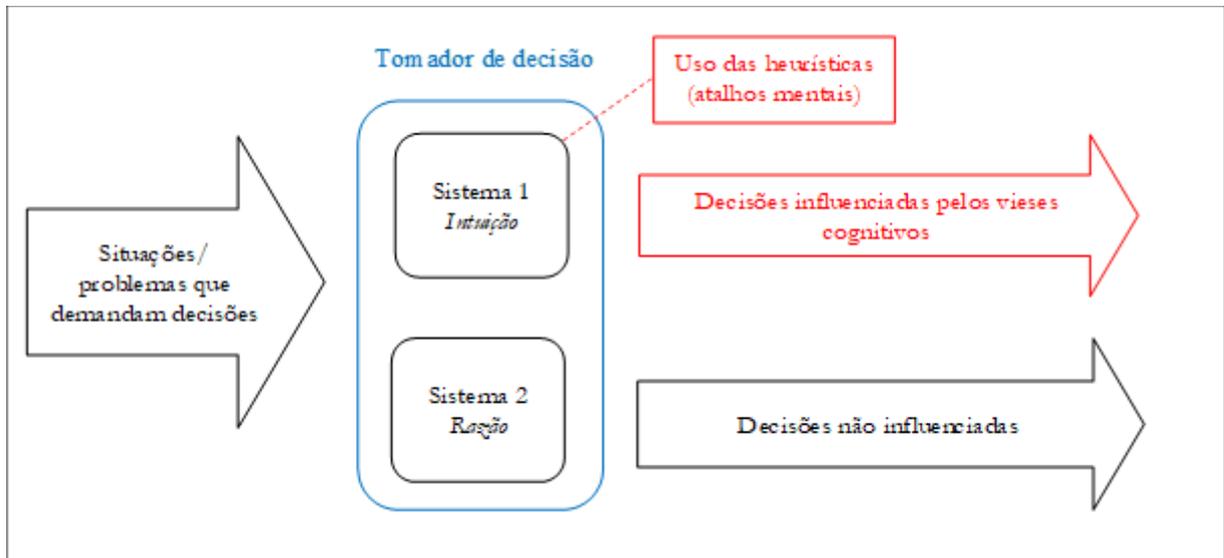
Compreender como se dá o processo de tomada de decisão e julgamento dos indivíduos é um passo importante para então compreender as influências das heurísticas e os vieses resultantes. O processo de tomada de decisão é um dos mecanismos mais complexos do pensamento humano, já que vários fatores a influenciam e geram resultados diferentes. Para Narayan e Corcoran-Perry (1997), a tomada de decisão pode ser considerada como a interação entre um problema que precisa ser resolvido e uma pessoa que quer resolvê-lo dentro de um ambiente específico. Nesse cenário, James (1950) iniciou os primeiros estudos acerca desse processo de julgamento apresentando a Teoria do Duplo Processo ou Teoria do Processamento Dual (TPD), que no próximo século foi aprofundada por muitos estudiosos, a saber Stanovich e West (2000), Kahneman e Frederick (2002), Teigen e Keren (2007), McElroy (2007) e Spiegel e Caulliraux (2013). A base dessa teoria diz que o processamento de informação ocorre por dois caminhos, um mais elaborado e aprofundado do que o outro. São dois sistemas distintos que interagem e envolvem diferentes arquiteturas cognitivas. Nesse sentido, Kahneman e Frederick (2002) sugerem a existência de dois sistemas envolvidos no processo decisório:

- (i) sistema 1: mais intuitivo, automático e imediato; e
- (ii) sistema 2: mais racional, analítico, controlado e regido por regras.

Na Figura 3 está ilustrado o funcionamento deste processamento duplo. O sistema 1 é caracterizado como automático, rápido, relativamente independentemente da idade, da inteligência e memória de trabalho. Sendo assim, é baseado nas impressões preestabelecidas e usualmente molda os indivíduos acostumados com determinado tipo de decisão sempre que padrões semelhantes acontecem (Barbosa, 2017). Já o sistema 2 depende do controle cognitivo, é mais lento e flexível, sendo regido por regras e evoluindo com a idade. Logo, é acionado em processos de julgamento de informações não delimitadas.

Como indicado pela Figura 3, quando o indivíduo se depara com situações que demandam julgamentos, o processamento da informação pode passar pelo sistema 1, mais intuitivo ou pelo sistema 2, o qual faz maior uso da razão. Quando os julgamentos são dominados pelo sistema 1 e há pouca interferência do sistema 2 é possível afirmar que o indivíduo foi influenciado pela heurística em sua tomada de decisão. Os julgamentos feitos pelos tomadores de decisão, segundo Miranda (2013), são formados com base no nível de motivação cognitiva. Quando o indivíduo não

possui a limitação de tempo e está mais apto a analisar determinado conteúdo, como por exemplo relatórios que irão compor a conciliação de determinada conta contábil, ele possui maior motivação cognitiva e conseqüentemente tende a recorrer ao tipo de processamento sistemático baseado em regras e princípios (Sistema 2), que se utiliza de um raciocínio consciente e deliberativo e requer um maior esforço cognitivo, bem como mais atenção e controle das capacidades mentais.



**Figura 3.** O duplo processo decisório.

**Nota.** Baseado em Spiegel e Caulliraux (2013).

Por outro lado, quando o indivíduo durante o processo de julgamento das informações está desmotivado e possui limitações de tempo para realizar suas análises, adota um tipo de processamento de informação que possui características associativas, implícitas, automáticas, intuitivas e experimentais (Sistema 1). Tal processamento exige pouquíssimo ou quase nenhum esforço cognitivo, visto que o indivíduo está apoiado em atalhos mentais, que correspondem a estruturas de conhecimento aprendidas e armazenadas na memória e que encontram-se facilmente disponíveis.

### 2.1.3. Heurísticas e Vieses Cognitivos

Os indivíduos fazem uso das heurísticas a fim de minimizar as exigências no processamento das informações na tomada de decisão. As heurísticas possuem como base as representações dos indivíduos sobre situações específicas, a disponibilidade e a capacidade de adaptação da memória para as informações e experiências adquiridas. Quando os indivíduos fazem uso equivocado das heurísticas, eles estão ocorrendo em erros sistemáticos, denominados vieses cognitivos (Lucena, 2015). Tversky e Kahneman (1974), baseando-se na noção de racionalidade limitada de Simon (1955) apresentaram o programa intitulado “*heuristics and biases*” que indica as três heurísticas cognitivas do julgamento que afetam o processo de tomada de decisão: a heurística da representatividade, da disponibilidade e da ancoragem e ajustamento. Com base na literatura citada e a luz de Silva (2018), justifica-se a análise neste estudo das heurísticas da disponibilidade e da ancoragem e ajustamento. A heurística da disponibilidade permite julgamento com base nas experiências vivenciadas e fixadas na mente, o que torna o julgamento e tomada decisão imediatos, e a heurística da ancoragem e ajustamento assemelha-se ao processo de tentativa e erro, no qual o julgamento inicial pode ser ajustado para que o resultado esteja o mais próximo possível da realidade. A seguir serão aprofundadas as relações entre tais heurísticas e o resultado da conciliação contábil.

A heurística da disponibilidade permite o julgamento com base nas experiências vivenciadas e de lembranças fixadas na memória, o que torna o julgamento e tomada de decisão imediatos (Silva, 2018). Segundo essa heurística, o julgamento é feito por estereótipo, cujas bases são modelos mentais de referências disponíveis (Lucena, 2015). Tversky e Kahneman (1974) afirmam que em determinadas situações os indivíduos avaliam a probabilidade de um evento pela facilidade com que instâncias são trazidas à mente. A disponibilidade mental fornece pista útil para avaliar a frequência ou a probabilidade de eventos semelhantes. Assim, quando um indivíduo faz uso da heurística da disponibilidade no momento de tomada de decisão, ele está usando um atalho mental, pois deixa de examinar todas as alternativas e baseia-se em conhecimentos prontamente disponíveis, que por sua vez, quando usado de forma sistemática, pode levar a vieses cognitivos. A Tabela 2 associa os principais vieses cognitivos (falhas/erros sistemáticos) resultantes da heurística da disponibilidade, de acordo com Tversky e Kahneman (1974) e Lucena (2015), e possíveis exemplos de situações em que essa heurística pode ser encontrada no processo de conciliação contábil, justo objeto de estudo deste trabalho.

**Tabela 2**  
**Vieses gerados pela heurística da disponibilidade**

Viés (erro sistemático)	Forma de ocorrência	Exemplo na conciliação contábil	Com base em
Recuperabilidade ou Recordação	Eventos mais numerosos na memória são lembrados mais facilmente. Diferentes tarefas provocam no indivíduo recordações que direcionarão as respostas para o que for mais facilmente pesquisado na mente.	Conciliação da conta de estoques: Associar, devido a constante ocorrência, os ajustes de estoques dos trimestres passados os próximos trimestres.	Tversky e Kahneman (1974) e Lucena (2015)
Imaginação	Tem importante papel na avaliação de probabilidades. Devido a disponibilidade das informações e a dificuldade de inferir a real probabilidade dos eventos, a imaginação torna-se importante meio para tal.	Conciliação das contas de provisão: Aplicar a mesma avaliação feita para provisões trabalhistas em provisões para perdas estimadas.	Tversky e Kahneman (1974) e Lucena (2015)
Correlação ilusória ou Presunção de Associações	O julgamento da frequência com que dois eventos ocorrem simultaneamente pode ser baseado na força do vínculo associativo entre eles.	Conciliação das contas <i>intercompany</i> : Presunção de que uma empresa do grupo ao estar com pendências de pagamento para outra empresa do grupo, terá pendências de pagamento para todas as empresas do grupo pelo mesmo motivo.	Tversky e Kahneman (1974) e Lucena (2015)

**Nota.** Elaborado própria com base dos autores citados.

Os três tipos de falhas cognitivas citadas acima possuem em comum a ampla vivência de um determinado evento a qual um indivíduo já esteve ou está exposto, que por estar mais disponível na memória é mais facilmente lembrado. Assim, aterrizando esses exemplos no objeto de estudo deste trabalho, a luz da heurística da disponibilidade, é possível que um indivíduo que faz parte do processo de conciliação contábil pode deixar de examinar todas as alternativas ou procedimentos, por basear-se em conhecimentos prontamente disponíveis, o que pode por sua vez, resultar em decisões com vieses cognitivos.

Tversky e Kahneman (1974) foram os primeiros pesquisadores a apresentar resultados empíricos sobre a heurística da ancoragem e ajustamento. A ancoragem ocorre quando um indivíduo utiliza um ponto inicial ou âncora para estimar a probabilidade de um evento. O ajustamento ocorre quando o indivíduo usa essa âncora como ponto de partida e adiciona ou subtrai valores para produzir a resposta final. Como os ajustamentos realizados são geralmente insuficientes, a resposta final é influenciada pelo valor da âncora. Em seu estudo, Silva (2018) encontrou resultados que revelaram que os contadores ao realizarem seus julgamentos e tomarem suas decisões tendem a se apoiar no processamento de informações pelo Sistema 1, mais intuitivo. Quando a contabilização do fato econômico requisitava julgamento, dos 121 respondentes de sua pesquisa, 36 julgaram usando os alicerces da heurística da disponibilidade e 63 julgaram sob a heurística de ajuste e ancoragem. Ou seja, mais da metade dos respondentes, aproximadamente 52%, são influenciados pelos atalhos mentais e simplificações que a mente utiliza para diminuir o esforço cognitivo. Na Tabela 3 encontram-se os principais vieses cognitivos resultantes da heurística da ancoragem e ajustamento, de acordo com Bazerman (2002) e Lucena (2015) e possíveis exemplos de situações nas quais essa heurística pode ser encontrada no processo de conciliação contábil.

**Tabela 3**  
**Vieses gerados pela heurística da ancoragem e ajustamento**

Viés (erro sistemático)	Forma de ocorrência	Exemplo na conciliação contábil	Com base em
Insuficiente ajustamento da âncora	Ajustamentos insuficientes são feitos a partir do valor de uma âncora inicial	Conciliação das contas de depreciação: Utilizar o mesmo raciocínio e suportes para um mesmo grupo de contas de depreciação, que possuem critérios diferentes	Tversky e Kahneman (1974) e Lucena (2015)
Excesso de confiança	Indivíduos tendem a ser confiantes da infalibilidade de seu julgamento ao responderem perguntas de nível de dificuldade moderado a extremamente difícil	O tempo de experiência realizando a mesma conciliação pode levar ao analista a utilizar menos informações na conciliação e confiar mais no seu julgamento, subestimando riscos	Tversky e Kahneman (1974) e Lucena (2015)

**Nota.** Elaboração própria com base nos autores citados.

Como já abordado neste trabalho, a conciliação contábil é a figura importante para assegurar que os registros contábeis representem a verdadeira situação da empresa, garantindo assim informações confiáveis para os usuários das informações (Silva et al., 2016). Assim, para cumprir com o papel de garantir integridade à informação que suporta a tomada de decisão, é de extrema importância que a conciliação contábil tenha qualidade. Se durante a realização da conciliação contábil o indivíduo ancorar-se a um fato ocorrido no passado para estimar a probabilidade de um evento no futuro, ele pode incorrer em falhas, pois a luz de Tversky e Kahneman (1974), os ajustamentos realizados por âncoras são geralmente insuficientes.

Após conhecer as principais teorias que suportam este estudo, as principais ilusões cognitivas (heurísticas) e os possíveis vieses resultantes, e como se dá o processamento dos aspectos racionais e intuitivos quando o indivíduo faz julgamento das informações, na próxima sessão será abordado como os incentivos de remuneração podem influenciar esse aspecto comportamental.

## 2.2. Aspecto Externo

### 2.2.1. Sistemas de Incentivo e Remuneração (SIR)

Os Sistemas de Incentivo e Remuneração (SIR) gerenciais podem ser utilizados como ferramenta de alinhamento de interesses para alcance dos objetivos individuais e organizacionais (Anthony & Govindarajan, 2008). Segundo Aguiar et al. (2012), os SIR gerenciais são percebidos como uma importante ferramenta de controle gerencial que cumpre um papel motivacional de induzir o comportamento dos gestores em direção aos objetivos organizacionais e, desse modo, garantir um nível adequado de desempenho. Para Oyadomari et al. (2009), as organizações utilizam os SIR para assegurar que o comportamento e as decisões dos colaboradores sejam consistentes com os objetivos e estratégias organizacionais. Os SIR, assim como pressão por tempo, *feedbacks* e relações de responsabilidade, também são interpretados como fatores externos nos trabalhos de Libby e Luft (1993) e Bonner (1999).

Ederhof (2011), Gong et al. (2011) e Beuren et al. (2014), dentre inúmeros outros estudos, discorrem sobre incentivos e remuneração de executivos da alta gestão, diretores e CEOs. Mas os SIR também podem ser utilizados como ferramenta de alinhamento de interesses para alcance dos objetivos dos trabalhadores inseridos nos demais níveis organizacionais. Tem-se experienciado nos últimos anos mudanças significativas nas relações entre as organizações e seus colaboradores. Paradigmas e antigos conceitos, como a verticalização das relações e a administração por hierarquia estão perdendo espaço para um modelo chamado administração participativa (Lopes, 2015). Atualmente, as organizações estão buscando estreitar as relações entre empregadores e empregados, criando relacionamentos equilibrados. Há uma maior horizontalização das estruturas, com uma gestão mais unilateralmente. Nesta nova perspectiva, diversos desafios se fazem presente, dentre eles o processo de retenção de talentos. Lopes (2015) considera que as organizações sempre tiveram dificuldades de encontrar a melhor forma de recompensar os resultados gerados pelo seu capital humano e, assim, mantê-lo motivado a contribuir o máximo com seus esforços e potencialidades para o sucesso organizacional. É nesse sentido, que surge a remuneração variável, uma das estratégias de SIR, como alternativa ao sistema de remuneração fixa baseado em cargo, benefícios e salário.

No Brasil, a Lei 10.101/2000 regulamentou a Participação nos Lucros e Resultados (PLR), uma das principais estratégias de remuneração variável utilizadas pelas organizações, sendo frequente na pauta de negociações salariais (Lopes, 2015). De uma forma simples, pode-se considerar a PLR como o pagamento variável em troca do atingimento de metas. Para Martins e Veriano (2004), ter planos de incentivos adequados é indispensável para a existência de um ambiente propício no interior das organizações, bem como para a existência de pessoas integradas e produtivas. Ao seu turno, Reis Neto (2004) ressalta que para obter sucesso nos programas de incentivos é necessário consistência dos critérios preestabelecidos. Com o acordo de PLR firmado, as empresas esperam que o empregado deixe de ser apenas um elemento produtivo na organização e passe a ser um elemento de fundamental importância para todo o processo produtivo (Lopes, 2015). Porém para que haja sucesso na congruência das metas individuais e organizacionais é preciso que o empregado esteja comprometido, focado e entenda seu papel como viabilizador do atingimento da meta proposta.

Às luzes de Aguiar et al. (2012), espera-se que as empresas que possuem um SIR tenham estruturas descentralizadas organizadas em centros de responsabilidades, além de sistemas de avaliação de desempenho. A luz da Teoria Comportamental, Giacomazzi e Oliveira (2020) acreditam que o gestor não é o único que toma as decisões, mas todas as pessoas na organização, em todas as áreas e situações, têm o potencial para deliberar a partir da realização de suas atividades. Oyadomari et al. (2009) destacam, ainda, que o comportamento do indivíduo de agir em prol de seus interesses pessoais deve ser um ponto de atenção no momento de traçar as metas. Estes autores acreditam que os SIR possuem forte impacto sobre o desempenho dos empregados, não somente de forma financeira, mas também de forma intrínseca e psíquica.

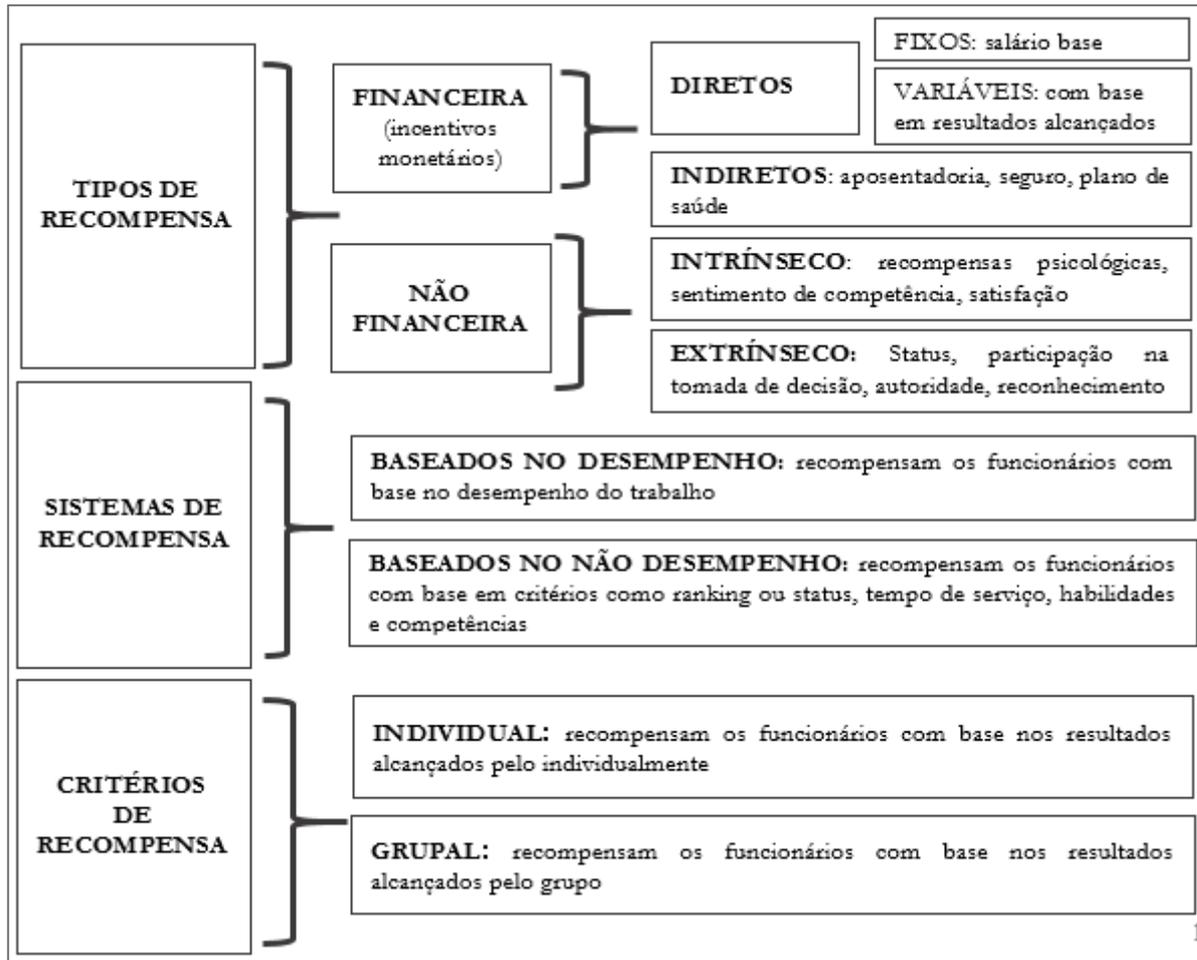
Além dessa relação entre os incentivos, o desempenho e o atingimento de metas, outro fator em destaque na literatura, é a relação entre os incentivos e os fatores cognitivos. Bonner e Sprinkle (2002) buscaram analisar a relação dos mecanismos motivacionais e cognitivos no aumento do desempenho por meio dos incentivos monetários. Segundo os autores, compreender esses mecanismos é fundamental para determinar como maximizar a eficácia dos incentivos monetários. A partir do estudo, pode-se observar que os incentivos monetários aumentam o esforço que, por sua vez, leva a aumentos no desempenho. Adicionalmente, eles definiram quatro componentes do esforço cognitivo que os incentivos monetários podem afetar: direção, duração, intensidade e desenvolvimento da estratégia.

A direção do esforço refere-se à tarefa na qual o indivíduo escolhe se envolver (ou seja, o que um indivíduo faz). Os incentivos monetários podem ter efeitos na direção do esforço cognitivo quando os benefícios fornecidos superam os custos de realização da tarefa. Ou seja, Bonner e Sprinkle (2002) defendem que os incentivos monetários vinculados ao desempenho direcionam o esforço na direção da tarefa quando o custo de sua realização é menor do que o benefício. Kanfer (1990) defende que a direção do esforço pode ser observada com medidas como absenteísmo. Com relação a duração do esforço cognitivo, refere-se ao tempo que um indivíduo dedica recursos cognitivos e físicos a uma tarefa. Os incentivos monetários geralmente afetam esse componente do esforço pois costumam ter como premissa um determinado tempo para gozo do benefício, como por exemplo, metas anuais para pagamento de bônus. O terceiro componente do esforço que pode ser afetado pelo SIR é a intensidade do esforço, ou seja, o quão pesado o indivíduo trabalha. O aumento no desempenho pode vir na forma de aumentos na intensidade do esforço. Para Kanfer (1990), a intensidade do esforço captura o quanto de todos os esforços cognitivos de uma pessoa são direcionados para uma tarefa específica em determinado momento. Por fim, os incentivos monetários também podem motivar as pessoas a investir esforços para adquirir habilidades necessárias para realizar uma nova tarefa almejada. Segundo Bonner e Sprinkle (2002) essa noção de esforço aumentado em prol de uma tarefa para o futuro refere-se ao desenvolvimento de estratégia, consistindo no planejamento ou inovação por parte da pessoa que executa a atividade.

Outro achado de Bonner e Sprinkle (2002) foi o de que embora haja uma dificuldade de associar a meta ao regime de incentivo mais adequado, as metas de desempenho atreladas a incentivos monetários motivam os funcionários. Já ao seu turno, Henderson (1989) defende que qualquer item que um empregado valoriza ou deseja e que um empregador é capaz ou está disposto a oferecer em troca de sua contribuição pode ser definida como recompensa. Para o autor, quando um empregado recebe recompensas, sejam elas de natureza extrínseca ou intrínseca, que satisfazem suas necessidades, expectativas e objetivos pessoais, por ter contribuído com seus esforços para atingir os objetivos organizacionais, também se constitui um SIR. Gerhart e Milkovich (1992) classificaram vários programas de recompensas a partir de várias dimensões: intrínsecos versus não intrínsecos, individual versus sistemas, monetário versus não monetário, fixos versus variáveis. Portanto, há várias formas de classificar as recompensas encontradas na literatura, as quais podem ser entendidas a partir de três dimensões: tipos, sistemas e critérios de recompensas.

#### 2.2.1.2. Dimensões dos Sistemas de Incentivo e Remuneração

Bonilla et al. (2012) ressaltam o advento das bases teóricas das recompensas, que passaram a partir da década de 1940 a compor as teorias motivacionais na Psicologia, amplamente desenvolvida por Maslow (1954), Herzberg (1966) entre outros. Estas teorias destacam que as pessoas possuem diversos tipos de necessidades e que as recompensas funcionam como motivadores para estimular o indivíduo à ação, podendo ser classificadas em três dimensões: tipos, sistemas e critérios de recompensas. A Figura 4 ilustra tais dimensões.



**Figura 4.** Dimensões dos Sistemas de Incentivos e Remunerações.

**Nota.** Elaboração própria com base em Bonner e Sprinkle (2002).

Os tipos de recompensa especificam a natureza da recompensa em si que podem ser: financeira e não financeira. As de natureza financeiras são as de caráter monetário e incluem benefícios diretos e indiretos. Os benefícios diretos podem ser fixos, na forma de salário base e aumentos anuais do salário, ou variáveis, na forma de incentivos individuais ou de grupo em função de resultados alcançados. Por outro lado, os benefícios indiretos se referem a benefícios e serviços: aposentadoria, seguro, plano de saúde, benefícios flexíveis, licenças. As recompensas não financeiras por sua vez não se referem a benefícios monetários e podem ser de natureza intrínseca ou extrínseca. As extrínsecas são reforços externos que a organização utiliza para estimular o bom desempenho no trabalho, são mediadas fora da pessoa. Como por exemplo promoções, status, estilo gerencial, participação na tomada de decisão, poder/autoridade, reconhecimento, carga de trabalho compatível com o tempo, treinamento e desenvolvimento e ambiente de trabalho. As recompensas intrínsecas são aquelas que envolvem experiências individuais como sentimento de competência ao realizar um bom trabalho e estão relacionadas a recompensas psicológicas. São mediadas dentro da pessoa e podem estar na natureza desafiadora do trabalho. Como por exemplo, autonomia, responsabilidade, oportunidades de usar habilidades e satisfação no trabalho (Chiang & Birtch, 2006). Os sistemas de recompensas retratam os métodos ou os mecanismos utilizados pelas organizações para recompensar os funcionários. Os sistemas podem ser, portanto, orientados ao desempenho ou ao não desempenho. Os baseados no não desempenho recompensam os funcionários com base em critérios como ranking ou status, tempo de serviço, habilidades e competências, enquanto os baseados no desempenho recompensam os funcionários com base no desempenho do trabalho. Bonilla et al. (2012) e Chiang e Birtch (2006) discorrem acerca da terceira

dimensão do SIR, os critérios de recompensa, os quais se referem à base de alocação das recompensas, que podem ser de carácter individual ou grupal.

Com base nos aspectos comportamental e externo, expostos nas sessões 2.1 e 2.2 e a luz de Lucena et al. (2011), Lima Filho e Bruni (2013), Lucena (2015) e Silva (2018) pode-se afirmar que crenças, pressão por prazos, aversão ao risco, experiências anteriores e fatores motivacionais financeiros podem se transformar em possíveis atalhos para o processo de julgamento. Nesse sentido, infere-se as duas primeiras hipóteses desta pesquisa:

**H<sub>1</sub>** - Em pelo menos um cenário com SIR há menor probabilidade de ocorrência da heurística da disponibilidade no processo de conciliação contábil.

**H<sub>2</sub>** - Em pelo menos um cenário com SIR há menor probabilidade de ocorrência da heurística da ancoragem e ajustamento no processo de conciliação contábil.

### 2.3. Aspecto Interno

#### 2.3.1. Traços Personalísticos e o *Big Five Model*

Taggar e Parkinson (2007) argumentam que o conceito de personalidade é constituído pelo carácter do indivíduo, que é fortemente influenciado pelo estado psicológico e emocional. Jurnet e Maldonado (2010) corroboram com estes autores, ao afirmar que a personalidade explica a conduta do indivíduo a partir de suas características internas, e não do ambiente em que ele está inserido. Todavia, Palma (2012) argumenta que o ser humano é complexo, sua estrutura, seu conhecimento e suas experiências de vida são influenciados pelo ambiente no qual está inserido, formando a sua personalidade. Uma vez que os incentivos monetários são frequentemente sugeridos como um mecanismo para melhorar o desempenho, é importante entender como a habilidade de uma pessoa afeta a relação entre incentivos monetários e desempenho. Em seu estudo, Bonner e Sprinkle (2002), discutem como variáveis pessoais podem afetar a relação entre incentivos monetários, esforços cognitivos e desempenho das tarefas. Os autores definem como variáveis pessoais: habilidades, conhecimento, motivação intrínseca, valores culturais e preferências por risco. As variáveis pessoais podem afetar o desempenho por meio de vários processos cognitivos que o indivíduo utiliza ao realizar uma tarefa, como recuperação de memória, busca de informações, representação de problemas, geração de hipóteses e avaliação de hipóteses.

Há nas literaturas nacional e internacional estudos como os de Bonner e Lewis (1990), Bonner e Walker (1994), Cloyd (1997), Dearman e Shields (2001), Hunton et al. (2000) que ressaltam a importância dos aspectos personalísticos no desempenho de atividades relacionadas à Contabilidade, uma vez que o conteúdo e a organização do conhecimento podem afetar significativamente o desempenho dos indivíduos. Estudos como os de Awasthi e Pratt, (1990) e Tan e Libby (1997), corroboram afirmando que habilidades, como raciocínio analítico, podem afetar o desempenho da tarefa de contadores, bem como daqueles que usam e são afetados pelas informações contábeis. Bonner e Sprinkle (2002) defendem profundamente que a habilidade pode alterar os efeitos dos incentivos monetários no desempenho por causa de seus importantes efeitos no desempenho por meio de vários processos cognitivos, habilidade inclui conhecimentos de informação – que quando recuperados da memória, podem melhorar o desempenho da tarefa – e organização do conhecimento, que quando apropriada pode facilitar a busca por informações pertinentes. Bonner e Lewis (1990) completam afirmando que da mesma forma que habilidades podem impactar positivamente o desempenho do indivíduo, a falta de habilidade necessária pode restringir severamente o desempenho. Embora poucos estudos apresentem evidências da relação habilidade-esforço-desempenho, segundo Bonner e Sprinkle (2002), a habilidade pode diminuir o efeito positivo do esforço induzido por incentivos e remunerações variáveis. Para os autores, os

indivíduos podem se esforçar mais na presença de incentivos (por exemplo, exibem maior intensidade de esforço ou maior duração de esforço), mas, se eles não tiverem a habilidade necessária para uma determinada tarefa, seu desempenho será invariante ao aumento do esforço. Ou seja, enquanto os incentivos monetários motivam os indivíduos a aumentar a duração do esforço, eles apenas aumentam o desempenho para aqueles indivíduos com alta habilidade relevante para a tarefa. Quando a habilidade do indivíduo aumenta no decorrer da tarefa, maior é o efeito do incentivo monetário sobre o esforço (Bailey et al., 1998; Pollack & Knaff, 1958). Nesse sentido, pessoas com pouca habilidade tendem a escolher contratos sem SIR, ou seja, baseados somente em remuneração fixa, enquanto as pessoas que possuem as habilidades adequadas para uma determinada tarefa escolheriam contratos com SIR. Ou seja, a teoria econômica sugere que os incentivos monetários podem servir como um mecanismo importante para classificar indivíduos com base na habilidade (Bonner & Sprinkle, 2002; Chow, 1983).

Ainda no sentido de entender a relação e influência da habilidade sobre a relação esforço – desempenho, Bonner e Sprinkle (2002) analisam se a falta de habilidade atenua a relação entre todas as dimensões de esforço e desempenho ou apenas aquela entre algumas dimensões de esforço e desempenho. Por exemplo, enquanto uma falta de habilidade no curto prazo pode atenuar a relação positiva entre esforço e desempenho, os incentivos monetários podem levar ao desenvolvimento de uma estratégia, que a longo prazo pode permitir que os indivíduos adquiram a habilidade necessária de que precisam, restaurando assim, uma relação positiva entre incentivos e desempenho. A habilidade também pode influenciar o efeito dos incentivos sobre o desempenho através de seu papel indireto de auto seleção (Bonner & Sprinkle, 2002). Habilidade é um fator que as pessoas consideram ao avaliar sua autoeficácia (Bandura, 1997). Autoeficácia, que é o julgamento de uma pessoa sobre sua capacidade de realizar uma tarefa específica, afeta a direção inicial do esforço (Stajkovic & Luthans, 1998). Além disso, como a autoeficácia afeta positivamente as metas estabelecidas pelas pessoas, ela também pode afetar a duração e a intensidade do esforço, bem como o desenvolvimento da estratégia. A habilidade tem um efeito indireto sobre o desempenho porque a habilidade está positivamente relacionada à autoeficácia e a autoeficácia afeta a seleção de tarefas, bem como o esforço e o desempenho consequentes nessas tarefas (Bonner & Sprinkle, 2002). Outro aspecto personalístico, que segundo Bonner e Sprinkle (2002) pode interagir e afetar a relação incentivo-desempenho é a motivação intrínseca do indivíduo, ou seja, o quão comprometido ele está em se sentir realizado. Para os autores, indivíduos com alta necessidade de realização profissional tendem a se esforçar independentemente de o cenário envolver incentivos e remuneração variável. Ao seu turno, Vecchio (1982) também encontrou um efeito positivo sob os incentivos para indivíduos com baixa necessidade de realização e nenhum efeito para indivíduos com alta necessidade de realização. O conjunto de aspectos personalísticos que formam a personalidade do indivíduo pode ser descrito, segundo Milfont e Sibley (2012), em função de um conjunto de cinco dimensões, referidas como a estrutura dos Cinco Grande Fatores (CGF).

O modelo CGF, também abordado em outras literaturas por *Big Five Model* (BFM) (Milfont & Sibley, 2012), é uma versão moderna da Teoria de Traço que representa um avanço conceitual e empírico no campo da personalidade, descrevendo dimensões humanas básicas de forma consistente. Segundo Gosling (2003), o modelo CGF é um modelo hierárquico de traços de personalidade o qual sugere que a maioria das diferenças individuais presentes na personalidade humana podem ser classificadas em cinco grandes dimensões. Cada um dos fatores apresenta dois polos (por exemplo Extroversão vs. Introversão). Segundo Hutz (1998), como o modelo não foi desenvolvido a partir de uma teoria, não há, conseqüentemente, uma explicação teórica dos motivos que levariam a organização da personalidade em cinco dimensões básicas. Ao seu turno, McCrae e John (1992) não consideram isso como uma dificuldade para o modelo, pois afirmam que situações similares existem em todas as ciências, como por exemplo a definição das oito classes de vertebrados. O BFM originou-se na década de 30 e é atualmente o modelo da personalidade mais conhecido e divulgado na literatura, sendo o modelo de investigação da personalidade mais empiricamente validada (Palma, 2012). Embora haja na literatura um consenso com relação a

solução de cinco fatores, ainda persistem divergências com relação à denominação dos fatores e as características de personalidade agrupadas em cada dimensão. A Tabela 4 ilustra as cinco dimensões do BFM.

**Tabela 4**  
**Cinco Grandes Fatores da personalidade de acordo com o BFM**

Dimensões		Característica	Adjetivos dos indivíduos com alta presença da dimensão
Com base Palma (2012) e Silva (2018)	Com base Hutz et al. (1998) e Bartholomeu (2017)		
Abertura à Experiência	Abertura à Experiência/ Intelecto	Diz respeito à percepção que a pessoa tem de sua própria inteligência ou capacidade; Engloba características como flexibilidade de pensamento, fantasia e imaginação, abertura para novas experiências.	Criativo, original, imaginativo
Amabilidade	Socialização	Envolve os aspectos mais humanos (do indivíduo) – características como altruísmo, cuidado, amor, apoio emocional.	Generoso, confiante
Extroversão	Extroversão	Diz respeito a uma abordagem enérgica em relação ao mundo social. Os indivíduos com classificação elevada neste fator, tendem a ser ativos, confiáveis e afetuosos.	Sociável, ativo, animado
Conscienciosidade	Escrupulosidade/ Vontade/ Realização	Diz respeito a responsabilidade e honestidade do indivíduo.	Honesto, responsável
Neuroticismo	Neuroticismo/ Estabilidade emocional	Está ligado à afetividade negativa ou instabilidade emocional.	Preocupado, emotivo, inseguro, ansioso

**Nota.** Elaboração própria com base nos autores citados.

A ideia do BFM sugere, segundo Milfont e Sibley (2012), que a personalidade do indivíduo é um sistema com características universais, composta por elementos centrais tais como: tendências básicas, adaptações, bases biológicas e influências externas. Segundo Lounsbury et al. (2016), algumas das características internas do indivíduo são agressividade, submissão, preguiça, ambição, lealdade e timidez. Quando essas características se manifestam em muitas situações são chamadas de traços da personalidade de um indivíduo. Morita et al. (2009) consideram que os traços personalísticos não são os únicos determinantes das ações dos indivíduos. Eles influenciam as ações e interagem com fatores cognitivos, ambientais e situacionais sobre o comportamento. A seu turno, Holt et al. (2017) afirmam que os traços de personalidade do indivíduo determinam ou provocam o comportamento. Nesse sentido, a fim de atender o objetivo específico, pode-se inferir a terceira hipótese desta pesquisa:

**H<sub>3a</sub>** - Pelo menos um dos traços personalísticos do indivíduo influencia significativamente a probabilidade de ocorrência de heurísticas na conciliação contábil.

### 2.3.2. Características do indivíduo

A ascensão da mulher no mercado de trabalho e a crescente participação em posições estratégicas é visível nas organizações ao redor do mundo (Cappelle et al., 2004). Esta conquista tem sido adquirida sob forte influência da educação formal e da globalização. A educação das mulheres tem se equiparado à dos homens e, nas últimas décadas, tem sido comum encontrar um número significativo de mulheres com nível de escolaridade superior à dos homens. Devido a essa distância do ingresso da mulher no mercado de trabalho, o conceito de gênero definiu uma construção social do feminino e do masculino sobre as características de agir (Welch, 2002). Scott e Brown (2006) e Louro (2000) também corroboram com esta perspectiva de categoria social ao mencionarem que a expressão "gênero" tem como objetivo indicar construções sociais sobre papéis definidos para homens e mulheres. Whitaker (1988) não é a favor da visão considerada pela sociedade de que a mulher é intuitiva, passiva e dócil e que, por conta disto, afasta a mulher do mercado de trabalho em certas profissões. Para o autor, essas diferenças são criadas somente para a desvalorização do papel feminino. Hooks (2000) também critica esse estereótipo determinado para mulheres e homens, alegando que existem homens com valores femininos e mulheres com valores patriarcais. Diante deste cenário, com o objetivo de atenuar os impactos dessa diferença, o Fundo das Nações Unidas para o Desenvolvimento das Mulheres (UNIFEM) e o Pacto Global das Nações Unidas criaram os Princípios de Empoderamento das Mulheres, inspirado no *Calvert Women's Principles* (Princípios Calvert para as Mulheres), primeiro código de conduta corporativo, criado em 2004, com o objetivo de empoderar, alavancar e investir nas mulheres a nível mundial. Dentre os objetivos destes princípios, estão a equidade nas oportunidades de ingresso na organização e a participação de mulheres em pelo menos 30% das tomadas de decisões estratégicas da empresa.

Com o ingresso da mulher no mercado de trabalho e a sua chegada em posições de gestão, foram iniciados estudos comparativos sobre a forma como homens e mulheres tomam decisões. A fim de investigar os achados da literatura, como os de Schein (1973, 1975), que sugerem que tanto homens quanto mulheres, quando estão em posição de gerência, possuem características e atitudes consideradas pela literatura como masculinas, Costa (2014) entrevistou vinte e quatro homens e mulheres (presidentes e diretores) em alta gestão para analisar se ambos tomam decisões da mesma maneira ou se as características de gênero influenciam em como a decisão é realizada. A autora dividiu a entrevista em duas partes. A primeira composta por um *case* envolvendo cenário de demissão, enviado por e-mail. A segunda parte foi composta por entrevistas presenciais e por telefone. Na primeira parte, a autora não encontrou relação direta entre as características na tomada de decisão e o gênero, além disso, as características masculinas foram citadas por grande parte dos entrevistados nas escolhas das características, o que, em um primeiro momento, poderia configurar ao fato de que mulheres e homens em posição de gerência e diretoria utilizarem características masculinas para tomar decisões estratégicas. Contudo, ao analisar a segunda parte da entrevista a autora identificou os participantes que utilizaram características de tomada de decisão do gênero feminino e os que utilizaram as características do gênero masculino por meio de suas explicações sobre como as decisões estratégicas eram tomadas nas suas áreas e o envolvimento das equipes neste processo. Embasada na literatura e no conceito de *empowennent*, Costa (2014) identificou que se o entrevistado mencionava preferência por tomar decisões sozinho, respeitando a hierarquia, com foco em dados estatísticos, sendo mais orientado aos negócios, concluiu-se que este entrevistado utilizava características de tomada de decisão do gênero masculino. Por outro lado, os entrevistados que mencionaram durante a entrevista a utilização de características como compartilhamento da tomada de decisão, preferência por ouvir a opinião de outras pessoas e uso da intuição, pôde-se perceber uma relação com as características de orientação às pessoas, o que foi considerada pela autora, uma característica do gênero feminino.

Appelbaum et al. (2002) também estudaram a relação do gênero com o comportamento de cargos de liderança. Eles objetivaram estudar se a liderança feminina é verdadeiramente diferente

da masculina e se há um estilo que possa ser menos eficaz. Dentre seus achados, os autores destacam que a efetividade na liderança não é domínio exclusivo de um único gênero, ambos podem aprender com os outros. Eles também defendem que a avaliação de que o estilo de liderança de uma mulher é menos eficaz do que a do homem não é baseada em fatos, mas sim impulsionada pela socialização para uma percepção que certamente persiste. As mulheres permanecem notáveis por sua ausência. Para eles, as mulheres possuem pouca representatividade nos conselhos e tomada de decisão devido a percepção negativa de suas habilidades e personalidade que foi criada na sociedade. Os autores destacam ainda os comportamentos considerados masculinos que eram considerados como importantes para o papel da liderança. As pessoas que exibem comportamentos masculinos sem os traços de comportamentos mais amigáveis, considerados como femininos, são vistas como líderes mais eficientes. Ao seu turno, Welch (2002) defende que homens e mulheres possuem estilos diferentes de tomada de decisão, sendo para o homem um desafio intelectual, uma afirmação de sua capacidade e independência, por isso evitam pedir opinião e preferem agir rapidamente. Já para a mulher, a tomada de decisão é uma oportunidade para construir relacionamentos, um ato repleto de sentido e importância as vidas envolvidas, por isso age mais lentamente e preferem consultar outras opiniões em busca de consenso. Engen et al. (2001) também identifica que certos traços personalísticos estão mais presentes em homens, como autoridade e competitividade, enquanto outros traços mais presentes em mulheres, como zelo pelas relações interpessoais e habilidades comunicativas. Lima Filho et al. (2012) por sua vez, com o objetivo de analisar as possíveis correlações entre as variáveis idade, gênero e formação e a existência de vieses cognitivos em decisões relacionadas ao orçamento, entrevistaram 128 estudantes de pós-graduação de cursos relacionados à Administração e Contabilidade. Dentre seus achados, os autores destacam a relação significativa encontrada entre a ocorrência das heurísticas (da Disponibilidade, Representatividade e Ancoragem e Ajustamento) e a variável gênero.

Cavallaro et al. (2015) também tiveram as variáveis gênero, área de formação e idade como objeto de estudo. Os autores verificaram se tais variáveis são determinantes para a propensão ao risco financeiro. Os achados destes autores corroboram com os achados de Lima Filho et al. (2012), no sentido de que foram encontradas evidências de que somente a variável gênero possui impacto na escolha do indivíduo. Não sendo possível afirmar que as variáveis área de formação e idade interferem na tomada de decisão. Corroborando com tais achados, Gallina et al. (2018) em seu estudo que analisou o grau de correlação entre a variável tempo de atuação na área contábil com a presença (ou não) de heurísticas nas decisões ligadas ao orçamento, também não encontrou evidências estatísticas de correlação entre as variáveis estudadas. Ainda segundo Gallina et al. (2018) de modo geral, quanto maior a experiência de um indivíduo em determinada atividade, maior seu excesso de confiança, o que pode levar à tomada de decisões equivocadas, afetadas por esse excesso de confiança. No mesmo sentido de analisar como se dá a relação entre os fatores comportamentais e as variáveis de característica do indivíduo, em seu estudo Aguiar et al. (2016) analisaram o nível da presença de heurísticas nas decisões de investimentos e as relações entre tal nível e as variáveis gênero, idade, tempo de experiência com investimentos e a formação do investidor. Após rodar um modelo de regressão logística multivariado, os autores encontraram relação positiva somente entre a relação heurísticas e idade. Já as variáveis heurística e experiência mostraram-se negativamente relacionadas, ou seja, quanto maior o tempo de atuação do indivíduo em determinada atividade, menor é a ocorrência de heurísticas ligadas ao processo de tomada de decisão, indicando se tratar de um fator que reduz a possibilidade de vieses na tomada de decisão. Ao contrário dos achados mencionados acima de Cavallaro et al. (2015), Macedo e Costa (2014) em seu estudo utilizou alunos de graduação em ciências contábeis como *controllers* para analisar a tomada de decisão diante de cenários que envolvem *sunk costs*. Dentre suas análises, os autores verificaram a diferença das médias das respostas dos participantes com conhecimento em contabilidade versus os demais e encontraram que 45% dos que declararam ter as ciências contábeis como sua área de formação principal agiram de forma racional diante dos cenários com e sem o efeito *sunk cost*, ao passo que entre os demais participantes que declararam não ter as ciências

contábeis como sua área de formação principal, apenas 27% decidiram de forma racional nos dois contextos. Assim, diante do exposto neste tópico e a fim de atender ao objetivo específico, pode-se inferir as três últimas hipóteses desta pesquisa, que representam respectivamente as seguintes características do indivíduo: gênero, área de formação e tempo de experiência.

**H<sub>3b</sub>** - Há diferenças estatisticamente significativas na probabilidade de ocorrência de heurísticas no resultado da conciliação contábil elaborada por homens e mulheres.

**H<sub>3c</sub>** - Há maior probabilidade de ocorrência de heurísticas no resultado da conciliação contábil realizada por profissionais que não são da área contábil ou que não possuam especialização (sem *lato* ou *stricto sensu*).

**H<sub>3d</sub>** - Quanto maior a experiência do profissional, menor é a probabilidade de ocorrência de heurísticas no resultado da conciliação contábil.

Apresentadas todas as hipóteses deste estudo e seu arcabouço teórico, a sessão seguir concatenada os principais estudos anteriores em contabilidade comportamental que norteiam este estudo.

#### **2.4. Estudos Empíricos em Contabilidade Comportamental**

Conforme Siegel e Ramanauskas-Marconi (1989), o interesse nos aspectos da Contabilidade Comportamental se deu na década de 1950. Desde então há um crescente aumento nos estudos relacionados a Contabilidade Comportamental, devido ao fato de que o objetivo proposto pela área propõe estabelecer de forma convincente os efeitos causados nas informações contábeis pelos desvios comportamentais do agente contábil, podendo influenciar as decisões e o comportamento dos interessados. Kahneman e Tversky são reconhecidos na literatura como pioneiros das pesquisas em comportamentais. Seus trabalhos de 1974 e 1979 abrem caminho para as inúmeras pesquisas do século XX mostrarem que o fato dos indivíduos não agirem tão somente de forma racional, ou seja, de que suas decisões podem estar influenciadas por aspectos psicológicos, também impacta a área contábil, no sentido da informação que é gerada para suporte a tomada de decisão. Os estudos de Simon (1955), Siegel e Ramanauskas-Marconi (1989) e Barber e Odean (1999) mostram que os indivíduos são induzidos por vieses do comportamento durante o processo de tomada de decisão e diante de situações que envolvem perda, ganho, risco e confiança. Já neste século, os estudos em *behavioral accounting* vêm ganhando ainda mais força entre os autores, principalmente na última década. Diversas investigações estão sendo feitas sobre a influência dos vieses comportamentais na produção da informação contábil e conseqüentemente na tomada de decisão. As pesquisas de Lucena et al. (2011), Lima Filho et al. (2012), Lima Filho e Bruni (2013), Lucena (2015), Cazzari (2016), Silva (2018), Pontes (2018) e Costa et al. (2020) além de corroborarem com os achados daqueles autores do século XX, no sentido de que crenças, experiências anteriores e traços de personalidade podem se transformar em possíveis atalhos para o processo de julgamento, trazem contribuições voltadas aos usuários da Contabilidade, sejam contadores, auditores, fornecedores e clientes, evidenciando que estes fazem uso de decisões imparciais a todo momento e que muitos são afetados pelo poder probabilístico das situações, ou seja situações com maiores probabilidades de ocorrência tendem a possuir maior poder de influência na tomada de decisão. A fim de facilitar a consulta para futuras pesquisas, foram consolidadas na Tabela 5 as metodologias e principais achados dos trabalhos do século XXI que norteiam o presente estudo.

**Tabela 5**  
**Alguns estudos anteriores em Contabilidade Comportamental**

Ano	Autor	Questão de Pesquisa	Metodologia	Principais achados
2011	Lucena, Fernandes & Silva	Os Operadores da Contabilidade (auditores e contadores) apresentam evidências dos efeitos cognitivos na avaliação da informação contábil no processo decisório do ambiente contábil?	<b>Técnica:</b> questionário <b>Amostra:</b> 137 auditores independentes (CNAI e IBRACON); 722 contadores distribuídos pelo Brasil; e 50 auditores internos das Contas Públicas do Estado da Paraíba. <b>Testes:</b> Qui-Quadrado de Pearson para Independência, Exato de Fisher, Phi e Cramer's V.	Os Operadores da Contabilidade, dependendo das situações empregadas, são influenciados pelos efeitos cognitivos de excesso de confiança (exceto para os auditores internos), heurística da relatividade (efeito ancoragem) e julgamentos probabilísticos.
2012	Lima Filho, Bruni & Sampaio	De que forma a idade, o gênero e formação de um indivíduo afetam a ocorrência de heurísticas em decisões gerenciais relativas a orçamento?	<b>Técnica:</b> "Quase-experimento" <b>Amostra:</b> 128 estudantes de pós-graduação de Salvador (BA). <b>Testes:</b> Regressão Logística	Verificou-se a ocorrência das heurísticas da ancoragem, representatividade e disponibilidade em todas as variáveis estudadas - gênero, idade e formação, mas somente na variável gênero esta relação demonstrou-se significativa.
2013	Lima Filho & Bruni	[questão de pesquisa não explícita] Objetivos: (i) Detectar a presença de erros em julgamentos envolvendo situações relativas ao orçamento, especialmente os decorrentes da possível manifestação de heurísticas ou atalhos associados aos processos cognitivos de armazenamento e recuperação de informações e (ii) Investigar se os erros estariam associados ao envolvimento com práticas orçamentárias.	<b>Técnica:</b> Experimento (simulações) + Questionário <b>Amostra:</b> 128 estudantes de pós-graduação de Salvador <b>Testes:</b> Teste de esfericidade de Bartlett, Índice de KMO, Teste de correlação de Pearson, Coeficiente Alfa de Cronbach	Verificou-se a ocorrência de heurísticas nos indivíduos envolvidos com práticas orçamentárias, contudo, somente significativamente no construto "interação" (a partir da análise fatorial, a variável "envolvimento com práticas orçamentárias" apresentou dois construtos: interação e reconhecimento). Os achados sinalizam que (i) quanto mais envolvido com o orçamento o indivíduo é, maior a possibilidade de ele apresentar vieses cognitivos e (ii) os aspectos cognitivos de um indivíduo precisam ser incorporados de forma pragmática pelos tomadores de decisão que atuam com o orçamento empresarial.

2015	Lucena	No julgamento e na tomada de decisões, a capacidade cognitiva influencia na ocorrência dos vieses cognitivos gerados pela heurística da representatividade?	<p><b>Técnica:</b> <i>survey</i></p> <p><b>Amostra:</b> 1.064 estudantes de graduação em Ciências Contábeis e contabilistas de diversos estados brasileiros.</p> <p><b>Testes:</b> estatística descritiva baseada em medidas de posição, de tendência central, comparação de frequência e medidas de dispersão</p>	<p>Quanto à sensibilidade dos participantes aos vieses cognitivos (foram analisados seis vieses da heurística da representatividade: insensibilidade à taxa base, insensibilidade ao tamanho da amostra, chance de equívocos, equívocos na regressão, ilusão de validade e insensibilidade à previsibilidade), identificou-se que, para mais de 60% da amostra, há incidência de todos esses vieses no processo de julgamento e tomada de decisão e que a capacidade cognitiva influencia apenas na incidência dos vieses insensibilidade à taxa base e ilusão de validade. Os vieses que apresentaram uma maior ocorrência foram insensibilidade à previsibilidade (87,9%) e ilusão da validade (85,3%), gerando um indicativo de que as pessoas precisam ficar atentas ao rigor de conteúdo das informações disponíveis.</p> <p>Adicionalmente, identificou-se diferenças de médias dos vieses insensibilidade à taxa base e insensibilidade ao tamanho da amostra nos diferentes níveis de escolaridade dos respondentes.</p>
2016	Cazzari	As heurísticas e os vieses influenciam o processo decisório dos indivíduos quando confrontados com os dados oriundos das DFs publicadas?	<p><b>Técnica:</b> <i>questionário</i></p> <p><b>Amostra:</b> 369 estudantes de graduação da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade (FEAUSP) e 55 analistas do mercado de capitais.</p> <p><b>Testes:</b> Testes de Hipóteses de Proporção, Teste de Wald e Regressão Logística</p>	<p>O uso da heurística da disponibilidade, correlação ilusória e efeito isolamento mostraram-se estaticamente significativos para ambas as amostras. O uso da heurística da ancoragem não se mostrou significativa em nenhuma das amostras. O efeito reflexão e a não observação da regressão á média foram percebidos somente nos analistas. O uso da heurística da representatividade só teve efeito estatístico na presença dos alunos.</p>

2018	Silva	Quais as influências dos fatores comportamentais e dos traços personalísticos dos contadores sobre a produção das informações contábil-financeiras atreladas ao gerenciamento de resultados?	<p><b>Técnica:</b> Questionário</p> <p><b>Amostra:</b> 121 contadores de Recife</p> <p><b>Testes:</b> Teste de Normalidade Lillefors (variante do teste Kolmogorov-Smirnov), Teste de Shapiro-Wilk, Teste de variância Kruskal-Wallis e Teste de correlação de Pearson</p>	<p>Constatou-se que os contadores estudados (i) possuem facilidade de relacionamento, são altruístas, criativos, ambiciosos, perseverantes, autodisciplinados e são estáveis emocionalmente em momentos de tensão; (ii) são influenciados por alguns vieses cognitivos e que esses normalmente ocorrem sob a forma de simplificações ou atalhos que a mente utiliza, tais como as heurísticas da disponibilidade e ancoragem e ajustamento, bem como os efeitos cognitivos do efeito manada e do excesso de confiança; (iii) ao realizarem julgamentos e tomarem decisões tendem a se apoiar no processamento de informações mais intuitivas. Com relação aos traços personalísticos, os resultados assinalam que abertura à experiência e neuroticismo corroboram com o gerenciamento de resultados, enquanto o fator conscienciosidade correlacionou-se negativamente à prática.</p>
2018	Pontes	Os alunos dos cursos de Contabilidade e administração são influenciados pela heurística da disponibilidade em suas decisões?	<p><b>Técnica:</b> Questionário estruturado</p> <p><b>Amostra:</b> 119 estudantes dos cursos de Contabilidade e administração da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA)</p> <p><b>Testes:</b> Estatística descritiva, inicialmente através do cálculo de média e frequência + Teste de Qui-quadrado de Pearson</p>	<p>Verificou-se entre os alunos dos cursos de Contabilidade e administração a presença da heurística da disponibilidade e a ocorrência dos vieses da recuperabilidade de casos e da correlação ilusória e, que há diferenças significativas na tomada de decisão entre indivíduos do sexo feminino e masculino.</p>
2020	Costa et al.	Qual a ocorrência de decisões não plenamente racionais feitas pelos decisores quando expostos a situações de ancoragem?	<p><b>Técnica:</b> Experimento</p> <p><b>Amostra:</b> alunos do curso de administração da Universidade Federal Rural do Semiárido, em Mossoró.</p> <p><b>Testes:</b> Regressão</p>	<p>Foi encontrado que o ordenamento das decisões pode estar ligado a influência das âncoras, assim como as médias de preço, atribuídos pelos participantes são influenciadas pelas ancoras irrelevantes ao objeto, bem como a não realização de cálculos completos provoca decisões no sentido da âncora, e por fim, que os índices de ancoragem extraídos da precificação seguem o sentido da âncora que é imposta a cada grupo (alto e baixo).</p>

**Nota.** Elaboração própria a partir dos textos citados.

### 3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

#### 3.1. Delineamento da Pesquisa

Quanto aos objetivos, a pesquisa pode ser classificada como explicativa. De acordo com Raupp e Beuren (2006), os estudos explicativos objetivam definir a razão e o porquê das coisas, além de definir os determinantes de ocorrência dos fenômenos. Nesse sentido, esta pesquisa se caracteriza como explicativa porque buscou identificar fatores determinantes para a presença de heurísticas no processo de conciliação contábil. Quanto aos procedimentos, esta pesquisa adotou como estratégia o experimento. Dentre as vantagens das pesquisas experimentais, Aguiar (2017) enfatiza o poder de isolar e controlar os efeitos de variáveis que influenciam ou enviesam as observações e a facilidade de replicação em diferentes grupos e contextos. Por fim, em relação à abordagem do problema, esta pesquisa é classificada como quantitativa, pois lançou mão de testes estatísticos e modelos econométricos para examinar as hipóteses elaboradas pelo estudo.

#### 3.2. Descrição do Experimento

Foi desenvolvido um experimento baseado em simulações de cenários onde foi observado como os participantes reagem à manifestação de vieses comportamentais que podem influenciar a elaboração das informações contábeis, por meio das informações que são geradas pelas conciliações contábeis. Segundo Aguiar (2017), as pesquisas experimentais buscam entender fatores que explicam mudanças de comportamento devido a possibilidade de intervenção do pesquisador no contexto criado. Ainda de acordo com o autor, para o sucesso de uma pesquisa experimental é necessário que pelo menos uma variável independente seja manipulada para verificar os efeitos sobre a variável dependente. O objetivo dessa manipulação é observar a variação no comportamento dos participantes causada por estímulos diferentes. Alguns termos são utilizados para referir a essa forma de estímulo, como *prime* ou *priming*, em inglês, ou "pré-ativação", traduzida para o português (Borine, 2007). O efeito gerado pelo *priming* refere-se à influência que a exposição prévia a determinado estímulo pode influenciar a resposta a um estímulo subsequente, sem a consciência do indivíduo sobre tal influência (Bargh, 2006; Bargh & Chartrand, 2000).

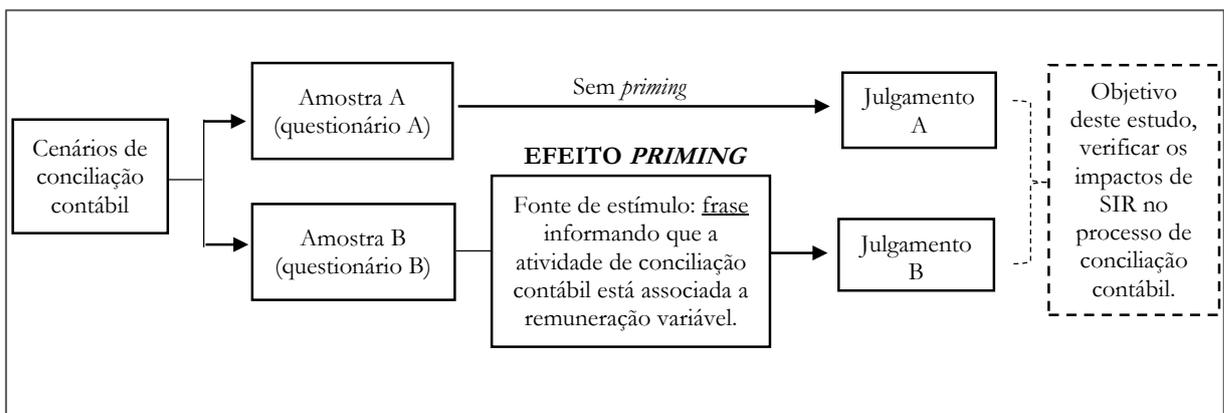
Em diversas situações o ser humano demonstra sofrer influências de diversas variáveis como do ambiente, de outros indivíduos e de objetos com os quais tenha contato e que o faça associar/ancorar em situações que ele já tenha vivido ou situações similares. A exposição a um simples conceito pode afetar as reações subsequentes de uma pessoa, de acordo com a forma como tal concepção é interpretada, criando um viés em seu comportamento (Bargh, 2006). Em sua pesquisa, que teve como objetivo verificar a influência do *priming* na tomada de decisão financeira, Gilad e Kliger (2008), constataram que o *priming* afeta as atitudes de risco dos indivíduos e as decisões de investimento. Os autores constataram também que as decisões dos profissionais foram mais afetadas do que as dos graduandos, sugerindo que eles empregam uma abordagem mais intuitiva e menos analítica na tomada de decisões. Ou seja, os autores perceberam que diante de um estímulo em cenários que demandam tomada de decisão financeira, os profissionais fazem maior uso do sistema 1, sistema que tem menor influência da razão e maior influência das heurísticas.

A luz de Bargh (2006), as pesquisas sobre *priming* se originam no trabalho seminal de Hebb (1949), que abordou acerca da importância das representações mentais internas no comportamento humano. Ainda de acordo com o autor, tais representações podem ser ativadas (i) tanto por fontes externas de estímulos, baseado em alguma informação captada pelos sentidos, como fontes internas de estímulos, pela simples ativação de uma memória em função da ocorrência de um pensamento, que permanecem eletricamente ativas nos neurônios e (ii) por informações que estão armazenadas ou ativas na memória. Isso faz com que um indivíduo, ao ser exposto a um estímulo subsequente, seja influenciado no processamento da informação por algum tipo de associação com o estímulo

inicial. Dito isso, é possível compreender que a base para a ocorrência do efeito *priming* é a existência de uma representação mental ativada por algum estímulo, e que sem a consciência do indivíduo, influencia seus processamentos mentais subsequentes (Borine, 2007).

No experimento realizado, a variável escolhida para o efeito *priming* foi a existência versus ausência de SIR atrelados à qualidade da tarefa de conciliação. Foram utilizadas duas versões de questionário: o Questionário A, ao qual não foi aplicado o efeito *priming*, ou seja, que não possui cenários envolvendo SIR, e o Questionário B, o qual contém o efeito *priming*, com a utilização de palavras e frases como fonte de estímulo. Assim, no questionário ao qual foi aplicado o efeito da pré-ativação foram apresentados os mesmos cenários do Questionário A, adicionados como plano de fundo o SIR. O efeito *priming* foi utilizado em dois momentos no Questionário B, um parágrafo adicionado as orientações iniciais ao participante: “Conforme seu desempenho e integridade do seu trabalho, você recebe uma gratificação monetária variável (espécie de um bônus). Ou seja, quanto melhor e mais preciso for seu trabalho, maior será sua remuneração”, e em frases no meio da descrição de cada um dos cinco cenários, no seguinte sentido: “Você recebe uma remuneração variável anual atrelada à qualidade e integridade dos seus serviços de conciliação”. Nos apêndices A e B é possível verificar todos os cenários dos questionários e na Figura 5 o efeito *priming* na amostra desta pesquisa.

Quanto ao desenho experimental, esta pesquisa possui dimensão Between-groups ou também conhecida como Between-participants. A luz de Aguiar (2017), usa-se esse tipo de desenho quando o propósito do experimento é entender diferenças no comportamento entre diferentes grupos de participantes, no caso deste estudo, entender as diferenças no comportamento dos profissionais que realizam conciliação contábil quando estão diante de situações com e sem incentivos monetários.



**Figura 5.** Efeito *priming* na amostra

**Nota.** Elaboração própria.

Para realização do experimento, a partir das hipóteses de pesquisa levantadas na Tabela 6, foram desenvolvidos instrumentos próprios (vide Apêndice A e B), por não ter sido localizado, nas literaturas brasileira e internacional pesquisadas, questionários que tratassem sobre o fenômeno estudado (presença de heurísticas no processo de conciliação contábil). O experimento foi desenvolvido no Forms (Formulários Google) e disponibilizado via e-mail para os participantes, tanto no pré-teste como na amostra final. Os próximos tópicos trazem maiores detalhes sobre as amostras deste estudo.

O instrumento elaborado para a investigação foi dividido em quatro blocos. O primeiro contou com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) que garantiu aos respondentes os direitos relacionados à pesquisa com seres humanos. O segundo bloco se referiu a exposição de cenários, distribuídos em cinco questões, três deles representando os vieses da heurística de disponibilidade (cenários 1,2 e 3) e dois representando os vieses da heurística da ancoragem e ajustamento. Em cada cenário foi solicitado que o respondente optasse pelo

comportamento que ele teria entre duas possibilidades, uma representando a tomada de decisão com o viés e a outra sem o viés, ou seja, livre de heurísticas. O objetivo desses cenários foi analisar se há presença ou não das heurísticas estudadas neste trabalho, a saber: heurística da disponibilidade e da ancoragem e ajustamento. O terceiro bloco foi composto pelos traços personalísticos, a luz do *Big Five Model*, no qual foi usada a escala de 1 a 5, cuja extremidades representam níveis mínimos e máximos de concordância. O quarto e último bloco teve como objetivo capturar informações sociodemográficas do respondente, tal como idade, gênero, formação, tempo de experiência com conciliação contábil e experiência com SIR (apenas no Questionário B).

Assim, com objetivo de investigar os efeitos da presença de heurística no processo de conciliação contábil quando expostos à variáveis externa (SIR) e interna (traços personalísticos e de características de perfil - gênero, formação e experiência profissional), foram construídas seis hipóteses de pesquisa, já apresentadas no capítulo 2 e sintetizadas na Tabela 6.

**Tabela 6**  
**Fundamentação das Hipóteses de Pesquisa**

Aspecto	Hipóteses	Com base em
Externo	H1 – Em pelo menos um cenário com SIR há menor probabilidade de ocorrência da heurística da disponibilidade no processo de conciliação contábil.	Tversky e Kahneman (1974); Bonner e Sprinkle (2002); Oyadomari et al. (2009); Bazerman e Moore (2010); Aguiar et al. (2012); Lopes (2015) Pontes (2018)
	H2 – Em pelo menos um cenário com SIR há menor probabilidade de ocorrência da heurística da ancoragem e ajustamento no processo de conciliação contábil.	
Interno	H3a - Pelo menos um dos traços personalísticos do indivíduo influencia significativamente a probabilidade de ocorrência de heurísticas na conciliação contábil.	Hutz et al. (1998); Bonner e Sprinkle (2002); Palma (2012); Bartholomeu (2017); Silva (2018)
	H3b - Há diferenças estatisticamente significativas na probabilidade de ocorrência de heurísticas no resultado da conciliação contábil elaborada por homens e mulheres.	
	H3c - Há maior probabilidade de ocorrência de heurísticas no resultado da conciliação contábil realizada por profissionais que não são da área contábil ou que não possuam especialização (sem <i>lato</i> ou <i>stricto sensu</i> ).	
	H3d – Quanto maior a experiência do profissional, menor é a probabilidade de ocorrência de heurísticas no resultado da conciliação contábil.	

Fonte: Elaboração própria

As hipóteses H1 e H2, que contemplam o objetivo geral deste estudo, estabelecem que em cenários com SIR, o resultado da conciliação contábil não é influenciado negativamente pela ocorrência das heurísticas da disponibilidade e da ancoragem e ajustamento. Essas hipóteses foram levantadas com base nos achados de Tversky e Kahneman (1974), Bonner e Sprinkle (2002), Oyadomari et al. (2009), Bazerman e Moore (2010), Aguiar et al. (2012), Lopes (2015) e Pontes (2018). Segundo Tversky e Kahneman (1979), durante o processo de elaboração e evidenciação das demonstrações contábeis, os contadores podem fazer uso de atalhos mentais que reduzem o esforço cognitivo, as chamadas heurísticas, representadas por meio dos processos mentais de simplificação da busca, seleção e análise de informações. Nesse sentido, os aspectos psicológicos podem influenciar a produção da informação contábil- financeira, e conseqüentemente, influenciar o processo decisório dos usuários dessas informações. Não somente de aspectos psicológicos podem afetar o processo de julgamento e tomada de decisão, Bonner e Sprinkle (2002) e Lopez

(2015) discorrem acerca da influência dos sistemas de incentivos monetários como fatores motivacionais que influenciam o desempenho. Assim, torna-se notável a análise de como experiências anteriores, disponibilidade da informação e fatores motivacionais financeiros podem se transformar em possíveis atalhos para o processo de julgamento.

As próximas hipóteses por sua vez foram levantadas para analisar os objetivos específicos deste estudo, que giram ao redor dos aspectos internos do indivíduo. A hipótese H3a, estabelece que a personalidade do indivíduo, que segundo Delgado-Gómez et al. (2010), pode ser definida como as qualidades psicológicas que influenciam os fatores comportamentais, aumentam o efeito de SIR sobre o esforço cognitivo, diminuindo a ocorrência de heurísticas e consequentemente, influenciando positivamente o resultado da conciliação contábil. Para levantar tal hipótese, além dos achados daqueles autores, também se toma como base os achados de Bonner e Sprinkle (2002), os quais sugerem que os aspectos personalísticos podem interagir com os aspectos comportamentais (heurísticas) e afetar a relação incentivo-desempenho. Dentre o conjunto de traços personalísticos descritos por Milfont e Sibley (2012) no BFM, Bonner e Sprinkle (2002) defendem como importantes agentes que afetam a relação incentivo-esforço-desempenho a motivação intrínseca do indivíduo, ou seja, o quão comprometido ele está em se sentir realizado e a habilidade em realizar uma determinada tarefa. Para os autores enquanto os incentivos monetários motivam os indivíduos a aumentar a duração do esforço, eles apenas aumentam o desempenho para aqueles indivíduos com alta habilidade relevante para a tarefa. Quando a habilidade do indivíduo aumenta no decorrer da tarefa, maior é o efeito do incentivo monetário sobre o esforço.

Por fim, as três hipóteses que abordam as características do indivíduo, H3b, H3c e H3d objetivam analisar respectivamente, se na presença das heurísticas apresentadas, há diferenças significativas no resultado da conciliação contábil (i) realizada por homens e mulheres, (ii) realizada por profissionais que não são da área contábil e (iii) profissionais com maior experiência com conciliação contábil. Barber e Odean (1999) sugerem que a tendência de excesso de confiança dos indivíduos e a aversão ao risco para evitar arrependimentos levam a julgamentos enviesados. Por sua vez, Lima et al. (2012) em seu estudo com 128 estudantes de pós-graduação de Salvador, encontraram relação significativa entre as heurísticas estudadas (ancoragem e ajustamento, representatividade e disponibilidade) e a variável gênero.

No que tange a análise dos dados, recorreu-se a estatística descritiva, para compreensão dos perfis dos participantes do experimento, e regressão logística. A regressão logística é uma técnica estatística que tem como objetivo produzir, a partir de um conjunto de observações, um modelo que permita calcular ou prever a probabilidade de um evento ocorrer, dada uma observação aleatória (Cabral, 2013). Ao inserir os dados no modelo, o resultado será um valor entre 0 e 1, que justo representa essa probabilidade. Após estimar os coeficientes, assegura-se a significância das variáveis no modelo. Para determinar se as variáveis independentes (traços personalísticos, gênero, área de formação e tempo de experiência) no modelo deste estudo são significativamente relacionadas a variável dependente (heurísticas), foram desenvolvidas seis hipóteses de pesquisa, apresentadas ao longo do referencial teórico e na Tabela 6.

Segundo Mesquita (2014), na regressão logística, probabilidade e chance (*odds*), são conceitos diferentes. probabilidade é o risco de determinado evento acontecer, chance é a razão entre a probabilidade de determinado evento acontecer e a probabilidade desse evento não acontecer.

$$\text{odds ratio} = \frac{\text{chance de um evento ocorrer em um grupo}}{\text{chance do evento ocorrer em outro grupo}}$$

Em outras palavras, a razão de chances (*odds ratio*) é a razão entre as chances de um evento acontecer devido a influência de determinado fator, e a chance de o evento acontecer sem a interferência deste fator. Mesquita (2014) resume que a razão de chances é a medida de efeito que compara a probabilidade de determinada condição ocorrer entre grupos. Todas têm como função, avaliar o impacto exercido pelas variáveis independentes, sobre a variável dependente. Ao transformar a chance obtida em cada observação em razão de chances, probabilidade de sucesso

comparada com a probabilidade de fracasso, e transformá-la numa variável de base logarítmica, é possível obter previsão de valores dentro do intervalo 0 e 1. Segundo Ramuel (1986), o *odds ratio* é utilizado como medida de associação em estudos de caso-controle e em estudos com variáveis de controle. Nas próximas sessões serão apresentadas as razões de chances das variáveis significativamente estatísticas para o modelo.

### 3.3. Pré-teste

A fim de analisar a adequação do instrumento de pesquisa foram realizados dois pré-testes. O primeiro, realizado entre setembro e dezembro/2020, teve como objetivo validar o instrumento para a qualificação deste projeto e teve como amostra 42 estudantes de graduação da modalidade EAD de cursos da área de negócios. Destas 42 respostas válidas, 17 foram do instrumento sem SIR e 25 com SIR. Os primeiros indícios do 1º pré-teste mostraram que não há correlações estatisticamente significativas entre as variáveis SIR, gênero e tempo de experiência e a ocorrência dos processos de conciliação com vieses comportamentais. Com relação aos traços personalísticos, foi possível identificar correlações estatisticamente significativas entre perfis mensurados pelo *Big Five Model* e a ocorrência de conciliação com vieses, corroborando com Kahneman e Tversky (1979), que afirmam que aspectos psicológicos dos indivíduos têm influências significativas no processo decisório. Para a variável formação profissional, especificamente, foi possível encontrar evidências, em apenas um dos cenários analisados, de que a formação em Contabilidade aumenta a probabilidade de o indivíduo escolher a opção com viés. Confirmando as hipóteses de pesquisa H1 e H2, foi possível identificar a presença de conciliação pautada por vieses comportamentais, indo ao encontro com Lucena (2015), que afirma que aos julgamentos realizados nas escolhas contábeis podem estar implícitos vieses comportamentais que possibilitam a ocorrência de erros na construção da informação contábil-financeira.

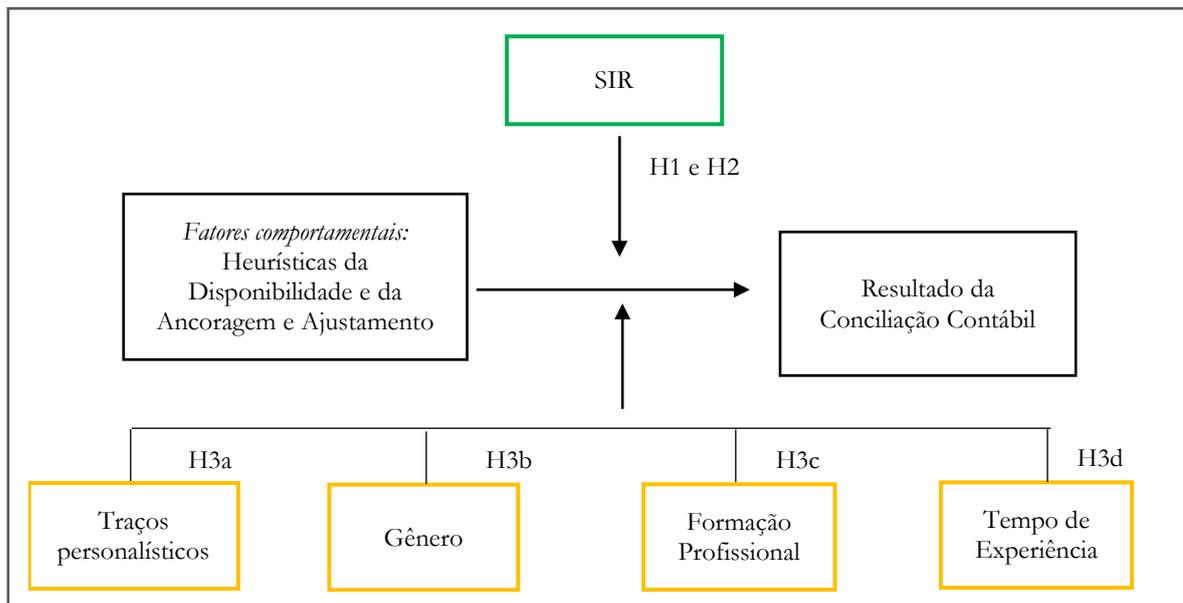
O segundo pré-teste, realizado após qualificação, teve como objetivo validar a pesquisa com especialistas do mercado que atuam com conciliação contábil. Entre os meses de março e abril/2021 o questionário foi enviado para profissionais das áreas de Contabilidade, Tesouraria, Contas a Pagar e Contas a Receber de uma multinacional brasileira que atua no seguimento de Higiene e Cosmético. Foram recebidas 40 respostas válidas, sendo 20 referentes ao instrumento sem SIR e 20 com a remuneração variável. O principal feedback trazido por esses profissionais foi a questão da simplificação dos cenários expostos, ou seja, os cenários não contemplavam todas as possíveis situações que o responsável pela conciliação se depara no momento da atividade. Esse não aprofundamento técnico dos cenários é entendido como uma delimitação desta pesquisa, que por se tratar de um experimento não tem como refletir todas as complexidades das situações reais.

### 3.4. Desenho de Pesquisa

A análise dos efeitos entre as variáveis comportamentais e o resultado da conciliação contábil foi realizado por meio de uma amostra formada por 108 estudantes de graduação, pós-graduação e mestrado de uma Instituição de Ensino Superior (IES) privada com sede localizada no Estado de São Paulo, com expertise na área de Contabilidade, Controladoria, Atuária e Finanças. O uso de estudantes como substitutos adequados para profissionais de negócios foi estudado por Remus (1986). Em seu experimento, o autor comparou a tomada de decisão dos gerentes de linha não inferior ao segundo nível com a dos alunos sem experiência gerencial e encontrou que não houve diferenças significativas entre esses dois grupos na tomada de decisões. Pesquisas realizadas por Liyanarachchi e Milne (2005) e Elliott et al. (2007) sugerem que estudantes, seja de graduação ou de pós-graduação, podem ser utilizados em pesquisas acadêmicas, pois representam bons substitutos para pesquisas realizadas com profissionais. A utilização de estudantes em pesquisas substituindo profissionais pode ser visto como um tema controverso, contudo, estes autores

mostram, por meio de evidências empíricas, que estudantes podem ser substitutos para profissionais em tomada de decisão.

A fim de alcançar os objetivos geral e específico deste estudo, optou-se em estudar os atributos contextuais (como por exemplo, o tempo de experiência profissional, os traços personalísticos e o gênero) como variáveis moderadoras, pois acredita-se que elas podem moderar a influência da variável independente - aspectos comportamentais – na variável dependente - resultado da conciliação contábil. A Figura 6 ilustra a relação entre as variáveis estudadas e as correlaciona com as cores dos aspectos externo e interno, abordados neste estudo, que podem modificar o comportamento do indivíduo durante a análise das informações no processo de conciliação contábil, anteriormente ilustrada pela Figura 1.



**Figura 6.** Relação do desenho de pesquisa e as hipóteses do estudo.

**Nota.** Elaboração própria.

A luz de King et al. (1994), um desenho de pesquisa é um plano que mostra, por meio de uma discussão do modelo e dos dados, como pretende-se usar evidências para fazer inferências. Ou seja, pretende-se com o desenho de pesquisa especificar os fatores cujos efeitos se pretende estudar (Myers, 1979). Aguiar (2017) defende que na literatura contábil, é comum o uso do modelo *Libby Boxes* para discutir a vinculação entre definições conceituais e operacionais das variáveis. Nesse sentido, a fim de analisar o impacto de SIR na ocorrência de heurísticas durante o processo de conciliação contábil, verificou-se a relação de dependência entre causas e efeitos entre variáveis independente e dependente. Ainda segundo Aguiar (2017), as variáveis independentes cumprem papel fundamental em experimentos de laboratório, pois é a partir da manipulação de pelo uma delas que é possível verificar os efeitos sobre as demais variáveis estudadas. Como ilustrado na Figura 6, as variáveis independentes deste estudo englobam os fatores externos e internos do indivíduo que podem afetar o caso estudado, a saber: (i) fator externo: SIR, sendo a variável manipulada (ou também chamada de variável de controle) e (ii) fator interno: traços de personalidade, gênero, área de formação profissional e tempo de experiência com conciliação contábil. As variáveis dependentes em um experimento são aquelas mensuradas e em relação às quais se espera verificar diferenças em razão de manipulações nos níveis das variáveis independentes (Leary, 2012). Tem-se como variável dependente neste estudo as heurísticas da disponibilidade e da ancoragem e ajustamento.

## 4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

As análises conduzidas contaram com a utilização do Excel para a tabulação e organização dos dados e com o auxílio do software de estatística Stata12® para realizar as regressões logísticas simples e múltiplas. As Tabelas desta seção constituem-se das informações contidas nas saídas do software.

### 4.1. Análise de Estatística Descritiva

Nesta seção, as variáveis do estudo são analisadas descritivamente, objetivando situar o leitor em relação ao perfil dos respondentes. A Tabela 7 resume e classifica as variáveis deste estudo. Dentre as variáveis independentes, chamou-se como variável de controle a variável manipulada, a qual foi aplicado o efeito *priming*.

**Tabela 7**  
**Variáveis do estudo**

Tipo da variável	Nome da variável	Aspecto do indivíduo
Dependente	heurística da disponibilidade	Comportamental
	heurística da ancoragem e ajustamento	
Controle	SIR	Externo
Independente	Traços personalísticos	Interno
	Gênero	
	Área de Formação (curso) e Nível de escolaridade	
	Tempo de experiência com conciliação contábil	

**Nota.** Dados da pesquisa.

As variáveis dependentes são aquelas as quais se objetiva estudar para ver os efeitos das mudanças nas variáveis independentes (Todorov, 2017). Ou seja, as variáveis dependentes no experimento são aquelas cujos resultados dependem do comportamento das variáveis independentes, que são manipuladas e controladas pelo pesquisador. Ao seu turno, Aguiar (2017) complementa ao considerar que, para o sucesso de uma pesquisa experimental, faz-se necessário que pelo menos uma variável independente seja manipulada para verificar os efeitos sobre a variável dependente, para observar a possível alteração no comportamento dos participantes causada por estímulos diferentes.

#### 4.1.1. Estatística Descritiva – Variáveis dependentes e de controle

Como apresentado na Metodologia, para aplicar o efeito *priming*, técnica utilizada para manipular a variável de controle deste experimento, foram utilizadas duas versões de questionário (vide Apêndices A e B). Em ambos os questionários, foram apresentados os mesmos cinco cenários. A única diferença foram as frases incluídas nos cenários do grupo de controle (questionário B), associando a situação descrita à uma remuneração variável (exemplo: PLR). A Tabela 8 apresenta a frequência de respostas para cada cenário relacionado com o processo de conciliação contábil e por tipo de instrumento.

**Tabela 8**  
**Frequência das respostas dos cenários**

	Questionário A (sem SIR)		Questionário B (com SIR)	
	Frequência	Percentual	Frequência	Percentual
<b>Situação problema 1 – viés da Recuperabilidade (HD)</b>				
Resposta sem heurística	5	9,43	13	23,64
Resposta com heurística	48	90,57	42	76,36
Total	53	100,00	55	100,00
<b>Situação problema 2 - viés da Imaginação (HD)</b>				
Resposta sem heurística	12	22,64	17	30,91
Resposta com heurística	41	77,36	38	69,09
Total	53	100,00	55	100,00
<b>Situação problema 3 - viés do Insuficiente Ajustamento da Âncora (HAA)</b>				
Resposta sem heurística	43	81,13	45	81,82
Resposta com heurística	10	18,87	10	18,18
Total	53	100,00	55	100,00
<b>Situação problema 4 - viés do Excesso de Confiança (HAA)</b>				
Resposta sem heurística	22	41,51	20	36,36
Resposta com heurística	31	58,49	35	63,64
Total	53	100,00	55	100,00
<b>Situação problema 5 - viés da Correlação Ilusória (HD)</b>				
Resposta sem heurística	27	50,94	25	45,45
Resposta com heurística	26	49,06	30	54,55
Total	53	100,00	55	100,00

**Nota.** Dados da pesquisa.

É possível verificar que no questionário sem SIR, três dos cinco cenários expostos, apresentaram maior quantidade de escolha da opção que representava a tomada de decisão com viés. Desses três cenários, dois representavam a heurística da disponibilidade e um a heurística da ancoragem e ajustamento. Ao passo que no questionário com SIR esse número foi ainda maior, dos cinco cenários expostos, quatro tiveram maiores quantidades de respostas na opção que representava a tomada de decisão com viés, sendo três cenários da heurística da disponibilidade e um da heurística da ancoragem e ajustamento. Estes resultados encontrados foram semelhantes ao do trabalho realizado por Fernandes et al. (2015), em que os profissionais de contabilidade atuantes no Estado do Pará alicerçavam suas ações que requisitavam julgamento, predominantemente nos preceitos das heurísticas da disponibilidade e da ancoragem e ajustamento.

O cenário 1, que representou o viés da recuperabilidade ou recordação (relacionado com a HD), apresentou a associação de ajustes de estoques de trimestres passados nos trimestres subsequentes. No questionário sem o efeito *priming*, mais de 90% dos respondentes escolheram a opção com o viés, esperando que os ajustes de estoque do trimestre futuro seriam ainda mais volumosos devido a constante ocorrência de ajustes em trimestres passados. No questionário com o SIR esse percentual foi de 76%. Esse achado inicial corrobora com o proposto por Tversky e Kahneman (1974) e Lucena (2015), no sentido de que o viés da recuperabilidade, resultado da heurística da disponibilidade, pode influenciar o processo de decisão porque o indivíduo tende a superestimar a probabilidade de próximos eventos, dado a constante ocorrência que situações similares vivenciadas ao longo do tempo.

O cenário 2, que representou o viés da imaginação (relacionado com a HD), envolveu a aplicação de mesma avaliação utilizada na conciliação de diferentes descontos da folha de pagamento do colaborador. No questionário sem a variável de controle (sem SIR) mais de 77% dos respondentes optaram pela resposta com o viés, associando o não pagamento das férias de um colaborador ao não pagamento dos benefícios de vale-refeição e vale-transporte. No questionário com SIR esse percentual foi de 69%. Tversky e Kahneman (1974) e Lucena (2015) também defende que a imaginabilidade junto com a disponibilidade das informações pode influenciar o profissional a inferir erroneamente a real probabilidade de acontecerem os eventos.

O cenário 3, que representou o viés do insuficiente ajustamento da âncora (referente a HAA), envolveu a aplicação de mesmo critério de depreciação para a conciliação de equipamentos diferentes (notebooks e máquinas da produção). Esse foi o único cenário no qual mais de 80% dos respondentes, em ambos os questionários, optaram pela resposta sem o viés. Ou seja, 88 indivíduos, o que corresponde a mais de 80% da amostra deste estudo, não fizeram ajustamentos insuficientes a partir do valor de uma âncora inicial, não deixando assim o resultado da conciliação contábil ser influenciado por esse viés. Em relação a quantidade de respostas para esse viés, foram encontrados neste estudo diferentes resultados do trabalho de Silva (2018). Nesta pesquisa, encontrou-se que 52%, o que correspondeu a 63 indivíduos, da amostra incorreu na heurística da ancoragem e ajustamento, indicando que mais da metade da amostra do estudo foi influenciada pelos atalhos metais e simplificações que a mente utiliza para diminuir o esforço cognitivo.

O cenário 4, que representou o viés do excesso de confiança (relacionado com HAA), envolveu um longo período realizando a conciliação de um mesmo tipo de conta contábil. No questionário sem a variável de controle (sem SIR) 58% dos respondentes optaram pela resposta com o viés, indicando que usariam os mesmos arquivos suportes das conciliações que realizam há mais de 8 anos para as conciliações de outro tipo de conta contábil. No questionário com SIR esse percentual foi de 64%. Na próxima sessão será abordada a ausência de significância estatística entre esse viés e a variável SIR. Bazerman (2002) e Lucena (2015) também defendem que os indivíduos apresentam evidências da heurística da ancoragem e ajustamento no processo de decisão, uma vez que são fortemente influenciados pelo excesso de confiança ao fazer julgamentos sobre situações que estão acostumados a fazer há tempos.

O cenário 5, por fim, que representou o viés da correlação ilusória (pertencente a HD), apresentou presunção de que uma empresa ao estar com pendências de pagamento para outra entidade pertencente ao mesmo grupo, terá pendências de pagamento para todas as partes relacionadas pelo mesmo motivo. No questionário sem o efeito *priming*, os respondentes ficaram bem divididos, uma vez que 51% optou pela resposta sem o viés, ao passo que 49% optou pela resposta com o viés, esperando que uma empresa A ao estar inadimplente com a empresa B do grupo, também estará inadimplente com a empresa C. No questionário com o efeito *priming* (SIR) esses percentuais foram inversos. A maior parte (54%) dos respondentes desta versão do questionário optou pela resposta com o viés. Este último resultado vai de encontro com o proposto por Tversky e Kahneman (1974) e Lucena (2015), de que o efeito disponibilidade influencia o processo de decisão dos indivíduos porque os indivíduos tendem a pressupor associações entre eventos que ocorrem simultaneamente baseado na força do vínculo associativo entre eles.

#### 4.1.2. Estatística Descritiva – Variáveis independentes

Como abordado no referencial teórico, trabalhos como os de Lucena et al. (2011), Lima Filho e Bruni (2013), Lucena (2015) e Silva (2018) encontraram evidências de que outros fatores, como as características de perfil, por exemplo, podem interagir com os fatores comportamentais e influenciar o uso de atalhos mentais na tomada de decisão. Foram tratadas neste estudo como variáveis independentes as características que se julgou moderadoras da relação entre os fatores comportamentais e o resultado da conciliação contábil. Conforme apresentado anteriormente, essas variáveis representam as características internas do indivíduo, a saber: traços personalísticos, gênero, área de formação, e tempo de experiência com conciliação contábil. Olhando o aspecto personalístico, aplicou-se o Modelo dos Cinco Grande Fatores, ou também chamado de *Big Five Model*. Como apresentado no referencial teórico, Milfont e Sibley (2012) e Gosling (2003) defendem que o conjunto de aspectos personalísticos que formam a personalidade do indivíduo pode ser descrito em função de um conjunto de cinco dimensões. A Tabela 9 apresenta a média das notas atribuídas pelos respondentes em cada um dos cinco fatores do BFM. As notas atribuídas eram crescentes e variavam em uma escala crescente de 1 a 5. Quanto mais próximo de 5 era a nota atribuída pelo respondente, mais ele acreditava que a característica apresentada o definia. Importante destacar que se considerou possível a quantificação das respostas para essa parte do instrumento, na medida em que houve a apresentação do *label* de concordância e discordância apenas para os pontos extremos. Dessa forma, a escala apresentada assemelhou-se a atribuição de uma pontuação.

**Tabela 9**  
**Média das notas atribuídas ao BFM**

Variável do BFM	Quantidade de respostas	Média	Desvio Padrão	Valor mínimo	Valor máximo
Abertura	108	3,51	0,47	1,8	4,4
Amabilidade	108	3,59	0,39	1,88	4,33
Conscienciosidade	108	3,33	0,33	2,33	4,33
Extroversão	108	3,42	0,36	2,37	4,62
Neuroticismo	108	3,25	0,42	2,28	4,57

**Nota.** Dados da pesquisa.

Analisando a Tabela 9 é possível verificar que a média de resposta em todos os fatores do BFM ficou em torno de 3. Ou seja, os respondentes acreditaram que as características de cada constructo do BFM os definiam parcialmente. O constructo Amabilidade que teve maior média (3,59), representa que em média os respondentes se identificaram mais como pessoas generosas e confiantes. O constructo da Amabilidade do BFM, que é composto por nove características, envolve os aspectos mais humanos do indivíduo, como altruísmo, cuidado e apoio emocional.

Em relação ao perfil dos indivíduos entrevistados, foram levantadas as seguintes informações: gênero, idade, área de formação, nível de escolaridade, tempo de experiência com conciliação contábil e tempo de experiência com metas. As Tabelas de 10 a 14 apresentam tais achados.

**Tabela 10**  
**Frequência do gênero da amostra estudada**

Questionário	Feminino		Masculino		Totais
	Quantidades	Percentual	Quantidades	Percentual	

sem SIR	24	45%	29	55%	53
com SIR	27	49%	28	51%	55
Totais	51	47%	57	53%	108

**Nota.** Dados da pesquisa.

Com relação ao gênero, notou-se um leve predomínio dos homens dentre os participantes. Considerando o total da amostra, 53% pertencem ao sexo masculino, ou seja, 57 respondentes são homens, e 47% ao sexo feminino, correspondendo a 51 mulheres. Considerando as amostras pelos grupos do experimento, também é possível notar leve predomínio dos homens em ambos os grupos, sendo que no grupo de controle a quantidade de homens e mulheres foi quase igual, 27 mulheres e 28 homens.

Seguindo com a caracterização e análise do perfil da amostra, é importante destacar, que visto que esta pesquisa utilizou estudantes como substitutos para profissionais que realizam conciliação contábil, teve-se como cuidado metodológico a seleção de respondentes com maior expertise nas áreas de Contabilidade, Controladoria ou Finanças. A Tabela 11 ilustra que a grande maioria da amostra total deste estudo, o que representa 64%, é formada em Ciências Contábeis. Foram classificadas como “Outras” as demais áreas de formação, diferente de Ciências Contábeis. Dos 39 respondentes deste grupo, 7 eram da área de Controladoria e Finanças e 16 da área de Administração, que quando somados aos 69 indivíduos com formação em Ciências Contábeis, tem se aproximadamente 85% da amostra total com expertise nas áreas de negócio. A partir da análise da Tabela 11 é possível verificar também que a maior presença de indivíduos formados em Ciências Contábeis foi encontrada em ambos os grupos da amostra.

**Tabela 11**  
**Área de formação da amostra estudada**

Questionário	Área contábil		Outras		Totais
	Quantidades	Percentual	Quantidades	Percentual	
sem SIR	31	58%	22	42%	53
com SIR	38	69%	17	31%	55
Totais	69	64%	39	36%	108

**Nota.** Dados da pesquisa.

A fim de complementar a análise da área de formação, também foi verificado o nível de escolaridade dos respondentes. Seguindo o cuidado metodológico citado no parágrafo acima, buscou-se como respondente desta pesquisa, aqueles indivíduos com maior expertise na área de negócio. Logo, optou-se por envolver um maior número de participantes com especialização, *latu sensu* ou *stricto sensu*, pois acredita-se que tais participantes se assemelham em maior grau com profissionais que realizam conciliação contábil. A Tabela 12 apresenta tais resultados, aproximadamente 69% dos respondentes, o que corresponde a 74 indivíduos, possuíam especialização. Quando comparado os grupos da amostra, essa quantidade foi maior no grupo de controle, que respondeu ao questionário com SIR, representando 75% desse grupo.

**Tabela 12**  
**Nível de escolaridade da amostra estudada**

Questionário	Graduação, técnico e/ou ensino médio completo		<i>Lato</i> ou <i>stricto sensu</i>		Totais
	Quantidades	Percentual	Quantidades	Percentual	

sem SIR	20	38%	33	62%	53
com SIR	14	25%	41	75%	55
Totais	34	31%	74	69%	108

**Nota.** Dados da pesquisa.

Dentre as características de perfil do indivíduo que se acredita influenciar seu comportamento na tomada de decisão, esta pesquisa teve como parte do objetivo específico analisar se o tempo (em anos) de experiência com conciliação contábil influencia a ocorrência de heurísticas no resultado da conciliação. Olhando esta questão da experiência do indivíduo com conciliação contábil, a Tabela 13 apresenta a característica da amostra estudada. A média de anos de experiência com conciliação contábil da amostra de controle foi levemente maior quando comparada com a média da amostra sem o efeito *priming*. Ambas ao redor de 7 anos, sendo que o indivíduo com maior tempo de atuação com essa atividade possuía 30 anos e respondeu ao questionário sem o efeito *priming*.

**Tabela 13**  
**Experiência do respondente com conciliação contábil (em anos)**

	Média	Desvio padrão	Mínimo	Máximo
sem SIR	6,89	7,55	0	30
com SIR	7,02	7,11	0	25
Total	6,95	7,29	0	30

**Nota.** Dados da pesquisa.

Foi analisado neste estudo a variável idade como *proxy* para o tempo de experiência. Olhando a idade dos respondentes, a média da faixa etária foi de 34 anos, com idade mínima de 21 e máxima de 53 anos. O que vai de encontro com o achado da Tabela anterior, no sentido de que em média a amostra analisada envolveu profissionais seniores.

A fim de agregar maiores detalhes sobre os participantes com relação ao efeito *priming*, a seguinte pergunta foi incluída no questionário com SIR (vide Apêndice B): “Você já trabalhou com incentivos monetários associados a metas? Explo.: Participação nos Lucros (PLR), *Stock Options*, bônus, etc.”. Como resposta o respondente tinha as seguintes opções: “( ) Sim, associado a metas coletivas; ( ) Sim, associado a metas individuais, ( ) Sim, associado a um mix de metas individuais e coletivas e ( ) Não”. Assim, para esta variável a amostra foi separada em dois grupos, aqueles que responderam que possuíam qualquer tipo experiências com metas e aqueles sem nenhuma experiência. A Tabela 14 mostra que aproximadamente 64% da amostra que respondeu ao questionário com o efeito *priming*, o que corresponde a 35 indivíduos, possuía experiência com metas, principalmente a um *mix* de metas coletivas e individuais, ou seja, já haviam trabalhado em cenários similares aos apresentados no experimento.

**Tabela 14**  
**Experiência do respondente com metas**

Sem ou com experiência	Quantidade	Percentual
Sem experiência com metas	20	36,36
Com experiência com metas	35	63,63
Total	55	100,00

**Nota.** Dados da pesquisa.

Após apresentar e analisar as estatísticas descritivas nesta sessão, no próximo bloco a análise dos resultados dispõe sobre a estimação dos modelos de regressão logística, simples e múltiplas, que foram utilizados para testar as hipóteses que foram estabelecidas para a relação entre a variável explicada e explicativas utilizadas da pela pesquisa.

## 4.2. Análise de Regressão Logística

### 4.2.1. Análise Regressões Logísticas Individuais

A fim de conhecer o nível de significância estatística de cada variável independente com relação aos fatores comportamentais e seu impacto no resultado da conciliação contábil foram estimadas cinco regressões logística, uma para cada situação-problema a qual foi exposta ao respondente. A Tabela 15 apresenta tais resultados, considerando as 108 observações da amostra.

**Tabela 15**  
**Regressão Logística Individual - Resultados estatísticos das situações-problema**

Variável	Y=sp1 Viés da recuperabilidade	Y=sp2 Viés da imaginação	Y=sp3 Viés do insuficiente ajustamento da âncora	Y=sp4 Viés do excesso de confiança	Y=sp5 Viés da correlação ilusória
	<i>Odds Ratio</i> Desvio Padrão Pseudo R2	<i>Odds Ratio</i> Desvio Padrão Pseudo R2	<i>Odds Ratio</i> Desvio Padrão Pseudo R2	<i>Odds Ratio</i> Desvio Padrão Pseudo R2	<i>Odds Ratio</i> Desvio Padrão Pseudo R2
SIR <sup>1</sup>	0,3365** (0,1908) 0,0416	0,6542 (0,2873) 0,0075	0,9555 (0,4734) 0,0001	1,2419 (0,4909) 0,0021	1,2461 (0,4807) 0,0022
Gênero <sup>2</sup>	0,8744 (0,4539) 0,0007	0,8766 (0,3822) 0,0007	0,8723 (0,4323) 0,0007	1,2 (0,4744) 0,0015	0,7931 (0,3065) 0,0024
Área de formação <sup>1</sup>	1,1534 (0,0007)	0,735 (0,3406) 0,0036	0,8157 (0,4144) 0,0015	0,9722 (0,3998) 0,0000	0,8823 (0,3542) 0,0007
Nível de escolaridade <sup>1</sup>	1,1071 (0,6082) 0,0003	1,4879 (0,6782) 0,0060	3,0818** (2,0488) 0,0333	0,5468* (0,2425) 0,0133	1,5737 (0,6564) 0,0080
Tempo de experiência com conciliação contábil <sup>1</sup>	1,0040 (0,0361) 0,0001	0,9735 (0,0280) 0,0068	1,0045 (0,338) 0,0002	1,0330 (0,0296) 0,0093	0,9731 (0,0261) 0,0070
Idade <sup>1</sup>	1,0297 (0,0375) 0,0069	0,9906 (0,0283) 0,0008	0,9962 (0,0330) 0,0001	0,9855 (0,0257) 0,0021	0,9735 (0,0252) 0,0072
Tempo de experiência com metas <sup>1</sup>	0,5357 (0,2824) 0,0141	1,0901 (0,5095) 0,0003	0,8719 (0,4691) 0,0006	1,6103 (0,6994) 0,0085	0,8233 (0,3389) 0,0015
Traço personalísticos – Abertura <sup>2</sup>	1,4998 (0,7820) 0,0061	1,2738 (0,5736) 0,0023	0,7365 (0,3726) 0,0035	1,0253 (0,4265) 0,0000	1,2764 (0,5213) 0,0024
Traço personalísticos – Amabilidade <sup>2</sup>	0,7096 (0,4810) 0,0027	0,5548 (0,3229) 0,0085	1,5949 (1,0514) 0,0050	1,2563 (0,6232) 0,0015	1,0325 (0,5013) 0,0000
Traço personalísticos – Conscienciosidade <sup>2</sup>	2,2342 (1,8492) 0,0102	0,6747 (0,4343) 0,0030	1,9918 (1,4366) 0,0087	0,6723 (0,3979) 0,0031	0,6144 (0,3592) 0,0047

Traço personalísticos – Extroversão <sup>2</sup>	0,4951 (0,3481) 0,0103	0,4355 (0,2632) 0,0153	2,4272 (1,6502) 0,0166	1,1974 (0,6515) 0,0008	0,6134 (0,3289) 0,0056
Traço personalísticos – Neuroticismo <sup>2</sup>	1,3156 (0,8091) 0,0021	0,9575 (0,4863) 0,0001	2,4855 (1,4382) 0,0242	0,6325 (0,2950) 0,0068	2,0470 (0,9636) 0,0161

**Nota1.** Dados da pesquisa.

**Nota2.** Estatisticamente significativa a \*10% e a \*\*5%

<sup>1</sup> Teste unicaudal (*one-tailed test*). <sup>2</sup> Teste bicaudal (*two-tailed test*)

Há na literatura pesquisas como a de Aguiar e Suave (2021) que indicam que é metodologicamente mais adequado usar o teste unicaudal, ou também conhecido como *one-tailed test*, para as variáveis em que é possível prever a direção do seu efeito. Assim, como indicado na Metodologia (vide Tabela 6 para maiores detalhes) as variáveis SIR, área de formação, nível de escolaridade, tempo de experiência com conciliação contábil, idade e tempo de experiência com metas foram analisadas pelo teste unicaudal, visto que foi possível assumir, com base na literatura, a direção de suas probabilidades. A fim de fornecer maiores detalhes sobre a amostra estudada, foram incorporadas a variável nível de escolaridade do respondente como *proxy* para a variável área de formação e as variáveis idade e tempo de experiência com metas como *proxy* para variável tempo de experiência com conciliação contábil. Para obter o p-valor para o teste unicaudal destas variáveis, assumindo que o efeito está indo na direção prevista, foi dividido o p-valor do teste bicaudal por 2. Por outro lado, as variáveis gênero e traço personalísticos, por não ter sido encontrado subsídio na literatura com relação a direção de seus efeitos, não puderam ser analisadas pelo teste unicaudal, sendo analisadas assim pelo teste bicaudal ou *two-tailed test*.

A Tabela 15 concatena os resultados das cinco regressões estimadas individualmente para cada uma das variáveis independentes analisadas pelo estudo. As variáveis que possuíram significância estatística foram (i) controle (com significância a 5% no teste unicaudal), relacionada à inclusão do SIR, para a situação-problema 1, relacionado com o viés da recuperabilidade da HD; e (ii) escolaridade, também no teste unicaudal com significância de 5%, para a situação-problema 3, que representou o viés do insuficiente ajustamento da âncora (relacionado com HAA) e 10% para a situação-problema 4, que representou o viés do excesso de confiança (relacionado com HAA). Pelo resultado apresentado pela razão de chances (*odds ratio*), é possível concluir, ainda, que para o grupo de controle (ou seja, quem respondeu ao questionário B), a probabilidade de optar pela ação com o viés da recuperabilidade (situação-problema 1), foi 66,35% menor do que para o grupo que respondeu o questionário sem o SIR. Tal achado corrobora com o verificado por Lucena (2015), no sentido de que segundo esse viés o julgamento é feito por estereótipo, cujas bases são modelos mentais de referências disponíveis. Tversky e Kahneman (1974) corroboram afirmando que em determinadas situações os indivíduos avaliam a probabilidade de um evento pela facilidade com que instâncias são trazidas à mente, podendo incorrer assim em falhas. A análise do pseudo R2 dessa situação-problema também confirma sua significância. Além da razão de chances (*odds ratio*) outra estatística que pode ser interpretada na regressão logística é o pseudo R2. O pseudo R2 é uma estatística que varia de 0 a 1 e indica o poder explicativo do modelo, sendo que quanto mais próximo de 1 for seu valor maior é o indicativo de que o modelo é bem ajustado e explicativo. Analisando a Tabela 15 é possível verificar que a variável de controle SIR na primeira situação-problema, que representou o viés da recuperabilidade, foi a que apresentou o maior pseudo R2 do modelo. Ou seja, na situação-problema 1 a variável SIR respondeu por 4,16% das variações da variável dependente (heurística de disponibilidade).

Também foi possível concluir que o nível de escolaridade possui probabilidades diferentes e relações opostas a depender do cenário exposto. Na situação-problema 3, que representou o viés do insuficiente ajustamento da âncora (heurística da ancoragem e ajustamento), a probabilidade do indivíduo com especialização (*lato* ou *stricto sensu*) optar pela ação com viés foi de 208% maior do que os indivíduos sem especialização. Ao passo que na situação-problema 4, que representou o viés do excesso de confiança (também da heurística da ancoragem e ajustamento), a probabilidade do

indivíduo com especialização (*lato* ou *stricto sensu*) optar pela ação com viés foi 45% menor do que os indivíduos sem especialização. Por um lado, o nível de escolaridade apresentou relação positiva com o viés do insuficiente ajustamento da âncora, indicando que quanto mais especializado for o indivíduo, maior é a probabilidade de ele ancorar-se a um fato ocorrido no passado para estimar a probabilidade de um evento no futuro, incorrendo assim em falhas na tomada de decisão. Tal achado corrobora com a pesquisa de Silva (2018), que encontrou resultados que revelaram que os contadores ao realizarem seus julgamentos e tomarem suas decisões tendem a se apoiar no processamento de informações pelo Sistema 1, o mais intuitivo. Porém, por outro lado, verificou-se nesta pesquisa evidência de que o nível de escolaridade possui relação negativa com o viés do excesso de confiança, indicando que quanto maior o nível de especialização do indivíduo menor é a probabilidade de ele incorrer em falhas na tomada de decisão decorrentes do excesso de autoconfiança. Ou seja, possuir especialização (*lato* ou *stricto sensu*) pode indicar um fator de redução da possibilidade de vieses decorrentes do excesso de confiança na tomada de decisão.

Individualmente, as variáveis gênero, área de formação, tempo de experiência com conciliação contábil, idade, tempo de experiência com metas e os cinco traços personalísticos não possuíram significância estatística com nenhuma situação-problema, o que significa, em termos simples, que seu valor equivale, estatisticamente, a zero, não sendo, portanto, significativas para a relação estatística estudada. Para as variáveis gênero e formação, os achados desta pesquisa divergem dos estudos de Shiller (2000), Barber e Odean (2001) e Lima Filho et al. (2012) que apontam que o gênero e a formação são significantes e positivamente relacionados à ocorrência de heurísticas e que influenciam na sensação de controle e confiança dos investidores. No tocante à idade, Lima Filho et al. (2012), Aguiar et al. (2016) e Silva e Yu (2009) observaram, com diferentes níveis de significância cada, que a variável idade se mostrou estatisticamente significativa e positivamente relacionada com a ocorrência de heurísticas, afirmando que quanto maior a idade do investidor, maior será a probabilidade de incorrer em vieses de julgamento decorrente de um maior grau de confiança. Embora individualmente este estudo não pode corroborar com estes achados, a variável idade, como será apresentado mais adiante, se mostrou estatisticamente significativa e negativamente relacionada com a ocorrência das heurísticas estudadas.

Com relação ao tempo de experiência do indivíduo, há na literatura estudos como os de Aguiar et al. (2016) e Gallina et al. (2018) que analisaram sua relação com o viés do excesso de confiança e encontraram achados opostos. Aguiar et al. (2016) encontraram uma relação negativa entre as variáveis tempo de experiência e a ocorrência de heurísticas. Ou seja, quanto maior o tempo de atuação do indivíduo em determinada atividade, menor é a ocorrência de heurísticas ligadas ao processo de tomada de decisão, indicando se tratar de um fator que reduz a possibilidade de vieses na tomada de decisão. Contrapondo tais achados, Gallina et al. (2018) verificaram que quanto maior é a experiência do indivíduo em determinada atividade, maior é seu excesso de confiança, o que pode levá-lo à tomada de decisões equivocadas, com ocorrência de heurísticas.

Olhando a questão da personalidade do indivíduo, embora o constructo que possuiu maior média na nota (Amabilidade – 3,6) indicando que os respondentes se identificaram mais como pessoas generosas e confiantes, não foi encontrado efeito estatisticamente significativo que pudesse verificar influência dos traços personalísticos do indivíduo na probabilidade de ocorrência de heurísticas na conciliação contábil. Embora haja na literatura poucos estudos que abordem a questão da personalidade do indivíduo pelo BFM em temas contábeis, Bonner e Sprinkle (2002) apresentam teorias, evidências e um *framework* para a compreensão dos efeitos dos incentivos monetários no esforço e no desempenho da tarefa. No *framework* proposto, os autores formularam as relações incentivos-esforço e esforço-desempenho como uma função das variáveis da pessoa, variáveis da tarefa, variáveis ambientais e variáveis do esquema de incentivos. Como variáveis pessoais os autores consideraram os atributos que uma pessoa possui antes de realizar uma tarefa, como conhecimento, habilidades, confiança, estilo cognitivo, motivação intrínseca, valores culturais e preferências de risco. Após análise das evidências, Bonner e Sprinkle (2002) concluíram que as variáveis pessoais podem afetar o desempenho por meio de vários processos cognitivos que

a pessoa utiliza durante a execução de uma tarefa, como recuperação de memória, busca de informações, representação de problemas, geração de hipóteses e avaliação de hipóteses. Assim, segundo os autores, as variáveis pessoais podem diminuir o efeito positivo do esforço induzido por incentivos e remunerações variáveis. Ou seja, em cenários com SIR os indivíduos são motivados a aumentar a duração do esforço cognitivo, porém segundo Bonner e Sprinkle (2002), essa relação só impacta o desempenho se o indivíduo possuir habilidades para a tarefa.

Também foram analisadas as significâncias estatísticas das combinações dos cenários expostos que representaram as heurísticas estudadas. O objetivo com essa análise foi verificar se os todos os vieses da heurística estudada possuíam significância estatística em conjunto. Como apresentado na Tabela 8, os cenários 1, 2 e 5 representaram a heurística da disponibilidade e os cenários 3 e 4 a heurística da ancoragem e ajustamento. Assim a primeira combinação analisada, chamada de “spdisp”, envolveu os grupos que responderam com e sem viés nos três cenários da heurística de disponibilidade. Ao passo que a segunda combinação analisada, chamada de “spaa”, envolveu os grupos que responderam com e sem viés nos dois cenários da heurística de ancoragem e ajustamento. As Tabelas 16, 17 e 18 apresentam tais achados.

**Tabela 16**  
**Regressão Logística Individual - Resultados estatísticos das combinações**

Variável	Y=spdisp	Y=spaa	Y=spmix1	Y=spmix2
	Odds Ratio Desvio Padrão Pseudo R2			
SIR <sup>1</sup>	0,6817 (0,2760) 0,0064	2,3967* (1,5219) 0,0256	1,4968 (0,6429) 0,0029	0,4390** (0,1880) 0,0284
Gênero <sup>2</sup>	0,8421 (0,3399) 0,0013	0,7395 (0,4386) 0,0033	0,5416 (0,2332) 0,0159	1,1764 (0,4880) 0,0011
Área de formação <sup>1</sup>	0,8000 (0,3332) 0,0020	1,3125 (0,8366) 0,0024	1,0389 (0,4611) 0,0001	0,7857 (0,3441) 0,0023
Nível de escolaridade <sup>1</sup>	1,4608 (0,6519) 0,0053	2,7936* (2,2315) 0,0250	1,8514 (0,9099) 0,0128	1,2892 (0,5670) 0,0025
Tempo de experiência com conciliação contábil <sup>1</sup>	0,9608* (0,0290) 0,0134	1,0074 (0,0400) 0,0004	0,9790 (0,0300) 0,0038	1,0103 (0,0293) 0,0009
Idade <sup>1</sup>	0,9399** (0,0281) 0,0336	0,9414* (0,0429) 0,0247	0,9540* (0,0293) 0,0193	0,9985 (0,0275) 0,0000
Tempo de experiência com metas <sup>1</sup>	0,7898 (0,3416) 0,0023	1,3542 (0,8278) 0,0030	1,8055* (0,7995) 0,0136	0,5660* (0,2453) 0,0127
Traço personalísticos – Abertura <sup>2</sup>	1,8502 (0,8440) 0,0138	1,1883 (0,7620) 0,0009	1,9194 (0,9393) 0,0147	0,8300 (0,3691) 0,0013
Traço personalísticos – Amabilidade <sup>2</sup>	0,8725 (0,4411) 0,0005	2,6387 (2,2173) 0,0182	1,0994 (0,5940) 0,0002	0,7151 (0,3841) 0,0030
Traço personalísticos – Conscienciosidade <sup>2</sup>	0,9330 (0,5653) 0,0001	1,6259 (1,3942) 0,0040	0,5281 (0,3523) 0,0073	0,8659 (0,5358) 0,0004
Traço personalísticos – Extroversão <sup>2</sup>	0,5304 (0,3024) 0,0091	3,1974 (2,5600) 0,0266	0,9498 (0,5555) 0,0001	0,5784 (0,3310) 0,0069

Traço personalísticos – Neuroticismo <sup>2</sup>	2,5807* (1,2755) 0,0277	2,0440 (1,3788) 0,0140	1,5055 (0,7486) 0,0052	1,4965 (0,7425) 0,0050
---	-------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------

**Nota1.** Dados da pesquisa.

**Nota2.** Estatisticamente significativa a \*10% e a \*\*5%

<sup>1</sup> Teste unicaudal (*one-tailed test*). <sup>2</sup> Teste bicaudal (*two-tailed test*)

**Tabela 17**  
**Frequência de respostas – combinação “spdisp”**

Sem ou com heurística	Quantidade	Percentual
Questionário A (sem SIR)		
100% de respostas sem heurísticas	32	60,38
100% de respostas com heurísticas	21	39,62
Totais	53	100,00
Questionário B (com SIR)		
100% de respostas sem heurísticas	38	69,09
100% de respostas com heurísticas	17	30,91
Totais	55	100,00

**Nota.** Dados da pesquisa.

Considerando o grupo dos 3 cenários que representavam a heurística da disponibilidade (cenários 1, 2 e 5), a quantidade de indivíduos que optou pela resposta com o viés em 100% das situações-problema foi menor no grupo de controle (respondeu ao questionário B). O que corresponde, aproximadamente, a 31% de respostas do grupo de controle versus 40% do grupo sem o efeito *priming*. Embora descritivamente estes números pareçam ir de encontro com o que se esperava, de que em cenários com sistemas de incentivo e remuneração há menor ocorrência da heurística da disponibilidade, analisando a significância da combinação “spdisp” na Tabela 16, não foi encontrada significância estatística (p-valor *one-tailed test* de 0,17). Ainda a partir da Tabela 16 é possível verificar que as variáveis que possuíram significância estatística para a combinação “spdisp” foram tempo de experiência (a 10% no *one-tailed test*), idade (a 5% *one-tailed test*) e a dimensão neuroticismo do BFM (a 10% *two-tailed test*). A partir da análise da razão de chances dessas variáveis é possível afirmar que um ano adicional de experiência com conciliação contábil está correlacionado com uma redução de 3,92% na probabilidade de o indivíduo ocorrer nos três vieses da HD (viés da recuperabilidade, da imaginação e da correlação ilusória) durante o processo de conciliação contábil. Assim como para a idade, a cada ano a mais na idade, a probabilidade do indivíduo incorrer nos três vieses da HD diminui em 6%. Esses achados vão de encontro com o esperado, no sentido de que com o passar dos anos os profissionais tornam-se mais seniores e tendem a incorrer menos em atalhos comportamentais durante o julgamento. Também foi verificada correlação significativamente estatística entre a combinação “spdisp” e a dimensão neuroticismo do BFM. O neuroticismo está ligado à afetividade negativa ou instabilidade emocional do indivíduo. Pessoas que possuem altos níveis desse traço personalístico costumam ser emotivas, ansiosas e inseguras. Foi verificado que indivíduos possuir essa característica de traço personalísticos está correlacionado com um aumento de 158% na probabilidade de o indivíduo ocorrer nos três vieses da HD.

**Tabela 18**  
**Frequência de respostas – combinação “spaa”**

Sem ou com heurística	Quantidade	Percentual
Questionário A (sem SIR)		
100% de respostas sem heurísticas	49	92,45
100% de respostas com heurísticas	4	7,55
Totais	53	100,00
Questionário B (com SIR)		
100% de respostas sem heurísticas	46	83,64
100% de respostas com heurísticas	9	16,36
Totais	55	100,00

**Nota.** Dados da pesquisa.

Olhando para a combinação dos vieses da heurística da ancoragem e ajustamento, combinação “spaa”, como indicado pela Tabela 18, diferentemente da HD, no grupo de respostas que representou a HAA (cenários 3 e 4) a quantidade de indivíduos que optou pela resposta com o viés em 100% das situações-problema foi maior no grupo de controle (respondeu ao questionário B). O que corresponde, aproximadamente, a 16% de respostas do grupo de controle versus 7,5% do grupo sem o efeito *priming*.

Ao rodar a regressão logística deste grupo (Tabela 16) foi encontrada significância estatística a 10% (*one-tailed test*) para as variáveis SIR, idade e nível de escolaridade. Com relação a variável de controle é possível afirmar que (com *odds ratio* a 2,3967, desvio padrão de 1,5219) que a probabilidade de um indivíduo do grupo de controle ter optado pela alternativa com viés em todos os cenários expostos que envolviam HAA foi 140% maior do que aqueles que responderam o questionário sem SIR. Estes achados vão de encontro com o que se esperava, pois, a regressão logística dessa combinação evidenciou que em cenários com sistemas de incentivo e remuneração há maior, e não menor como se esperava, ocorrência dos vieses de insuficiente ajustamento da âncora e excesso de confiança. Com relação a variável idade, também foi encontrada uma correlação negativa, indicando que a cada ano a mais na idade, a probabilidade do indivíduo incorrer nos dois vieses da HAA diminui em 6%. Por fim, olhando a correlação da variável nível de escolaridade e os vieses da HAA, foi encontrada relação positiva. A probabilidade de um indivíduo com especialização incorrer nos dois vieses da HAA foi 179% maior do que indivíduos sem especialização. Acredita-se que esse resultado pode estar relacionado com a maior quantidade/nível de conhecimento disponíveis na memória desses indivíduos, e que por consequência levam a maior probabilidade de incorrerem nos vieses do excesso de confiança e insuficiente ajustamento da âncora, frutos da HAA. Na próxima sessão, onde serão apresentados os resultados das regressões logísticas múltiplas, a significância estatística destes achados será reforçada.

Além das combinações dos cenários de HD e HAA (“spdisp” e “spaa”), também foram analisadas duas combinações de respostas totais com heurísticas. A primeira combinação, chamada de “spmix1” segregou os grupos que ocorreram em heurísticas em 4 ou mais cenários totais do experimento versus os grupos que ocorreram em heurísticas em 3 ou menos cenários. A segunda combinação, chamada de “spmix2” segregou os grupos que ocorreram em heurísticas em 3 ou mais cenários totais do experimento versus os grupos que ocorreram em heurísticas em 2 ou menos cenários. Também foi analisada uma terceira combinação, a “spmix3”, que segregou os grupos que ocorreram em heurísticas em pelo menos 2 do total de 5 cenários totais do experimento versus os grupos que ocorreram em heurísticas em 1 ou nenhum cenário, porém como não foi encontrada

significância estatística para nenhuma das variáveis independentes nessa regressão optou-se em não apresentá-la na Tabela 16.

A combinação “spmix1” apresentou relevância estatística para as variáveis idade (analisada neste estudo como uma *proxy* para a variável tempo de experiência com conciliação contábil), a 10% no *one-tailed test* e experiência com metas, também a 10% no *one-tailed test*. Com relação a variável idade, assim como nas combinações “spdisp” e “spaa”, também foi encontrada relação negativa com a combinação “spmix1”. Em outras palavras, foi possível verificar que um ano adicional na idade do indivíduo está correlacionado com a redução de 5% na probabilidade de incorrer em 4 ou mais vieses durante o julgamento e tomada de decisão. Por outro lado, a variável experiência com metas apresentou relação positiva com a combinação “spmix1”, indicando que indivíduos que já trabalharam com incentivos de remuneração monetários associados a metas possuem um aumento de 81% na probabilidade de ocorrerem em 4 ou mais vieses, de um total de 5 vieses.

A combinação “spmix2” apresentou relevância estatística para as variáveis SIR (a 5% no *one-tailed test*) e experiência com metas (a 10% no *one-tailed test*). As relações de ambas as variáveis com a combinação “spmix2” foi negativa. Indicando que, no caso da variável de controle, a probabilidade de um indivíduo do grupo de controle optar pela ação com viés em 3 ou mais cenários foi 56% menor do que para o grupo que respondeu o questionário sem o SIR. E com relação a experiência com metas, foi possível verificar que indivíduos que já trabalharam com incentivos de remuneração monetários associados a metas possuem uma redução de 43% na probabilidade de ocorrerem em 3 ou mais vieses, de um total de 5 vieses.

#### 4.2.2. Análise das Regressões Logísticas Múltiplas

Complementando as análises das regressões logísticas realizadas na sessão anterior, também foram rodadas no Stata12® regressões logísticas múltiplas a fim de verificar de forma conjunta qual (s) variável (s) foram significativas estatisticamente para o modelo. A regressão logística múltipla é um modelo de regressão logística que possui variável dependente Y binária, ou seja, tem duas categorias e mais de uma variável independente (Abbad & Torres, 2002), sendo assim aplicável a este estudo. Ainda a luz de Abbad e Torres (2002), um dos métodos utilizados para seleção de variáveis a serem incluídas no modelo é o *stepwise*. O método *stepwise* seleciona apenas as variáveis que mais contribuem para a explicação da variável resposta, no caso deste estudo, a influência das heurísticas no resultado da conciliação contábil. Para esta pesquisa foram solicitadas apenas as variáveis estatisticamente significativas até 10%, considerando os testes unicaudal ou bicaudal. Ao considerar o *one-tailed test* precisou-se remover do método as variáveis gênero e traços personalísticos, pois como abordado no tópico 4.2.1, não foi definido uma direção para seus efeitos. Tal remoção não onera os resultados, pois tais variáveis não possuíam significância estatística, conforme apresentado na Tabela 16. Assim, a fim de verificar quais variáveis independentes mais contribuem para a explicar o efeito dos fatores comportamentais no resultado da conciliação contábil, foram processadas cinco regressões múltiplas, uma para cada situação-problema, com as seguintes variáveis: idade, área de formação, nível de escolaridade, tempo de experiência com conciliação contábil e tempo de experiência com metas. A Tabela 19 apresenta os resultados.

**Tabela 19**  
**Regressão Logística Múltipla - Resultados estatísticos das situações-problema**

Situação-problema	Variável estatisticamente significativa no método <i>stepwise</i>	Odds Ratio	Desvio Padrão	Pseudo R2

Sp1	Controle	0,3365**	0,1908	0,0416
Sp2	Nível de escolaridade	1,9089*	0,9562	0,0200
	Experiência com conciliação	0,9589*	0,0301	
Sp3	Nível de escolaridade	3,0818**	2,0488	0,0333
Sp4	Nível de escolaridade	0,4135**	0,1966	0,0344
	Experiência com conciliação	1,0539**	0,0329	
Sp5	Nível de escolaridade	2,1550*	1,0068	0,0257
	Idade	0,9544*	0,0277	

**Nota1.** Dados da pesquisa.

**Nota2.** Estatisticamente significativa a \*10% e a \*\*5% (*one-tailed test*)

Após estimar a regressão pela técnica *stepwise* foi possível verificar que além das variáveis que possuíram significância estatística individualmente (vide Tabela 15), ao analisar todas as variáveis independentes de forma conjunta, o tempo de experiência com conciliação contábil e a idade do indivíduo também se mostraram explicativas para a ocorrência da heurística. Embora possuam efeitos significativos no modelo, ao analisar o Pseudo R<sup>2</sup>, percebe-se pouca capacidade explicativa sobre as variações da variável dependente (ocorrência de heurísticas).

Analisando a Tabela 19 também é possível constatar que na primeira regressão logística múltipla, processada para a situação-problema 1, a única variável estatisticamente significativa (ao nível de 5%) foi a variável de controle SIR, com um poder explicativo (pseudo r<sup>2</sup>) de 4,16%. Este achado é o mesmo da regressão logística individual apresentado na Tabela 15, ou seja, a probabilidade do indivíduo do grupo de controle, que teve contato com o efeito *priming*, optar pela ação com viés nesse cenário foi de 66,35% menor do que os indivíduos que não tiveram o efeito de SIR nos cenários. Dessa forma, encontrou-se evidências de que, em m cenários com SIR, os indivíduos possuem menor probabilidade de incorrer no viés da recuperabilidade (relacionado à heurística da disponibilidade), evitando com que eventos mais numerosos na memória influenciem a tomada de decisão sobre eventos atuais e futuros.

Com relação a variável nível de escolaridade, que individualmente apresentou significância estatística somente nas situações-problema 3 e 4, ao analisar as variáveis independentes em conjunto, o nível de escolaridade passou a ter efeito significativo (ao nível 10%) nos cenários 2 e 5. Em outras palavras, o nível de escolaridade impactou 100% das situações-problema que envolveram HAA (sp3 e sp4) e 2/3 das situações-problema que envolveram HD (sp2 e sp5). É de se esperar que quanto maior o nível de escolaridade do indivíduo, maior seja seu *know-how* e menor seja o efeito do Sistema 1 (o mais intuitivo), logo menor ocorrência de heurísticas nas suas decisões. No entanto, os resultados das regressões logísticas indicaram que em 3 de 4 situações-problema nos quais o nível de escolaridade foi estatisticamente significativo, ele apresentou relação positiva com a heurística em questão, indicando que quanto maior o nível de especialização do indivíduo, maior é a probabilidade de ele incorrer em vieses cognitivos. As 3 situações-problema que apresentaram essa relação positiva foram os que envolveram os vieses da imaginação (Sp2), do insuficiente ajustamento da âncora (Sp3) e da correlação ilusória (Sp5). Nessas situações-problema as probabilidades de indivíduos com especialização (*lato* ou *stricto sensu*) optarem pela alternativa com os vieses foram, respectivamente, de 91%, 208% e 115% maior que os indivíduos sem especialização. Esses achados podem levar a inferência de que indivíduos com especialização, por possuírem maior quantidade/nível de conhecimento disponíveis na memória têm maior probabilidade de usar a imaginação e de fazerem presunções de associações equivocadas. O que pode levá-los a falhas no julgamento e tomada de decisão.

Ainda com relação a variável nível de escolaridade, contrapondo os achados de relação positiva descritos no parágrafo anterior, na Sp4, que representou o viés do excesso de confiança, o nível de escolaridade e a ocorrência de heurística apresentaram relação negativa. A probabilidade de indivíduos com especialização optarem pela alternativa com o viés do excesso de confiança foi de 58,65% menor que os indivíduos sem especialização (sem *lato* ou *stricto sensu*). Assim, é possível concluir que indivíduos sem especialização tendem a ser mais confiantes da infalibilidade de seu julgamento ao responderem perguntas de nível de dificuldade moderado a extremamente difícil. Esse achado indica ainda que o nível de escolaridade pode ser um fator de redução do viés excesso de confiança.

Olhando para a variável tempo de experiência com conciliação contábil, que não possuiu efeito significativo individualmente, em contato com as demais variáveis independentes do modelo passou a possuir significância estatística de 10% na Sp2 e de 5% na Sp4. As relações entre o tempo de experiência com conciliação contábil e a ocorrência de heurísticas foram opostas nessas situações-problema. Na Sp2, que envolveu o viés da imaginação, essa relação foi negativa, indicando que quanto maior a experiência profissional (em anos) com conciliação contábil menor é a probabilidade de o indivíduo se valer da disponibilidade das informações e do uso da imaginação para tomada de decisão. Adicionalmente, é importante perceber que essa variável, além de estatisticamente significativa, possui um efeito importante para a ocorrência do fenômeno. Isso porque, um ano adicional de experiência com conciliação contábil está correlacionado com uma redução de 4,11% na probabilidade de o indivíduo ocorrer no viés descrito durante a conciliação contábil.

Ainda com relação a variável tempo de experiência, na Sp4, que envolveu o viés do excesso de confiança, as variáveis tempo de experiência e heurística da ancoragem e ajustamento apresentaram relação positiva. Essa evidência indica que, indivíduos com maior o tempo de experiência realizando a mesma atividade tendem a ser mais confiantes da infalibilidade de seu julgamento ao responderem perguntas de nível de dificuldade moderado a extremamente difícil. Assim, um ano adicional no tempo de experiência com conciliação contábil está associado com um aumento de 5,39% na ocorrência no viés do excesso de confiança. Fazendo uma análise conjunta das variáveis que foram significativamente estatísticas na Sp4 é possível concluir que indivíduos sem especialização e com maior tempo de experiência com conciliação contábil tendem a ser mais confiantes de seu julgamento o que pode levá-los a falhas na tomada de decisão.

Por fim, a última variável que apresentou significância estatística na regressão logística múltipla foi a variável idade na Sp5, que representou o viés da correlação ilusória. A idade do indivíduo e a ocorrência da heurística da disponibilidade possuíram relação negativa. A cada ano de acréscimo na idade do indivíduo a probabilidade de ele incorrer no viés da correlação ilusória diminui em 5%, podendo levá-lo a realizar menos julgamentos com base em presunções equivocadas entre os vínculos associativos dos eventos. É de se esperar que quanto maior a idade do indivíduo maior é sua bagagem/vivência. Nesse sentido, espera-se que ele tenha uma maior quantidade de situações disponíveis na memória para realizar associação entre elas. Porém, neste estudo, diante do cenário que envolveu dois eventos ocorrendo simultaneamente, um ano adicional na idade esteve associado com uma redução de 4,56% na probabilidade na ocorrência do viés da correlação ilusória.

**Tabela 20**  
**Regressão Logística Múltipla - Resultados estatísticos das combinações**

Y=	Variável estatisticamente significativa no método <i>stepwise</i>	<i>Odds Ratio</i>	Desvio Padrão	Pseudo R2
spdisp	Idade <sup>1</sup>	0,9136***	0,0316	0,0891
	Nível de escolaridade <sup>1</sup>	2,7308**	1,4378	

	Traço personalísticos – Neuroticismo <sup>2</sup>	2,7279**	1,4093	
spaa	Idade <sup>1</sup>	0,9009**	0,0484	0,0826
	Nível de escolaridade <sup>1</sup>	5,2319**	4,5040	
spmix1	Idade <sup>1</sup>	0,9141***	0,0348	0,0989
	Nível de escolaridade <sup>1</sup>	3,6316**	2,1188	
	Traço personalísticos – Abertura <sup>2</sup>	2,8307**	1,5241	
	Traço personalísticos – Conscienciosidade <sup>2</sup>	0,2155**	0,1734	
Spmix2	Controle <sup>1</sup>	0,4390**	0,1880	0,0284

**Nota1.** Dados da pesquisa.

**Nota2.** Estatisticamente significativa a \*10%, a \*\*5% e \*\*\*1% (*one-tailed test*)

<sup>1</sup> Teste unicaudal (*one-tailed test*). <sup>2</sup> Teste bicaudal (*two-tailed test*)

Analisando a Tabela 20 é possível constatar que na primeira regressão logística múltipla, processada para a combinação “spdisp”, as variáveis estatisticamente significativas foram idade (a 1% no *one-tailed test*), nível de escolaridade (a 5% no *one-tailed test*), e a dimensão neuroticismo do BFM (também a 5% *one-tailed test*). Sendo que somente a variável idade apresentou relação negativa para a ocorrência dos três vieses da HD, nível de escolaridade e neuroticismo apresentaram relação positiva. Todas com um poder explicativo (pseudo  $r^2$ ) de 8,91%, ou seja, juntas, essas três variáveis respondem por 8,91% das variações dos três vieses da HD. As combinações “spaa” e “spmix1” apresentaram correlações similares as de “spdisp”: idade também apresentou significância estatisticamente e relação negativa com a variável dependente, nível de escolaridade também apresentou significância estatisticamente e relação positiva com a variável dependente, porém, com relação as dimensões dos traços personalísticos, o índice abertura apresentou relação positiva e o índice conscienciosidade relação negativa. Essas dimensões, abertura e conscienciosidade, não apresentaram relevância estatística quando analisadas na regressão logística individual da combinação “spmix1”, porém analisando-as em conjunto com as demais variáveis independentes foi possível encontrar efeito estatístico a 5% (*one-tailed test*). A combinação “spmix1”, na regressão logística múltipla, foi a que apresentou maior poder explicativo do modelo (pseudo R<sup>2</sup>), 9,89%. Por fim, a combinação “spmix2”, que apresentou significância estatística somente para a variável de controle. Indicando o resultado esperado, em cenários com SIR, a probabilidade de indivíduos ocorrerem com vieses, no caso desta combinação ocorrerem em pelo menos 3 de 5 vieses, é 56,1% menor do que indivíduos expostos em cenários sem SIR.

A fim de apresentar uma síntese dos resultados apresentados nesta sessão e na anterior, foi elaborada a sessão que segue.

### 4.3. Análise das hipóteses de pesquisa e Síntese dos resultados

Após análises descritiva, de regressão logística individual e múltipla das variáveis independentes e de combinações entre elas foi possível tomar as decisões estatística de rejeição ou não rejeição das seis hipóteses inferidas neste estudo, a Tabela 21 apresenta tais decisões.

**Tabela 21**  
**Decisões estatísticas das hipóteses de pesquisa**

Aspecto	Hipóteses	Decisão
---------	-----------	---------

Externo	H1 – Em pelo menos um cenário com SIR há menor probabilidade de ocorrência da heurística da disponibilidade no processo de conciliação contábil.	Hipótese não rejeitada
	H2 – Em pelo menos um cenário com SIR há menor probabilidade de ocorrência da heurística da ancoragem e ajustamento no processo de conciliação contábil.	Hipótese rejeitada
Interno	H3a - Pelo menos um dos traços personalísticos do indivíduo influencia significativamente a probabilidade de ocorrência de heurísticas na conciliação contábil.	Hipótese não rejeitada
	H3b - Há diferenças estatisticamente significativas na probabilidade de ocorrência de heurísticas no resultado da conciliação contábil elaborada por homens e mulheres.	Hipótese rejeitada
	H3c - Há maior probabilidade de ocorrência de heurísticas no resultado da conciliação contábil realizada por profissionais que não são da área contábil ou que não possuam especialização.	Hipótese não rejeitada
	H3d – Quanto maior a experiência do profissional, menor é a probabilidade de ocorrência de heurísticas no resultado da conciliação contábil.	Hipótese não rejeitada

**Fonte:** Elaboração própria com base nos achados desta pesquisa.

Da leitura da Tabela 21 é possível verificar que os achados desta pesquisa com relação as hipóteses inferidas foram:

H1 - Foi encontrada efeito estatisticamente significativo (a 5%) e negativo entre a variável de controle e a heurística de disponibilidade, afirmando que em pelo menos um cenário com SIR (cenário que envolveu o viés da recuperabilidade) há menor probabilidade de ocorrência da heurística da disponibilidade.

H2 - Não foi possível encontrar significância estatística da influência da variável de controle SIR na relação entre a heurística da ancoragem e ajustamento e o resultado da conciliação contábil, quando analisados os vieses resultantes individualmente. Porém, quando analisados de forma conjunta, foi possível encontrar significância estatística a 10% de que em cenários com SIR há maior, e não menor como esperado, probabilidade de ocorrência em todos os vieses, de forma conjunta, resultantes da heurística da ancoragem e ajustamento

H3a- Embora não tenha sido possível encontrar significância estatística de influência de pelo menos um dos traços personalísticos de forma individual na probabilidade de ocorrência de heurísticas no resultado da conciliação contábil, através das combinações dos vieses foi possível encontrar efeito estatístico a 5% e positivo das dimensões abertura e neuroticismo, e efeito negativo da dimensão conscienciosidade. Esses achados indicam que indivíduos que são emotivos/ansiosos, características relacionadas a dimensão neuroticismo do BFM, podem ser influenciados positivamente a ocorrerem, concomitantemente, nos três vieses da heurística da disponibilidade. E indivíduos que são criativos e honestos, características relacionadas as dimensões abertura e conscienciosidade podem ser influenciados positiva e negativamente a ocorrerem, em pelo menos 4 vieses, de um de 5, resultantes das heurísticas da disponibilidade e da ancoragem e ajustamento.

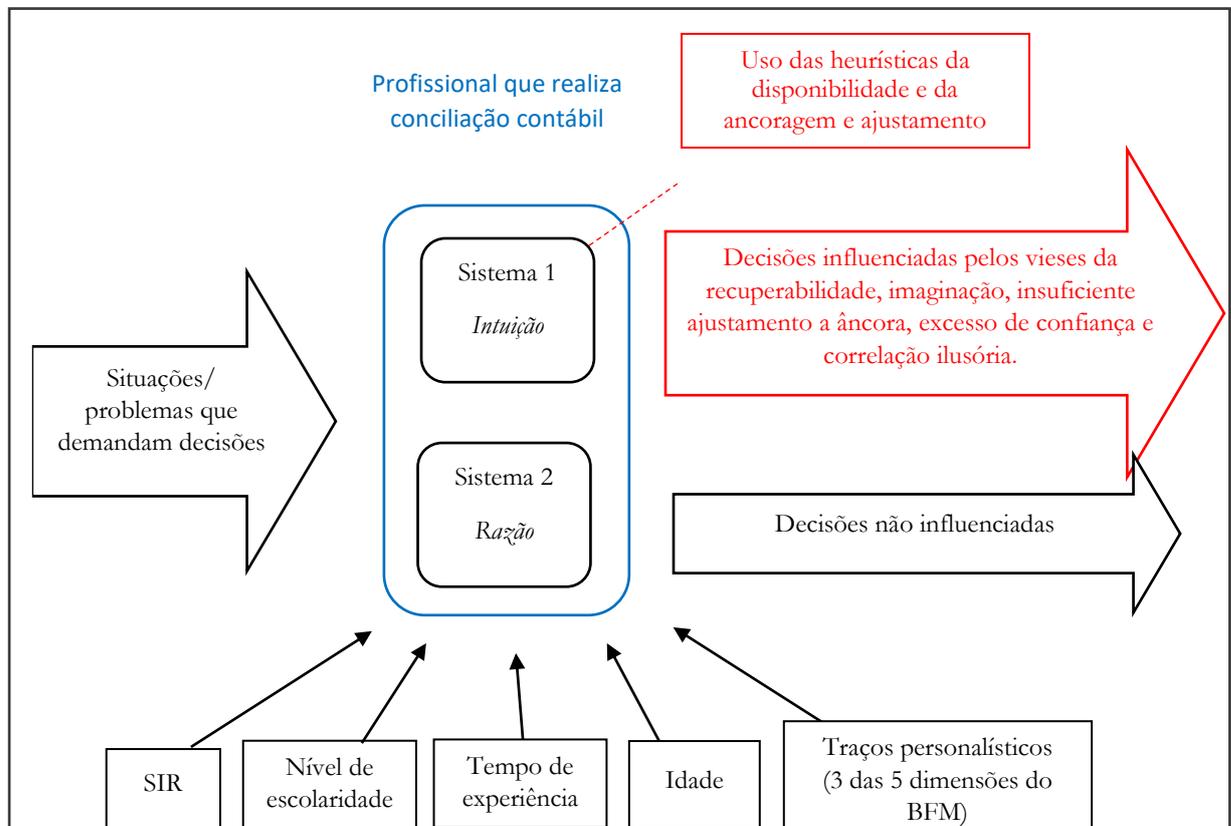
H3b - Não foi possível encontrar significância estatística da influência do gênero na probabilidade de ocorrência de heurísticas no resultado da conciliação contábil.

H3c - Embora não foi possível encontrar significância estatística da influência da área de formação na probabilidade de ocorrência de heurísticas no resultado da conciliação contábil, foram encontradas evidências estatisticamente significativas (a 5 e 10%) de que indivíduos sem especialização possuem (i) maior probabilidade de ocorrência do viés do excesso de confiança (resultante de HAA); porém (ii) menor probabilidade de ocorrência dos vieses da imaginação, da

correlação ilusória (resultantes de HD) e do insuficiente ajustamento da âncora (HAA). Esse achado vai em desacordo com o esperado, pois esperava-se que a relação entre o nível de escolaridade (*proxy* deste estudo para a variável área de formação) seria somente negativa, ou seja, quanto menor o nível de especialização, maior a probabilidade de ocorrência de heurísticas. Porém, além dessa relação, também foi encontrada uma relação positiva, indicando que indivíduos sem especialização também possuem menor probabilidade de ocorrência de falhas durante o processo de julgamento e tomada de decisão.

H3d - Foram encontradas evidências estatisticamente significativas (a 5 e 10%) de que indivíduos com maior tempo (em anos) de experiência profissional com conciliação contábil possuem (i) menor probabilidade de ocorrência do viés da imaginação e da correlação ilusória (HD) na tomada de decisão, porém (ii) maior probabilidade de ocorrência do viés do excesso de confiança (HAA). Essa hipótese foi rejeitada parcialmente pois embora não tenha sido encontrado somente o efeito esperado (negativo) entre as variáveis tempo de experiência profissional e heurísticas, quando analisada a *proxy* desta variável, a idade, foi possível verificar em todas as análises realizadas somente o efeito esperado, uma relação estatisticamente significativa e negativa. A variável idade se mostrou estatisticamente significativa e negativamente relacionada com a ocorrência das heurísticas estudadas. Um ano adicional na idade esteve associado com uma redução de 4,56% na probabilidade de ocorrência do viés da correlação ilusória (HD) e ainda 8,64% na probabilidade de o indivíduo incorrer, concomitantemente, nos três vieses de HD. Esses achados vão de encontro com o esperado neste estudo, no sentido de que com o passar dos anos os profissionais tornam-se mais seniores e tendem a incorrer menos em atalhos comportamentais durante o julgamento.

A fim de ilustrar as variáveis estatisticamente significativas para o modelo elaborou-se a Figura 7.



**Figura 7.** Variáveis estatisticamente significativas no desenho de pesquisa.

**Nota.** Elaboração própria.

Em suma, as variáveis que apresentaram influência estatisticamente significativa no efeito causado pelas heurísticas da disponibilidade e da ancoragem e ajustamento na conciliação contábil foram SIR, nível de escolaridade, tempo de experiência profissional, idade e três traços personalísticos. Em relação as probabilidades, foram encontradas evidências de que (i) em cenários com SIR, os indivíduos possuem menor probabilidade de incorrer no viés da recuperabilidade (resultado da heurística da disponibilidade); (ii) quanto maior o nível de especialização do indivíduo, maior é a probabilidade de ocorrência dos vieses da imaginação, correlação ilusória (frutos da heurística da disponibilidade) e do insuficiente ajustamento da âncora (fruto da heurística da ancoragem e ajustamento), e menor é a probabilidade de ocorrência do viés excesso de confiança; e (iii) quanto maior a experiência profissional (em anos) com conciliação contábil menor é a probabilidade de ocorrência do viés da imaginação, e maior é a probabilidade de ocorrência do viés excesso de confiança. Ao passo que um ano a mais na idade esteve relacionado a reduções dos vieses estudados. Com relação aos traços personalísticos, como não definida uma direção para seus efeitos, não foi analisada sua probabilidade.

Serão expostas no próximo capítulo as principais conclusões obtidas através das análises realizadas neste capítulo, contrapondo-as com os objetivos e contribuições esperadas com este estudo. Por fim, serão evidenciadas as limitações desta dissertação, bem como as sugestões e direcionamentos para estudos futuros.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Assim como qualquer indivíduo, o contador também está sujeito a diversas variáveis comportamentais que podem influenciar a elaboração da informação contábil-financeira, dentre elas: crenças, valores, excesso de confiança, pressão por prazos, incentivos, memórias do passado, dentre outras. Durante o processo de elaboração e evidenciação das demonstrações contábeis, os contadores podem fazer uso de atalhos mentais que reduzem o esforço cognitivo, as chamadas heurísticas. Além dos atalhos mentais, que são processos mentais de simplificação da busca, seleção e análise de informações (Kahneman & Tversky, 1979), há evidências na literatura (Lopes, 2015 e Bonner & Sprinkle, 2002) de outros fatores motivacionais que também influenciam os indivíduos quando do julgamento e tomada de decisão. Nesse sentido, as organizações vêm buscando maneiras de incentivar e maximizar o desempenho dos seus colaboradores, para obter assim reflexos positivos no desempenho operacional e econômico da entidade. Desde meados do século XVIII, a remuneração variável vem sendo um incentivo à melhoria dos padrões de produtividade e de qualidade. Corrêa e Lima (2006) acreditam que além de proporcionar aumento na eficiência, na produtividade e na competitividade, os sistemas de incentivo e remuneração são uma das chaves para o comprometimento e melhor desempenho dos colaboradores.

É sob esse cenário centrado nos fatores humanos, em especial, sob os efeitos cognitivos, ao qual o contador está exposto durante o processo de julgamento inserido na conciliação contábil que esta pesquisa se baseia. A presente dissertação teve como objetivos, geral e específico, verificar o impacto dos fatores externos - SIR - e internos - traços personalísticos, gênero, área de formação e tempo de experiência profissional - para a ocorrência de heurísticas durante o processo de conciliação contábil. Para alcançar tais objetivos foi desenvolvido um experimento baseado em simulações de cenários, onde foi observado como os participantes reagem à manifestação de vieses comportamentais que podem influenciar a elaboração das informações contábeis. Foram desenvolvidos cinco cenários próprios, para cada um dos cinco vieses resultantes das heurísticas da disponibilidade e da ancoragem e ajustamento, pois não foi encontrado na literatura instrumento que mensurasse o impacto das variáveis comportamentais, externa e interna na conciliação contábil.

No experimento realizado, a variável escolhida para o efeito *priming* foi a existência versus ausência de SIR atrelados à qualidade da tarefa de conciliação. O efeito *priming* foi aplicado usando duas versões de questionário: o Questionário A, ao qual não foi aplicado o efeito *priming*, ou seja, que não possui cenários envolvendo SIR, e o Questionário B, com os mesmos cenários do A, adicionados como plano de fundo o SIR para servir como fonte de estímulo do efeito *priming*. A amostra do experimento foi formada por 108 estudantes de graduação, pós-graduação e mestrado, com expertise nas áreas de Contabilidade, Controladoria ou Finanças. Foram realizados dois pré-testes a fim de analisar a adequação do instrumento desta pesquisa. O primeiro com 42 estudantes de graduação e o segundo com 40 especialistas do mercado, com experiência com conciliação contábil.

Após apresentação e análise dos resultados encontrados foi possível cumprir com os objetivos esperados para esta pesquisa. Com exceção do gênero e da área de formação, foi possível verificar o impacto dos sistemas de incentivo e remuneração, dos traços personalísticos, do nível de escolaridade, do tempo de experiência profissional e da idade do indivíduo no resultado da conciliação contábil. Os resultados encontrados vão de encontro com o esperado e apresentado no referencial teórico, no sentido de que, os seres humanos julgam e tomam decisões de maneira contínua e que é comum o uso de atalhos mentais para reduzir o esforço cognitivo. Assim, aos julgamentos realizados nas escolhas contábeis podem estar implícitos vieses comportamentais, possibilitando a ocorrência de erros na construção da informação contábil-financeira durante o processo de conciliação contábil. Embora as normas contábeis definam como os contadores devam agir, de forma racional em relação às informações que são processadas e divulgadas, o conhecimento dos efeitos comportamentais nesse processo torna-se essencial. Nesse sentido, espera-se que os achados deste estudo tragam contribuições para a prática contábil nas empresas e

no dia a dia dos profissionais que realizam conciliação contábil. No que tange às contribuições esperadas para as empresas, espera-se fornecer análises dos fatores que podem influenciar o processo de conciliação contábil – sejam eles comportamentais (heurísticas), externos (incentivos e remunerações variáveis) ou internos (traços personalísticos e de característica do indivíduo) podendo assim, mitigá-los ou implementá-los em tempo hábil, antes da divulgação da informação e uso na tomada de decisão. Para os profissionais que atuam com conciliação contábil, espera-se fornecer maior conhecimento sobre (i) o impacto que os efeitos cognitivos podem causar no resultado da conciliação quando atrelados a incentivos monetários e (ii) dos cenários em que o uso das heurísticas pode estar mais presente, para evitar assim sua ocorrência e a redução do esforço cognitivo durante o processo de julgamento das informações que compõem o processo de conciliação contábil. Acredita-se que um melhor entendimento e delimitação das falhas cognitivas individuais possibilitaria melhor capacidade decisória, evitando falhas neste processo, promovendo assim maior desempenho profissional. Além das contribuições práticas, espera-se fortalecer a pesquisa em Contabilidade Comportamental, especialmente na perspectiva da informação contábil gerada pela conciliação contábil, ainda pouco abordada pela academia brasileira.

Devido a multidisciplinaridade do tema, esta pesquisa pode contribuir para futuras pesquisas como fonte de um novo instrumento de coleta de dados para averiguação de comportamento que pode ser operacionalizado não só na área contábil, como também nas áreas de negócios de uma maneira geral e relacionar várias áreas das ciências para obter novos achados. Sugere-se adicionalmente que as futuras pesquisas analisem além do impacto gerado no processo de construção da informação contábil, realizada durante a conciliação contábil, o impacto da informação para a alta administração e ainda para usuários externos, após divulgação.

## REFERÊNCIAS

- Abbad, G., & Torres, C. V. (2002). Regressão múltipla stepwise e hierárquica em Psicologia Organizacional: aplicações, problemas e soluções. *Estudos de Psicologia*, 7, 19-29. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2002000300004>
- Aguiar, A. B. (2017). Pesquisa experimental em contabilidade: propósito, desenho e execução. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 10(2), 224-244. <https://asaa.anpcont.org.br/index.php/asaa/article/view/375/187>
- Aguiar, E. S., Araújo, L. M. G., do Carmo, T. S., Prazeres, R. V., & de Moura Soeiro, T. (2016). A influência de gênero, idade, formação e experiência nas decisões de investimentos: uma análise do efeito confiança. *Revista Evidenciação Contábil & Finanças*, 4(3), 44-55. <file:///C:/Users/br95667/Downloads/Dialnet-AInfluenciaDeGeneroIdadeFormacaoEExperienciaNasDec-5694568.pdf>
- Aguiar, A. B., Teixeira, A. J., Nossa, V., & Gonzaga, R. P. (2012). Associação entre sistema de incentivos gerenciais e práticas de contabilidade gerencial. *Revista de Administração de Empresas*, 52(1), 40-54. <https://www.scielo.br/j/rae/a/dkKsYnRYHp7nJTDddVytCbm/?format=pdf&lang=pt>
- Aguiar, A. B., & Suave, R. (2021) Managers' presentation preferences for aggregation: The role of internal reporting outcome, purpose, and Machiavellianism. *Spanish Journal of Finance and Accounting*. <https://ssrn.com/abstract=3880072>
- Amorim, A. D. G. (2007). *A mediação da informação contábil sob a ótica da Ciência da Informação*. (Tese de Doutorado). Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil. <https://doi.org/10.11606/T.27.2007.tde-05072009-194611>
- Anthony, R. N., & Govindarajan, V. (2008). *Sistemas de controle gerencial*. São Paulo: AMGH Editora.
- Appelbaum, S. H., Audet, L., & Miller, J. C. (2003). Gender and leadership? Leadership and gender? A journey through the landscape of theories. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(1), 43-51. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01437730310457320/full/pdf?title=gender-and-leadership-leadership-and-gender-a-journey-through-the-landscape-of-theories>
- Archer, E. R. (1997). O mito da motivação. *Psicodinâmica da vida organizacional: motivação e liderança*, 2, 23-46.
- Awasthi, V., & Pratt, J. (1990). The effects of financial incentives on effort and decision performance: the role of cognitive characteristics. *The Accounting Review*, 65, 797-811. <https://www.jstor.org/stable/247651>
- Bailey, C. B., Brown, L. D., & Cocco, A. F. (1998). The effects of monetary incentives on worker learning and performance in an assembly task. *Journal of Management Accounting Research*, 10, 119-131. <https://ssrn.com/abstract=117850>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York, NY: W.H. Freeman and Company.
- Barbedo, C. H. S., & Camilo-da-Silva, E. (2008). *Finanças comportamentais: pessoas inteligentes também perdem dinheiro na bolsa de valores*. São Paulo: Atlas.
- Barber, B. M., & Odean, T. (1999). The courage of misguided convictions. *Financial Analysts Journal*, 55(6), 41-55. <https://doi.org/10.2469/faj.v55.n6.2313>
- Barbosa, I. (2017). *Influência dos vieses cognitivos no julgamento dos contadores diante de eventos contábeis que afetam as informações apresentadas nas demonstrações financeiras*. (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, MG, Brasil. <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/18339>

- Bargh, J. (2006). What have we been priming all these years? On the development, mechanisms, and ecology of nonconscious social behavior. *European Journal of Social Psychology*, 36(2), 147–168. <https://doi.org/10.1002/ejsp.336>
- Bargh, J. A., & Chartrand, T. L. (2000). Studying the mind in the middle: a practical guide to priming and automatic research. In Reis H and Judd C. (Editors). *Handbook of Research Methods in Psychology*. New York: Cambridge University.
- Bartholomeu, D. B. (2017). Traços de personalidade e comportamentos de risco no trânsito: Um estudo correlacional. *Psicologia Argumento*, 26(54), 193-206. <https://periodicos.pucpr.br/index.php/psicologiaargumento/article/viewFile/19685/19013>
- Bazerman, M. H., Loewenstein, G., & Moore, D. A. (2002). Why good accountants do bad audits. *Harvard business review*, 80(11), 96-103. [https://www.andrew.cmu.edu/user/gl20/GeorgeLoewenstein/Papers\\_files/pdf/WhyGoodAccountants.pdf](https://www.andrew.cmu.edu/user/gl20/GeorgeLoewenstein/Papers_files/pdf/WhyGoodAccountants.pdf)
- Bazerman, M. H; Moore, D. (2010) *Processo decisório*. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Bernoulli, D. (1954). Exposition of a new theory on the measurement of risk. *Econometrica*, 22(1), 23-36. [https://doi.org/10.1142/9789814293501\\_0002](https://doi.org/10.1142/9789814293501_0002)
- Beuren, I. M., da Silva, M. Z., & Mazzioni, S. (2014). Remuneração dos executivos versus desempenho das empresas. *Revista de Administração FACES Journal*, 13, 8-25. <https://doi.org/10.21714/1984-6975FACES2014V13N2ART1556>
- Bonilla, M. A. M., Vaz, C. R., & Selig, P. M. (2012, Junho) Indicadores de desempenho em recompensas monetárias e não monetárias: seleção de um referencial teórico de pesquisa e análise bibliométrica. *Congresso Nacional de Excelência em Gestão*. São Paulo, SP, Brasil, 8. [https://www.inovarse.org/sites/default/files/T12\\_0554\\_2738.pdf](https://www.inovarse.org/sites/default/files/T12_0554_2738.pdf)
- Bonner, S. E. (1999). Judgment and decision-making research in accounting. *Accounting Horizons*, 13, 385–398. <https://www.educipta.com/wp-content/uploads/2014/10/Judgment-and-Decision-Making-Research-in-Accounting.pdf>
- Bonner, S. E., & Lewis, B. L. (1990). Determinants of auditor expertise. *Journal of Accounting Research*, 28(Suppl.), 1–20. <https://doi.org/10.2307/2491243>
- Bonner, S. E., & Walker, P. L. (1994). The effects of instruction and experience on the acquisition of auditing knowledge. *The Accounting Review*, 69, 157–178. <https://www.jstor.org/stable/248265>
- Bonner, S. E., & Sprinkle, G. B. (2002). The effects of monetary incentives on effort and task performance: theories, evidence, and a framework for research. *Accounting, Organizations and Society*, 27(4-5), 303-345. [https://doi.org/10.1016/S0361-3682\(01\)00052-6](https://doi.org/10.1016/S0361-3682(01)00052-6)
- Borine, M. (2007). Consciência, emoção e cognição: o efeito do priming afetivo subliminar em tarefas de atenção. *Ciências & Cognição*, 11, 67–79. <http://www.cienciasecognicao.org/revista/index.php/cec/article/view/659/441>
- Cabral, C. I. S. (2013). *Apliação do Modelo de Regressão Logística num Estudo de Mercado*. (Projeto de Dissertação de Mestrado). Universidade de Lisboa. Lisboa, Portugal. [https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/10671/1/ulfc106455\\_tm\\_Cleidy\\_Cabral.pdf](https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/10671/1/ulfc106455_tm_Cleidy_Cabral.pdf)
- Cappelle, M. C. A., Melo, M. C. D. O. L., Brito, M. J. M., & Brito, M. J. D. (2004). Uma análise da dinâmica do poder e das relações de gênero no espaço organizacional. *RAE eletrônica*, 3(2), 1-17. <https://doi.org/10.1590/S1676-56482004000200006>
- Cavallaro, M., Pereira Junior, O., Sassi, C. P., & Carvalho, F. L. D. (2015). *Impacto da renda, gênero, idade e área de formação na propensão ao risco financeiro*. Centro de Estudos em Finanças da Fundação Getulio Vargas. [https://cef.fgv.br/sites/cef.fgv.br/files/artigo\\_-\\_impacto\\_da\\_renda\\_genero\\_idade\\_e\\_area\\_de\\_formacao\\_na\\_propensao\\_ao\\_risco\\_financeiro\\_o.pdf](https://cef.fgv.br/sites/cef.fgv.br/files/artigo_-_impacto_da_renda_genero_idade_e_area_de_formacao_na_propensao_ao_risco_financeiro_o.pdf)
- Cazzari, R. B. (2016). *Tomada de decisão, heurísticas e vieses na análise das demonstrações contábeis*. (Tese de Doutorado). Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.

- <https://doi.org/10.11606/T.12.2017.tde-24022017-101355>
- Chiang, F. F., & Birtch, T. A. (2006). An empirical examination of reward preferences within and across national settings. *Management International Review*, 46(5), 573-596.  
<https://doi.org/10.1007/s11575-006-0116-4>
- Choo, C.W. (1995). Information Management for the Intelligent Organization: Roles and Implications for the Information Professions. In *Digital Libraries Conference* (March 27-30, 1995; Proceedings p. 81-99). Singapore: National Computer Board of Singapore.  
<https://tise2015.kku.ac.th/drupal/sites/default/files/Choo%20-%20IM%20for%20the%20Intelligent%20Organization%20-%201995.pdf>
- Choo, C.W. (2006) *The knowing organization: how organizations use information to construct meaning, create knowledge and make decisions*. 2a ed. New York: Oxford University Press.
- Chow, C. W. (1983). The effects of job standard tightness and compensation scheme on performance: an exploration of linkages. *The Accounting Review*, 58, 667-685.  
<https://www.jstor.org/stable/247062>
- Cloyd, C. B. (1997). Performance in tax research tasks: the joint effects of knowledge and accountability. *The Accounting Review*, 72, 11-131.  
<https://www.jstor.org/stable/248225>
- Cordeiro, C. M. R. (2013) *Auditoria Interna e Operacional: Fundamentos, Conceitos e Aplicações*. São Paulo: Atlas.
- Corrêa, D., & Lima, G. T. (2006). Participação dos trabalhadores nos lucros e resultados das empresas: lições da experiência internacional. *Revista de Economia Contemporânea*, 10(2), 357-388.  
<https://www.scielo.br/j/rec/a/8xrcn9wKh4BrQXgQWjnHBmP/?format=pdf&lang=pt>
- Costa, L. C. D. (2014). *Tomada de decisão por gênero: um olhar sobre homens e mulheres em posição de alta gestão* (Dissertação de Mestrado) Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, SP, Brasil.  
<https://hdl.handle.net/10438/13151>
- Costa, S. M. P., Soares, J. M. M. V., da Silva, P. G., & de Souza, A. N. M. (2020). Finanças comportamentais: uma abordagem experimental sobre ancoragem na tomada de decisão. *Revista Conhecimento Contábil*, 10(01), 64-79.  
<https://doi.org/10.31864/rcc.v10i01.1924>
- Comitê de Pronunciamentos Contábeis – CPC. (2019). CPC 00 (R2) - Estrutura Conceitual para Relatório Financeiro. [http://static.cpc.aatb.com.br/Documentos/573\\_CPC00\(R2\).pdf](http://static.cpc.aatb.com.br/Documentos/573_CPC00(R2).pdf)
- Dearman, D. T., & Shields, M. D. (2001). Cost knowledge and cost-based judgment performance. *Journal of management accounting research*, 13(1), 1-18.  
<https://doi.org/10.2308/jmar.2001.13.1.1>
- Delgado, M., Gomes, A. A., Lopes, C., & Silva, C. F. (2013). Estudos de validade da versão portuguesa da EDAH de Farré e Narbona. *VIII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia*, 420-430.  
[https://eg.uc.pt/bitstream/10316/47370/1/24\\_Estudos%20Validade%20EDAH\\_%20SNIP%202013.pdf](https://eg.uc.pt/bitstream/10316/47370/1/24_Estudos%20Validade%20EDAH_%20SNIP%202013.pdf)
- Ederhof, M. (2011). Incentive compensation and promotion based incentives of mid-level managers: evidence from a multinational corporation. *The Accounting Review*, 86(1), 131-153.  
<https://doi.org/10.2308/accr.00000007>
- Elliott, W. B., Hodge, F. D., Kennedy, J. J., & Pronk, M. (2007). Are MBA students a good proxy for nonprofessional investors?. *The Accounting Review*, 82(1), 139-168.  
<https://doi.org/10.2308/accr.2007.82.1.139>
- Engen, M. L. V., der Leeden, R.V., & Willemsen, T. M. (2001). Gender, context and leadership styles: A field study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(5), 581-598.  
<https://doi.org/10.1348/096317901167532>
- Federação Brasileira de Bancos – Febraban. (2018). *Guia boas práticas de compliance*.  
<https://portal.febraban.org.br/pagina/3228/52/pt-br/guia-compliance>

- FitzRoy, F. R., & Kraft, K. (1986). Profitability and profit-sharing. *The Journal of Industrial Economics*, 35(2), 113-130.  
<https://doi.org/10.2307/2098353>
- Gallina, A. S., Ferreira, J. C., Toigo, L. A., & Dal Vesco, D. G. (2018). Influências do tempo de atuação na área contábil, escolaridade dos pais e da faixa salarial na presença de heurística em decisões orçamentárias. *Revista de Administração IMED*, 8(2), 139-165.  
[file:///C:/Users/br95667/Downloads/Dialnet-InfluenciasDoTempoDeAtuacaoNaAreaContabilEscolarid-6784270%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/br95667/Downloads/Dialnet-InfluenciasDoTempoDeAtuacaoNaAreaContabilEscolarid-6784270%20(1).pdf)
- Gerhart, B. A., & Milkovich, G. T. (1992). *Employee Compensation: Research and Practice* (CAHRS Working Paper Series n° 95-04).  
[https://ecommons.cornell.edu/bitstream/handle/1813/77052/Employee\\_CompensationW\\_P95\\_04.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ecommons.cornell.edu/bitstream/handle/1813/77052/Employee_CompensationW_P95_04.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Giacomazzi, R., & Oliveira, R. S. X. (2020). Liderança aplicada, desenvolvimento humano, alta produtividade, metas OKR e remuneração variável aplicados na construção civil. *Revista Técnico-Científica do CREA-PR*, (23), 1-20.  
[file:///C:/Users/br95667/Downloads/480-2489-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/br95667/Downloads/480-2489-1-PB%20(1).pdf)
- Gilad, D., & Kliger, D. (2008). Priming the risk attitudes of professionals in financial decision making. *Review of Finance*, 12(3), 567-586.  
<https://doi.org/10.1093/rof/rfm034>
- Gonçalves, E. C., & Baptista, A. E. (2011). *Contabilidade Geral*. 7ª edição. São Paulo: Atlas.
- Gong, G., Li, L. Y., & Shin, J. Y. (2011). Relative performance evaluation and related peer groups in executive compensation contracts. *The Accounting Review*, 86(3), 1007-1043.  
<https://doi.org/10.2308/accr.00000042>
- Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., & Swann Jr., W. (2003). A very brief measure of the Big-Five Personality domains. *Journal of research in Personality*, 37, 504-528.  
[https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(03\)00046-1](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(03)00046-1)
- Hebb, D. O. (1949). *The Organization of Behavior: A Neuropsychological Theory*. 1<sup>st</sup> ed. New York: Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781410612403>
- Henderson, R. I. (1989). *Compensation management: rewarding performance*. Reston: Reston Publications.
- Hendriksen, E.S., & Van Breda, M.F. (1999). *Teoria da Contabilidade*. 5ª ed.. São Paulo: Atlas.
- Herzberg, F. I. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland : World Pub. Co.
- Holt, T., Burke-Smalley, L. A., & Jones, C. (2017). An empirical investigation of student career interests in auditing using the big five model of personality. In *Advances in Accounting Education: Teaching and Curriculum Innovations*. Emerald Publishing Limited.  
<https://doi.org/10.1108/S1085-462220170000020002>
- Hooks, B. (2000). *Feminist theory: From margin to center*. Pluto Press.
- Hutz, C. S., Nunes, C. H., Silveira, A. D., Serra, J., Anton, M., & Wieczorek, L. S. (1998). O desenvolvimento de marcadores para a avaliação da personalidade no modelo dos cinco grandes fatores. *Psicologia: reflexão e crítica*, 11(2), 395-411.  
<https://doi.org/10.1590/S0102-79721998000200015>
- Hunton, J. E., Wier, B., & Stone, D. N. (2000). Succeeding in managerial accounting. Part 2: a structural equations analysis. *Accounting, Organizations and Society*, 25, 751-762.  
[https://doi.org/10.1016/S0361-3682\(99\)00064-1](https://doi.org/10.1016/S0361-3682(99)00064-1)
- Ivancevich, J. M. (2007). *Human resource management*. New York: Mc GrawHill.
- James, W. (1950). *The principles of psychology*. New York: Dover Publications.
- Jurnet, I. A., & Maldonado, J. G. (2010). Influence of personality and individual abilities on the sense of presence experienced in anxiety triggering virtual environments. *International Journal of Human-Computer Studies*, 68(10), 788-801.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijhcs.2010.07.001>

- Kahneman, D., & Frederick, S. (2002). Representativeness revisited: Attribute substitution in intuitive judgment. *Heuristics and biases: The psychology of intuitive judgment*, 49-81. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511808098.004>
- Kahneman, D., & Tversky, A. (1979). On the interpretation of intuitive probability: A reply to Jonathan Cohen. *Cognition*, 7(4), 409-411. [https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/0010-0277\(79\)90024-6](https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/0010-0277(79)90024-6)
- Kanfer, R. (1990). *Motivation theory and industrial and organizational psychology*. Handbook of industrial and organizational psychology. [http://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341\\_Readings/Motivation/Kanfer\\_Motivation\\_Theory\\_in\\_Handbook\\_Indus\\_Orgl\\_Psych.pdf](http://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Motivation/Kanfer_Motivation_Theory_in_Handbook_Indus_Orgl_Psych.pdf)
- King, G., Keohane, R. O., & Verba, S. (1994). *Designing social inquiry: Scientific inference in qualitative research*. Princeton university press. <https://doi.org/10.1515/9781400821211>
- Leary, M. R. (2012). *Introduction to behavioral research methods*. 6a ed. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Libby, R., & Luft, J. (1993). Determinants of judgment performance in accounting settings: Ability, knowledge, motivation, and environment. *Accounting, Organizations and Society*, 18(5), 425-450. [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(93\)90040-D](https://doi.org/10.1016/0361-3682(93)90040-D)
- Lima Filho, R. N., & Bruni, A. L. (2013). Quanto mais faço, mais erro? Uma análise sobre a presença de vieses cognitivos em julgamentos sobre orçamento. *BASE – Revista de Administração e Contabilidade da UNISINOS*, 10(3), 224-239. <https://www.redalyc.org/pdf/3372/337228655004.pdf>
- Lima Filho, R., Bruni, A. L., & Sampaio, M. (2012). A Influência do Gênero, Idade e Formação na Presença de Heurísticas EM Decisões de Orçamento: Um Estudo Quase experimental. *Revista Universo Contábil*, 8(2), 103-117. <https://ssrn.com/abstract=2153923>
- Liyanarachchi, G. A., & Milne, M. J. (2005, June). Comparing the investment decisions of accounting practitioners and students: an empirical study on the adequacy of student surrogates. *In Accounting Forum*, 29(2), 121-135. <https://doi.org/10.1016/j.accfor.2004.05.001>
- Lopes, A. J. F. (2015). *Participação nos lucros e resultados: a influência da remuneração estratégica de pessoas e sua contribuição para a maximização dos resultados organizacionais* (Trabalho de conclusão de graduação). <http://hdl.handle.net/10183/147318>
- Lounsbury, J. W., Sundstrom, E. D., Gibson, L. W., Loveland, J. M., & Drost, A. W. (2016). Core personality traits of managers. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 434-450. <https://doi.org/10.1108/JMP-03-2014-0092>
- Louro, G. L. (2000). Corpo, escola e identidade. *Educação & Realidade*, 25(2), 1-17 <https://www.seer.ufrgs.br/educacaoerealidade/article/download/46833/29119>
- Lucena, E. R. F. D. C. (2015). *Análise da relação entre a capacidade cognitiva e a ocorrência dos vieses cognitivos da representatividade no julgamento* (Tese de Doutorado). Universidade de Brasília UnB, Natal, RN, Brasil. <http://dx.doi.org/10.26512/2015.02.T.18232>
- Lucena, W. G. L., Fernandes, A. S. A., & Silva, J. D. G. (2011). A contabilidade comportamental e os efeitos cognitivos no processo decisório: uma amostra com operadores da contabilidade. *Revista Universo Contábil*, 7(3), 41-58 <https://www.redalyc.org/pdf/1170/117021199003.pdf>
- Macedo, M., & Costa, N. (2014, Julho). Análise do impacto dos vieses cognitivos sobre o processo decisório em ambiente contábil: um estudo com discentes de graduação em ciências contábeis. *In Congresso USP de Iniciação Científica em Contabilidade*. São Paulo, SP, Brasil, 11. <https://congressousp.fipecafi.org/anais/artigos142014/348.pdf>

- Machado, A. (2018). *A influência das heurísticas e vieses nos relatórios de recomendações dos analistas financeiros: um estudo sobre as narrativas dos analistas e a possível reação do mercado acionário*. (Tese de Doutorado). Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.  
<https://doi.org/10.11606/T.96.2019.tde-12092018-094615>
- Maia, H. A., Formigoni, H., & Silva, A. A. D. (2012). Empresas de auditoria e o compliance com o nível de evidenciação obrigatório durante o processo de convergência às normas internacionais de contabilidade no Brasil. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 14(44), 335-352.  
<https://doi.org/10.7819/rbgn.v14i44.1047>
- Martins, S. S., & Veriano, C. E. (2004). A remuneração flexível como componente da gestão de salários. *Revista de Administração de Empresas*, 44(SPE), 22-33.  
<https://doi.org/10.1590/S0034-75902004000500002>
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Brothers.
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of personality*, 60(2), 175-215.  
<https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1992.tb00970.x>
- McElroy, T. (2007). Rational decision making, dual processes and framing: Current thoughts and perspectives. In *Encyclopedia of Decision Making and Decision Support Technologies* (pp. 757-765). New York: Hershey. <https://doi.org/10.4018/978-1-59904-843-7.ch085>
- Mendes-da-Silva, W., & Yu, A. S. O. (2009). Análise empírica do senso de controle: buscando entender o excesso de confiança. *Revista de administração contemporânea*, 13, 247-271.  
<https://doi.org/10.1590/S1415-65552009000200006>
- Mesquita, P. S. B. (2014) *Um modelo de regressão logística para avaliação dos programas de pós-graduação no brasil*. (Dissertação de Mestrado). Universidade Estadual do Norte Fluminense. Goytacazes, RJ, Brasil. <https://uenf.br/posgraduacao/engenharia-de-producao/wp-content/uploads/sites/13/2013/04/Disserta%C3%A7%C3%A3o-Paulo-Mesquita.pdf>
- Milfont, T. L., & Sibley, C. G. (2012). The big five personality traits and environmental engagement: Associations at the individual and societal level. *Journal of Environmental Psychology*, 32(2), 187-195. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2011.12.006>
- Milkovich, G. T., & Boudreau, J. W. (2000). *Administração de Recursos Humanos*, tradução de: Reynaldo C. Marcondes. São Paulo: Atlas, 14.
- Miranda, M. M. de B. (2013). *Efeitos do processamento sociocognitivo na tomada de decisão ética*. (Dissertação de Mestrado). Escola de Ciências Sociais e Humanas – ISCTE-IUL, Lisboa, Portugal. <http://hdl.handle.net/10071/7127>
- Morita, K., Sasaki, A., & Tanuma, T. (2009). Personality traits affect individual interests in day service activities. *Japan Journal of Nursing Science*, 6(2), 133-143. <https://doi.org/10.1111/j.1742-7924.2009.00131.x>
- Myers, J. L. (1979). *Fundamentals of experimental design*. 3 ed. Boston: Allyn and Bacon Inc.
- Narayan, S. M., & Corcoran-Perry, S. (1997). Line of reasoning as a representation of nurses' clinical decision making. *Research in Nursing & Health*, 20(4), 353-364.  
[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1098-240X\(199708\)20:4%3C353::AID-NUR8%3E3.0.CO;2-E](https://doi.org/10.1002/(SICI)1098-240X(199708)20:4%3C353::AID-NUR8%3E3.0.CO;2-E)
- Nascimento, A. M., Reginato, L. (2013). *Controladoria: um enfoque na eficácia organizacional*. São Paulo: Atlas.
- Nascimento, A. M., & De Souza, M. A. (2003, outubro). Custos de oportunidade: evolução e mensuração. In *Anais do Congresso Brasileiro de Custos-ABC*, São Paulo, SP, Brasil, 17. <https://anaiscbc.emnuvens.com.br/anais/article/view/2600>
- Reis Neto, M. T. R. (2004). *A remuneração variável na percepção dos empregados e suas consequências na motivação e no desempenho*. (Tese de Doutorado). Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil.  
[https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBD-9BFH7E/1/tese\\_m\\_rio\\_teixeira\\_reis\\_netto.pdf](https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBD-9BFH7E/1/tese_m_rio_teixeira_reis_netto.pdf)

- Oyadomari, J. C. T., Cesar, A. M. R. V. C., Souza, E. F., & Oliveira, M. A. (2009). Influências da Remuneração de Executivos na Congruência de Metas. *RCC - Revista Contemporânea de Contabilidade*, 1(12), 53-74.  
<https://www.redalyc.org/pdf/762/76212912004.pdf>
- Palma, M. T. M. M. (2012). *A prossecução dos estudos: o papel da personalidade na tomada de decisão*. (Tese de Doutorado). Instituto Universitário de Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida. Lisboa, Portugal. <https://core.ac.uk/download/pdf/70652111.pdf>
- Pelucio-Grecco, M. C. (2013). *O efeito da convergência às IFRS no gerenciamento de resultados das empresas abertas brasileiras não financeiras*. (Tese de Doutorado). Universidade Presbiteriana Mackenzie. <http://tede.mackenzie.br/jspui/handle/tede/818>
- Pires, C. B., da Silva, M. C., & da Silva, J. D. G. (2016). Comportamento Humano na Produção das Informações Contábeis: Percepção dos Docentes dos Cursos de Ciências Contábeis. *Revista de Gestão e Contabilidade da UFPI*, 3(1), 94-116.  
<https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2828773>
- Pollack, I., & Knaff, P. R. (1958). Maintenance of alertness by a loud auditory signal. *Journal of the Acoustical Society*, 30, 1013-1016. <https://doi.org/10.1121/1.1909438>
- Pontes, R. S. D. (2018). *Heurística da disponibilidade no processo de tomada de decisão: um estudo com alunos dos cursos de contabilidade e administração* (Trabalho de conclusão de curso). Universidade Federal Rural do Semiárido. Mossoró, RN.  
<http://repositorio.ufersa.edu.br/handle/prefix/3376>
- Raupp, F. M., & Beuren, I. M. (2006). *Metodologia da pesquisa aplicável às ciências. Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática*. São Paulo: Atlas, 76-97.
- Remus, W. (1986). Graduate students as surrogates for managers in experiments on business decision making. *Journal of Business Research*, 14(1), 19-25. [https://doi.org/10.1016/0148-2963\(86\)90053-6](https://doi.org/10.1016/0148-2963(86)90053-6)
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamento Organizacional*. 9ed. São Paulo: Prentice-Hall.
- Rumel, D. (19886). "Odds ratio": algumas considerações. *Revista de Saúde pública*, 20(3), 253-258.  
<https://doi.org/10.1590/S0034-89101986000300011>
- Schein, V. E. (1973). The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 57(2), 95-100.  
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0037128>
- Schein, V. E. (1975). Relationships between sex role stereotypes and requisite management characteristics among female managers. *Journal of Applied Psychology*, 60(3), 340-344.  
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0076637>
- Scott, K. A., & Brown, D. J. (2006). Female first, leader second? Gender bias in the encoding of leadership behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 101(2), 230-242.  
<https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2006.06.002>
- Shiller, R. S. (2000). *A critical exploration of cross-dressing and drag in gender performance and camp in contemporary north American drama and film* (Doctoral dissertation). University of Toronto. Canada. <http://hdl.handle.net/1807/13142>
- Stanovich, K. E., & West, R. F. (2000). Individual differences in reasoning: implications for the rationality debate?. *Behavioral and brain sciences*, 23(5), 645-665.  
<https://doi.org/10.1017/S0140525X00003435>
- Siegel, G.; Ramanauskas-Marconi, H. (1989). *Behavioral accounting*. Cincinnati, Ohio: South-Western Publishing Co.
- Silva, D. R. V., Moraes, J. S., & Pereira, M. da S. (2016). *O Impacto da falta de conciliação contábil na fidedigna apresentação das demonstrações financeiras em uma empresa do ramo de engenharia* (Trabalho de Conclusão de Curso). Universidade de Belo Horizonte. Belo Horizonte, MG, Brasil.  
<https://docplayer.com.br/52642099-O-impacto-da-falta-de-conciliacao-contabil-na-fidedigna-apresentacao-das-demonstracoes-contabeis-em-uma-empresa-do-ramo-de-engenharia-resumo.html>

- Silva, F. E. A. D. (2018). *Fatores comportamentais e traços personalísticos e suas influências sobre a produção da informação contábil-financeira: a percepção dos contadores atuantes na Região Metropolitana do Recife*. (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal de Pernambuco. Recife, Pernambuco. <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/31853>
- Simon, H. A. (1955). A behavioral model of rational choice. *The quarterly journal of economics*, 69(1), 99-118. <https://doi.org/10.2307/1884852>
- Spiegel, T., & Caulliraux, H. M. (2013). A tomada de decisão diante da racionalidade limitada: revisão da literatura. *Ciência e Cognição*, 18(2) 186-207. <http://hdl.handle.net/123456789/350>
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and workrelated performance: a meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240–261. doi:10.1037/0033-2909.124.2.240
- Taggar, S., & Parkinson, J. (2007). Personality tests in accounting research. *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 11(2), 122-151. <https://doi.org/10.1108/14013380710778776>
- Tan, H., & Libby, R. (1997). Tacit managerial versus technical knowledge as determinants of audit expertise in the field. *Journal of Accounting Research*, 35, 97–113. <https://doi.org/10.2307/2491469>
- Teigen, K. H., & Keren, G. (2007). Waiting for the bus: when base-rates refuse to be neglected. *Cognition*, 103(3), 337-357. <https://doi.org/10.1016/j.cognition.2006.03.007>
- Todorov, J. C. (2017). Sobre uma definição de comportamento. *Perspectivas Em Análise Do Comportamento*, 3(1), 32-37. <https://doi.org/10.18761/perspectivas.v3i1.79>
- Tversky, A., & Kahneman, D. (1974). Judgment under uncertainty: *Heuristics and biases*. *science*, 185(4157), 1124-1131. doi: 10.1126/science.185.4157.1124
- Tversky, A., & Kahneman, D. (1979). Prospect theory: An analysis of decision under risk. *Econometrica*, 47(2), 263-291. <https://doi.org/10.1007/BF00122574>
- Valente, N. T. Z., & Fujino, A. (2012, Junho). Características qualitativas da informação contábil e os atributos e dimensões de qualidade na Ciência da Informação. In *Congresso ANPCONT*. São Paulo, SP, Brasil, 6. <http://anpcont.org.br/pdf/2012/CUE329.pdf>
- Vecchio, R. P. (1982). The contingent-noncontingent compensation controversy: an attempt at resolution. *Human Relations*, 35, 449–462. <https://doi.org/10.1177%2F001872678203500602>
- Welch, D. (2002). Do Men and Women Make Decisions Differently? Should They? In: *Decisions, Decisions*. New York: Prometheus Books.
- Whitaker, D. C. A. (1988). *Mulher & Homem: o mito da desigualdade*. Editora Moderna.

## APÊNDICE A

### Questionário tipo A (sem SIR):

#### Apresentação e Termo de Livre Consentimento Esclarecido:

Prezado(a) respondente,  
 Meu nome é Beatriz Ervilha, sou mestranda em Controladoria e Finanças da Faculdade FIPECAFI. Este questionário é o instrumento de coleta dos dados da minha Dissertação de Mestrado que tem como objetivo analisar fatores que influenciam no processo de conciliação contábil. Ressalto que sua participação é totalmente voluntária, mas de grande contribuição para a minha pesquisa.  
 Desde já, muito obrigada pela cooperação!  
 Atenciosamente.

Aceito participar da investigação:

- ( ) Sim  
 ( ) Não

#### Orientação para o respondente:

Nas próximas sessões serão expostos 5 cenários que envolvem rotinas de conciliação contábil (ação de comparar os valores debitados e creditados nas contas contábeis de uma organização, para verificar a ocorrência de divergências e assegurar a precisão contábil).

Gostaria que você se imaginasse na situação proposta e escolha UMA alternativa por cenário.

## PARTE I – CENÁRIOS

### Questão 1

Cenário: Você trabalha no time de Gestão de Estoques de uma grande indústria de cosméticos. Dentre suas atividades, você realiza as conciliações dos saldos da conta Produtos em Estoque. Como um analista experiente, você tem observado que a cada trimestre a área comercial solicita diversos ajustes manuais no estoque devido a perdas de produtos.

Situação-problema: Durante a conciliação do 4Tri, o mais movimentado pela estratégia de Natal e festas de fim de ano, você:

- Espera que esses ajustes sejam ainda mais volumosos.
- Não cria expectativas sobre os ajustes requisitados pela área comercial.

### Questão 2

Cenário: Há 2 anos você realiza todas as conciliações relacionadas a Recursos Humanos, salários a pagar, férias a pagar (dentre outros encargos e benefícios sobre a folha). Você recebe parte das informações que lhe auxiliam nessa atividade de outros departamentos. Maria, que lhe envia as informações sobre os descontos da folha (VR e VT), está de licença médica e só conseguiu lhe enviar 80% do relatório com essas informações.

Situação-problema: Durante as conciliações desse mês você observou que não houve o pagamento das férias do Joãozinho nem das horas extras. Você acredita que:

- Os descontos do VR e VT do Joãozinho também não foram feitos.
- Acredita que os descontos foram feitos normalmente.

**Questão 3**

Cenário: A depreciação dos notebooks utilizados pelos gerentes da empresa que você trabalha é calculada com base na vida útil de 5 anos. A partir desse mês, além das conciliações dos montantes depreciados dos notebooks, você também fará as conciliações dos saldos de depreciação das máquinas utilizadas na produção.

Situação-problema: Visto que são bens similares (máquinas e equipamentos), você tende a:

- Usar as mesmas taxas de depreciação nas novas conciliações (máquinas utilizadas na produção).
- Usar taxas diferentes de depreciação para as novas conciliações.

**Questão 4**

Cenário: Suponha que você trabalha há 10 anos na mesma empresa, que possui mais de 10 mil funcionários. Você realiza a conciliação contábil das contas de salários a pagar há 8 anos. Recentemente a companhia criou um Programa de Estágio.

Situação-problema: Tendo em vista que você é um profissional experiente, que realiza conciliação contábil há bastante tempo, qual seria o seu posicionamento:

- Usaria os arquivos suportes das conciliações existentes para os novos estagiários.
- Criaria outros arquivos para a conciliação dos novos estagiários.

**Questão 5**

Cenário: Você trabalha no time da Tesouraria de uma grande indústria de cosméticos. Dentre suas atividades, você realiza as conciliações dos saldos *intercompany* (saldos a receber e a pagar entre as empresas do Grupo). Durante o processo de conciliação, você reparou que a empresa A do grupo está devendo R\$ 3MM para a empresa B, há 9 meses. No mês passado a empresa C vendeu produtos por R\$ 900 mil para a empresa A.

Situação-problema: Dado o tempo de inadimplência da empresa A com a empresa B, você acredita que:

- Os saldos a pagar e a receber entre as empresas A e C também estarão pendentes na conciliação.
- Os saldos a pagar e a receber entre as empresas A e C podem não ficar pendentes na conciliação.

**PARTE II – ASPECTOS PERSONALÍSTICOS**

A seguir encontram-se algumas características que lhe podem dizer respeito em menor ou maior grau. Por favor, para cada característica apresentada escolha uma escala dentro de 1 a 5. A escala é crescente, ou seja, quanto mais próximo de 5 mais você acredita que a característica lhe define.

Vejo-me como alguém que...	1	2	3	4	5
É original, tem sempre novas ideias					
É inventivo, criativo					
Valoriza o artístico, o estético					
Prefere trabalho rotineiro					
É curioso sobre muitas coisas diferentes					
Tem uma imaginação fértil					

É engenhoso, alguém que gosta de analisar profundamente as coisas					
Gosta de refletir, brincar com as ideias					
Tem poucos interesses artísticos					
É sofisticado em artes, música ou literatura					
Às vezes é frio e distante					
Tende a ser crítico com os outros					
Gosta de cooperar com os outros					
É prestativo e ajuda os outros					
É amável, tem consideração pelos outros					
É geralmente confiável					
É, às vezes, rude (grosseiro) com os outros					
Começa discussões, disputas, com os outros					
Tem capacidade de perdoar, perdoa facilmente					
É minucioso e detalhista no trabalho					
Insiste até concluir a tarefa ou o trabalho					
Pode ser um tanto descuidado					
Tende a ser preguiçoso					
Faz as coisas com eficiência					
É facilmente distraído					
É um trabalhador de confiança					
Faz planos e segue-os à risca					
Tende a ser desorganizado					
É conversador, comunicativo					
É assertivo, não teme expressar o que sente					
É reservado					
É, às vezes, tímido e inibido					
É sociável, extrovertido					
É cheio de energia					
Gera muito entusiasmo					
Tende a ser quieto, calado					
É depressivo, triste					
É temperamental, muda de humor facilmente					
É emocionalmente estável, não se altera facilmente					
É relaxado, controla bem o stress					
Mantém-se calmo nas situações de tensão					
Fica tenso com frequência					
Fica nervoso facilmente					
Preocupa-se muito com tudo					

**PARTE III - DADOS DO RESPONDENTE**

1 – Com qual gênero você se identifica?

- Feminino
- Masculino

2 – Qual sua idade?

\_\_\_\_\_

3 - Qual seu maior grau acadêmico?

- Ensino Médio completo
- Técnico
- Graduado
- Especialista (MBAs)
- Mestre
- Doutor

4 – Qual sua área de formação?

- Ciências Contábeis
- Administração
- Economia
- Outros \_\_\_\_\_

5 - Quanto tempo você possui experiência profissional com conciliação contábil? (resposta em anos)?

\_\_\_\_\_

## APÊNDICE B

### Questionário tipo B (com SIR)

#### Apresentação e Termo de Livre Consentimento Esclarecido:

Idem ao Questionário A.

#### Orientação para o respondente:

Nas próximas sessões serão expostos 5 cenários que envolvem rotinas de conciliação contábil (ação de comparar os valores debitados e creditados nas contas contábeis de uma organização, para verificar a ocorrência de divergências e assegurar a precisão contábil).

Importante: conforme seu desempenho e integridade do seu trabalho, você recebe uma gratificação monetária variável (espécie de um bônus). Ou seja, quanto melhor e mais preciso for seu trabalho, maior será sua remuneração.

Gostaria que você se imaginasse na situação proposta e escolha UMA alternativa por cenário.

### PARTE I – CENÁRIOS

#### Questão 1

Cenário: Você trabalha no time de Gestão de Estoques de uma grande indústria de cosméticos. Dentre suas atividades, você realiza as conciliações dos saldos da conta Produtos em Estoque. Você recebe uma remuneração variável anual atrelada à qualidade e integridade dos seus serviços de conciliação. Como um analista experiente, você tem observado que a cada trimestre a área comercial solicita diversos ajustes manuais no estoque devido a perdas de produtos.

Situação-problema: Durante a conciliação do 4Tri, o mais movimentado pela estratégia de Natal e festas de fim de ano, você:

- c) Espera que esses ajustes sejam ainda mais volumosos.
- d) Não cria expectativas sobre os ajustes requisitados pela área comercial.

#### Questão 2

Cenário: Há 2 anos você realiza todas as conciliações relacionadas a Recursos Humanos, salários a pagar, férias a pagar (dentre outros encargos e benefícios sobre a folha). A qualidade e a integridade das conciliações que você realiza fazem parte das suas metas anuais para recebimento da PLR (Participação nos Lucros e Resultados). Você recebe parte das informações que lhe auxiliam nessa atividade de outros departamentos. Maria, que lhe envia as informações sobre os descontos da folha (VR e VT), está de licença médica e só conseguiu lhe enviar 80% do relatório com essas informações.

Situação-problema: Durante as conciliações desse mês você observou que não houve o pagamento das férias do Joãozinho nem das horas extras. Você acredita que:

- c) Os descontos do VR e VT do Joãozinho também não foram feitos.
- d) Acredita que os descontos foram feitos normalmente.

#### Questão 3

Cenário: A depreciação dos notebooks utilizados pelos gerentes da empresa que você trabalha é calculada com base na vida útil de 5 anos. A partir desse mês, além das conciliações dos montantes depreciados dos notebooks, você também fará as conciliações dos saldos de depreciação das

máquinas utilizadas na produção. A qualidade e a integridade de ambas as conciliações fazem parte das suas metas para recebimento de bônus semestral.

Situação-problema: Visto que são bens similares (máquinas e equipamentos), você tende a:

- c) Usar as mesmas taxas de depreciação nas novas conciliações (máquinas utilizadas na produção).
- d) Usar taxas diferentes de depreciação para as novas conciliações.

#### **Questão 4**

Cenário: Suponha que você trabalha há 10 anos na mesma empresa, que possui mais de 10 mil funcionários. Você realiza a conciliação contábil das contas de salários a pagar há 8 anos. A qualidade e a integridade dessas conciliações fazem parte das suas metas anuais para recebimento da PLR (Participação nos Lucros e Resultados). Recentemente a companhia criou um Programa de Estágio.

Situação-problema: Tendo em vista que você é um profissional experiente, que realiza conciliação contábil há bastante tempo, qual seria o seu posicionamento:

- c) Usaria os arquivos suportes das conciliações existentes para os novos estagiários.
- d) Criaria outros arquivos para a conciliação dos novos estagiários.

#### **Questão 5**

Cenário: Você trabalha no time da Tesouraria de uma grande indústria de cosméticos. Dentre suas atividades, você realiza as conciliações dos saldos intercompany (saldos a receber e a pagar entre as empresas do Grupo). Você recebe uma remuneração variável atrelada à qualidade e integridade dos seus serviços de conciliação. Durante o processo de conciliação, você reparou que a empresa A do grupo está devendo R\$ 3MM para a empresa B, há 9 meses. No mês passado a empresa C vendeu produtos por R\$ 900 mil para a empresa A.

Situação-problema: Dado o tempo de inadimplência da empresa A com a empresa B, você acredita que:

- c) Os saldos a pagar e a receber entre as empresas A e C também estarão pendentes na conciliação.
- d) Os saldos a pagar e a receber entre as empresas A e C podem não ficar pendentes na conciliação.

## **PARTE II – ASPECTOS PERSONALÍSTICOS**

Idem do Questionário tipo A.

## **PARTE III – DADOS DO RESPONDENTE**

Idem do Questionário tipo A + seguinte questão:

6. Você já trabalhou com incentivos MONETÁRIOS associados à metas? Explo.: Participação nos Lucros (PLR), Stock Options, bônus, etc.

- Sim, associado a metas coletivas
- Sim, associado a metas individuais
- Sim, associado a um mix de metas individuais e coletivas
- Não