



## **A Influência da Distância Cultural da Controladora no Gerenciamento de Resultados das Subsidiárias Estrangeiras**

**DARCLÊ COSTA SILVA HAUSSMANN**

*Universidade Regional de Blumenau ( FURB)*

**ROBERTO CARLOS KLANN**

*Universidade Regional de Blumenau ( FURB)*

**ISABEL MARIA ESTIMA COSTA LOURENÇO**

*Instituto Universitário de Lisboa (ISTE-IUL)*

### **Resumo**

A literatura aponta que a cultura nacional pode influenciar a qualidade das informações contábeis, na qual está inserido o gerenciamento de resultados. As empresas podem apresentar práticas de gerenciamento de resultados diferentes dependendo da cultura nacional de cada país. No entanto, pouco se sabe sobre a influência da distância cultural entre o país da controladora nas práticas de gerenciamento de resultados de suas subsidiárias estrangeiras. Esta pesquisa tem como objetivo verificar a relação entre a distância cultural da controladora e subsidiária estrangeira com as práticas de gerenciamento de resultados da subsidiárias estrangeiras. A distância cultural foi medida conforme Kogut e Singh (1988), apoiado nas seis dimensões culturais de Hofstede (2011). O gerenciamento de resultados por *accruals* foi medido com base em Kothari, Leone e Wasley (2005). A amostra é desbalanceada e contemplou 594 subsidiárias estrangeiras (5.373 observações), localizadas em 20 países, distribuídos entre 2009 e 2017. Os resultados apontaram que a distância cultural entre as controladoras e subsidiárias relativa as dimensões culturais individualismo e à indulgência contribuem para a prática de gerenciamento de resultados nas subsidiárias estrangeiras, a fim de melhorar os seus resultados. Por outro lado, a distância relacionada à aversão à incerteza mostrou-se associada ao gerenciamento de resultados para reduzir os lucros. Os resultados oferecem suporte para que investidores, analistas, auditores e demais usuários das demonstrações contábeis tenham um olhar diferenciado para empresas que possuem controladoras e subsidiárias em países distintos, pois a distância cultural entre elas pode impactar a qualidade das informações contábeis divulgadas por tais subsidiárias.

**Palavras-chave:** Cultura nacional, Distância cultural, Gerenciamento de resultados, Controladora, Subsidiária estrangeira.



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

## 1 Introdução

Este estudo aborda a relação da Distância Cultural (DC) existente entre o país da controladora e o das subsidiárias estrangeiras, com a qualidade da informação contábil, mais precisamente, com as práticas de Gerenciamento de Resultados (GR) das subsidiárias estrangeiras.

Esse aspecto da qualidade da informação contábil tem despertado o interesse de pesquisadores e profissionais contábeis, com discussões sobre incentivos (razões) que levam os gestores a utilizarem tal prática. Planos de bônus aos gestores (rentabilidade pessoal), nível de endividamento e custos políticos (Watts & Zimmerman, 1986; Healy, 1985), probabilidade de violação de *covenants* (Healy & Wahlen, 1999), ambiente econômico (Mota, 2018) e corrupção existente no ambiente onde a empresa está inserida (Lourenço, Rathke, Santana, & Branco, 2018) são considerados na literatura como incentivos para comportamentos oportunistas dos gestores que levam ao GR.

Contudo, existe também um ramo da literatura de contabilidade que analisa a relação entre a Cultura Nacional (CN) e o GR (e.g. Guan, Pourialali, Sengupta, & Teruya, 2005; Nabar & Boonlert-U-Thai, 2007; Douppnik, 2008; Guan & Pourjalali, 2010; Han, Kang, Salter, & Yoo, 2010; Callen, Morel, & Richardson, 2011; Kanagaretnam, Lim, & Lobo, 2011; Desender, Castro & De León, 2011; Riahi & Omri, 2013; Gray, Kang, Zhiwell, & Tang, 2015; Ugrin, Mason, & Emley, 2017; Pacheco Paredes, & Wheatley, 2017). Esses estudos se baseiam na classificação da cultura nacional proposta por Hofstede (1980a, 1983) e, apesar de os resultados não serem totalmente consistentes, já foram estabelecidas relações predominantes entre as dimensões culturais de Hofstede e o GR. Além disso, esses estudos examinaram a relação entre a cultura nacional e o GR de forma isolada, tratando do efeito da cultura nacional do país sobre as práticas de GR de empresas localizadas nesse mesmo país.

Mas é importante analisar também o efeito da cultura do país da controladora no GR das suas subsidiárias estrangeiras. Alguns estudos demonstram empiricamente que a cultura do país da controladora afeta as práticas de gestão das suas subsidiárias, nomeadamente o nível de propriedade, pessoal expatriado da controladora para a subsidiária estrangeira (Wilkinson, Peng, Brouthers, & Beamish, 2008), o comportamento relativo ao risco bancário da subsidiária estrangeira (Ashraf & Arshad, 2017), a distância institucional formal e o desempenho financeiro da subsidiária estrangeira (Cunha, 2018) e o sucesso das tentativas de fusão e aquisição, pós aquisição e a distância cultural (Chand, Jiang, & Zhao, 2021). Dessa forma, é plausível supor que a cultura do país da controladora afete também as práticas de GR das suas subsidiárias estrangeiras.

Wilkinson et al. (2008) exploraram o efeito decrescente da distância cultural de controladoras japonesas em termos de taxa de expatriação de pessoal e nível de propriedade de 41 subsidiárias estrangeiras (dados de 2001, do manual de investimentos no exterior Japonês – por país). Utilizando-se de variáveis de interação entre a idade da subsidiária e a distância cultural, descobriram que a idade da subsidiária moderava o efeito da distância cultural sobre o pessoal expatriado e a propriedade. Ashraf e Arshad (2017) analisaram o comportamento de risco bancário de 292 subsidiárias estrangeiras, operando em 66 países, e identificaram que a cultura nacional do país de origem (controladora) tinha maior impacto sobre o comportamento de risco das subsidiárias estrangeiras do que a cultura nacional do país anfitrião. Os riscos bancários relacionados à cultura nacional eram maiores se a controladora tinha baixa aversão à incerteza, alto individualismo e baixa distância do poder. Cunha (2018) investigou como as distâncias culturais e institucionais formais afetavam o desempenho financeiro (margem de lucro) de 1,466 subsidiárias estrangeiras na América Latina (1,216 de países desenvolvidos e 250 de países emergentes). Descobriu que as distâncias institucionais formais e culturais eram assimétricas, que as empresas latino-



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

americanas estavam em vantagem em lidar com distâncias institucionais formais, e que a distância institucional moderava de maneira positiva a relação entre a distância cultural e o desempenho das subsidiárias estrangeiras. Mais recentemente, Chand et al. (2021) estudaram o impacto da distância cultural em fusões e aquisições internacionais, tendo como referência o período entre 2008 e 2017. Esses autores encontraram uma relação negativa e significativa entre o sucesso das tentativas de fusão e aquisição e a distância cultural, descobriram ainda ue a distância cultural estava negativamente relacionada ao desempenho pós aquisição.

Diferente dos estudos de Wilkinson et al. (2008), Ashraf e Arshad (2017), Cunha (2018) e Chand et al. (2021), este estudo tem como objetivo verificar a relação entre a distância cultural da controladora e subsidiária estrangeira com as práticas de gerenciamento de resultados da subsidiárias estrangeiras. A partir de uma amostra de 594 subsidiárias estrangeiras (5.373 observações), localizadas em 20 países, distribuídos entre 2009 e 2017, os resultados apontam que a distância cultural entre controladoras e subsidiárias relativa ao individualismo e à indulgência está relacionada ao GR para aumento de lucros nas subsidiárias estrangeiras; enquanto a distância relacionada à aversão à incerteza mostrou-se associada ao GR para reduzir os lucros.

Este estudo contribui para a literatura sobre os determinantes do GR, nomeadamente o efeito da CN (e.g. Viana Jr., Lourenço, Ohlson, & De Lima, 2021; Yamen, Kuzey, & Dinc, 2021). Além das dimensões culturais do país no qual as subsidiárias estão inseridas, as dimensões culturais do país da controladora são capazes de incentivar gestores ao GR. Além disso, este estudo contribui para a literatura sobre o efeito da cultura da controladora nas práticas de gestão das suas subsidiárias estrangeiras (e.g. Wilkinson et al., 2008 ; Ashraf & Arshad, 2017; Cunha, 2018; Chand et al., 2021), estendendo-a ao caso do GR.

Os resultados deste estudo são também úteis para os acionistas e credores ao informar sobre a existência de menores (maiores) incentivos para o GR de subsidiárias sob influência de uma cultura do país da controladora menos (mais) propensa ao GR. Os auditores podem ter também em conta estes resultados, ajustando seus métodos e procedimentos ao analisar os relatórios financeiros de subsidiárias sob influência de uma cultura do país da controladora mais ou menos propensa ao GR, para se certificar que práticas oportunistas de GR não prejudiquem a qualidade da informação contábil divulgada.

Este estudo está estruturado da seguinte forma. Além desta introdução, na seção 2 apresenta-se o referencial teórico e o desenvolvimento das hipóteses, que discorre sobre a cultura nacional, distância cultural, controladoras, subsidiárias estrangeiras e gerenciamento de resultados. A seção 3 apresenta os métodos e procedimentos da pesquisa, pautada na população e amostra, nas variáveis da pesquisa (dependentes e independentes) e nos procedimentos de análise dos dados. A seção 4 destaca a apresentação e análise dos resultados. Por fim, a seção 5 contempla as considerações finais.

## **2 Revisão da literatura e desenvolvimento das hipóteses**

A literatura aponta um crescimento de estudos sobre a cultura nacional, especialmente baseados em Hofstede e suas relações com as práticas de GR, o que se deve principalmente pela abertura do mercado em nível mundial e a necessidade de se explicar a influência da cultura nacional nas práticas contábeis das empresas. Tais estudos têm como foco relações entre empresas localizadas em países distintos, sem relação societária, envolvidas por algum tipo de relação societária ou até mesmo grupos de empresas localizadas em países desenvolvidos e emergentes (Viana Jr. et al., 2021).

Estudos como os de Beugelsdijk, Nell e Ambos (2017), Wilkinson et al. (2008) e Cunha (2018) apontam uma influência cultural diferenciada em função da distância cultural entre as empresas (controladora e subsidiária) localizadas em países diferentes. Assim, ao



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

considerar que cada país tem uma cultura nacional própria, regida por leis e costumes próprios, há de se esperar que quanto maiores as divergências culturais entre controladora e subsidiária, maior a influência da controladora sobre as práticas organizacionais da subsidiária, nas quais pode estar inserido o gerenciamento de resultados.

A programação mental de um grupo de pessoas é classificada por Hofstede em categorias de problemas e são representadas por 6 dimensões: (1) distância do poder; (2) individualismo *versus* coletivismo; (3) masculinidade *versus* feminilidade; (4) prevenção à incerteza; (5) orientação a longo prazo *versus* orientação a curto prazo (Hofstede, 1991); (6) indulgência *versus* restrição (Hofstede, Hofstede & Minkov, 2010). Pautado em Hofstede (2011) apresentam-se as hipóteses da pesquisa. Espera-se influência da DC da controladora no GR de suas subsidiárias estrangeiras, oriundo do nível cultural da controladora.

### 2.3.1 Distância do poder

Para Gray et al. (2015), a alta Distância de Poder (DP) tende a influenciar positivamente o GR, considerando que nessa configuração cultural, os gestores são mais propensos a abusar de seu poder para gerenciar resultados e, assim, atingir objetivos pessoais. Ugrin et al. (2017) apoiam uma relação positiva entre GR e alta distância de poder, por considerar que subordinados são mais propensos a tolerar práticas duvidosas de seus gestores quando culturalmente aceitam a existência de poder entre eles. Há evidências de relações positivas entre países com alta distância de poder e práticas de GR nas pesquisas de Gray et al. (2015) e Pacheco Paredes e Wheatley (2017). Para Viana Jr. et al. (2021), há associação entre a distância do poder e o gerenciamento de resultados em países desenvolvidos e emergentes), e apontaram que as empresas de países emergentes com níveis mais elevados de distância do poder são mais propensas a se envolver no gerenciamento de resultados em países desenvolvidos (associação positiva), e menos propensas a se envolver no gerenciamento de resultados em países emergentes (associação negativa). Por fim, Yamen et al. (2021) também encontraram relação positiva quando relacionaram a distância do poder com o GR.

Wilkinson et al. (2008) e Cunha (2018) encontraram influência da controladora sobre a subsidiária estrangeira em função da DC entre elas, prevalecendo a cultura nacional da controladora. Porém, Wilkinson et al. (2008) apontaram que a distância cultural teve impacto maior nos mecanismos de controle por parte da controladora sobre as subsidiárias mais novas, se comparado com as mais antigas.

Em sintonia com o tema distância cultural, acredita-se que, quando a subsidiária se encontrar em um país culturalmente diferente do país de sua controladora, o ambiente da subsidiária pode se tornar mais ou menos propício ao GR, em função da distância cultural entre elas (controladora e subsidiária estrangeira). Sendo assim, dependendo da dimensão cultural envolvida (distância do poder, individualismo, masculinidade, aversão à incerteza, orientação a longo prazo ou indulgência), a distância cultural entre a controladora e a sua subsidiária estrangeira poderá estar relacionada positiva ou negativamente ao GR desta última. Por outro lado, quanto mais próximas forem culturalmente, menor o efeito da distância cultural sobre as práticas de GR da subsidiária.

Em relação à distância do poder (DP), a controladora pode ser culturalmente diferente da sua subsidiária estrangeira, por exemplo, no sentido de aceitar o fato de que o poder na empresa é distribuído de forma desigual; possuir características de baixo/elevado índice de corrupção; papéis hierárquicos dentro das organizações muito bem claros e estabelecidos por conveniência (Hofstede, 2011), o que caracteriza níveis diferenciados de distância do poder. Nesta pesquisa, assume-se a premissa de que quanto maior a DC entre a controladora e a sua



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

subsidiária estrangeira em termos de DP, considerando que esta apresenta uma relação positiva com o GR, maior a influência sobre as práticas de GR da subsidiária estrangeira.

A posição de alta ou baixa distância de poder pode ser característica tanto da controladora quanto da subsidiária, dependendo da cultura nacional do país no qual se encontram. Portanto, se a controladora estiver localizada em um país de baixa (elevada) distância do poder e a subsidiária em um país de elevada (baixa) DP, a distância cultural entre elas poderá influenciar a subsidiária a reduzir (elevar) suas práticas de GR, em função da controladora estar localizada em um país com característica cultural (DP) menos (mais) propício ao GR. Dessa forma, define-se a hipótese H<sub>1</sub>:

H<sub>1</sub> - Quanto maior (menor) o nível de DP do país da controladora em relação ao do país da subsidiária, maior (menor) o GR da subsidiária estrangeira.

### 2.3.2 Individualismo

Com relação ao Individualismo (INDI), a literatura aponta divergências nos resultados quanto a sua relação com o GR. Han et al. (2010) e Pacheco Paredes e Wheatley (2017) apoiam a ideia de que o individualismo instiga o maior GR, por considerar que altos níveis de individualismo propiciam aos gestores serem mais flexíveis em suas decisões, dando espaço à divulgação de números mais otimistas.

Por outro lado, Desender et al. (2011) acreditam que em sociedades mais individualistas o GR é menor, pois nesse cenário o grupo é mais propenso a divulgar essas práticas, ou seja, torna-se mais difícil de encobrir as atividades antiéticas realizadas pelos gestores. Já Viana Jr. et al. (2021) propõem uma associação negativa entre o individualismo e o GR tanto em países desenvolvidos, quanto em países emergentes. Ugrin et al. (2017) sugerem que sociedades mais coletivistas são mais propensas a conviver e se conformar com práticas antiéticas, o que propõem que sociedades coletivistas abrem espaço para o GR.

Além da divergência de entendimentos sobre a relação entre individualismo e GR, os resultados empíricos também revelaram relações divergentes. Nabar e Boonlert-U-Thai (2007), Douppnik (2008), Pacheco Paredes e Wheatley (2017) e Viana Jr. et al. (2021) encontraram relação negativa entre o individualismo e o GR, o que suporta a ideia de que sociedades mais individualistas gerenciam menos seus resultados. Já Han et al. (2010), Gray et al. (2015), Ugrin et al. (2017) e Yamen et al. (2021) evidenciaram uma relação positiva entre o GR e o individualismo, o que corrobora que empresas de sociedades mais individualistas apresentam maior GR.

As pesquisas de Nabar e Boonlert-U-Thai (2007) e Douppnik (2008) utilizaram como *proxy* de GR a métrica de Leuz, Nanda e Wysocki (2003), Pacheco Paredes e Wheatley (2017) utilizaram atividades reais, enquanto Viana Jr. et al. (2021) e Yamen et al. (2021) utilizaram *accruals* e atividades reais como *proxy* de GR. Por outro lado, destacam-se as pesquisas de Han et al. (2010), Gray et al. (2015) e Ugrin et al. (2017), por terem analisado 96.409, 15.258 e 48.277 observações empresa/ano, respectivamente, o que gera um diferencial amplo a essas pesquisas. Além disso, os estudos de Gray et al. (2015) e Ugrin et al. (2017) utilizaram *proxy* de GR de Kothari, Leone e Wasley (2005), como nesta pesquisa.

Devido à quantidade de empresas analisadas por Han et al. (2010), Gray et al. (2015), Ugrin et al. (2017) e Yamen et al. (2021), a semelhança da *proxy* de GR e pelo ano de publicação dessas pesquisas, optou-se por se posicionar de modo a esperar uma relação positiva entre as práticas de GR realizadas pela subsidiária e a dimensão cultural do individualismo do país da controladora.



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

Ressalta-se que tendo como base a influência das práticas realizadas pela controladora na empresa subsidiária (Ashraf & Arshad, 2017), a partir disso, é factível propor que caso a controladora seja culturalmente diferente da sua subsidiária estrangeira, considerando que para o INDI espera-se uma relação positiva com o GR ( $H_{2a}$ ), é razoável supor uma relação entre a DC do país da controladora e de sua subsidiária estrangeira relativa ao INDI e as práticas de GR desta última. Assim, define-se a hipótese  $H_2$ :

$H_2$  – Quanto maior (menor) o nível de individualismo do país da controladora em relação ao país da subsidiária, maior (menor) o gerenciamento de resultados da subsidiária estrangeira.

### 2.3.3 Masculinidade

A Masculinidade (MAS), de acordo com Pacheco Paredes e Wheatley (2017), pode ser percebida como uma característica cultural voltada à valorização de questões materiais, de carreira, de dinheiro e de crescimento econômico. A literatura aponta maior propensão ao GR em culturas com característica masculinas, se comparado às culturas mais femininas.

Para Gray et al. (2015), as sociedades mais masculinas possuem tendência em priorizar a realização pessoal e individual e a realização em termos financeiros, se comparada com as sociedades mais femininas. Assim, em países mais masculinos, os gestores utilizam o GR como forma de atingir seus próprios objetivos.

Ugrin et al. (2017) sustentam uma relação positiva entre uma sociedade culturalmente mais masculina e o GR, por acreditarem que as sociedades mais femininas são mais propensas a rejeitarem práticas oportunistas, como o GR. A relação positiva entre masculinidade e GR é apoiada por Nabar e Boonlert-U-Thai (2007) e Doupnik (2008). Este último afirma que existe maior probabilidade da cultura masculina se engajar em GR com aumento de renda, a fim de maximizar lucros e/ou minimizar prejuízos. Por fim, Viana Jr. et al. (2021) encontrou as duas relações esperadas, em seu teste empírico, níveis mais altos de masculinidade tendem a maior propensão ao GR em países desenvolvidos e a menor propensão ao GR em países emergentes.

Além de Viana Jr. et al. (2021), observa-se um consenso no posicionamento na maioria dos autores supracitados sobre a relação esperada entre o GR e a masculinidade, contudo, no que concerne aos resultados empíricos, pode-se observar divergências. Pacheco Paredes e Wheatley (2017) constataram relação oposta ao esperado, Gray et al. (2015) observaram uma relação positiva, enquanto Nabar e Boonlert-U-Thai (2007), Doupnik (2008) e Ugrin et al. (2017) não chegaram a resultados estatisticamente significativos.

Em consonância com a maioria dos estudos que relacionam a cultura nacional com GR, que encontraram relação positiva para a masculinidade, é possível supor que a DC entre o país da controladora e o país da subsidiária estrangeira, em relação à dimensão da masculinidade, pode influenciar as práticas de GR desta última. Define-se a hipótese  $H_3$ :

$H_3$  – Quanto maior (menor) o nível de masculinidade do país da controladora em relação ao país da subsidiária, maior (menor) o gerenciamento de resultados da subsidiária estrangeira.

### 2.3.4 Aversão à incerteza

A pesquisa de Gray (1988) apoiou inicialmente a ideia de que a característica de Aversão à Incerteza (AVI) estaria associada a maiores regras e controles, com a finalidade de tentar controlar e prevenir situações de incerteza, quando da entrada de uma empresa estrangeira em um determinado país. Han et al. (2010) testaram empiricamente esse pressuposto relacionado ao GR e comprovaram o esperado. Pacheco Paredes e Wheatley (2017) também partem desse pressuposto, por entender que sociedades mais avessas à



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

incerteza tenderão a preferir atitudes mais conservadoras, ou seja, a gerenciar menos seus resultados, pelo receio da prática ser prejudicial para o desempenho da empresa.

Por outro lado, autores como Douppnik (2008) e Ugrin et al. (2017) vislumbram a aversão à incerteza por uma perspectiva do desempenho. Esse entendimento parte do pressuposto de que os gestores de países mais avessos à incerteza tentam evitar ao máximo um desempenho financeiro negativo, pois acreditam que isso pode gerar consequências negativas para a empresa. Por isso, no contexto de maior aversão à incerteza, os gestores tentarão a apresentar um desempenho positivo, o que incentivar práticas de GR.

Em contrapartida, em países com baixa aversão à incerteza, os gestores tendem a não se preocupar tanto com a divulgação de um desempenho negativo, pois são menos preocupados com as consequências incertas dessa divulgação. Dessa forma, tendem a gerenciar menos, simplesmente porque não percebem a necessidade de tentar manipular o lucro (Ugrin et al., 2017). Por fim, Viana Jr. et al. (2021), propõem a existência de uma associação negativa entre a aversão à incerteza e o gerenciamento de resultados em países desenvolvidos e emergentes, porém com associação maior em países emergentes.

As constatações empíricas apresentam resultados que suportam ambos os entendimentos. Nabar e Boonlert-U-Thai (2007), Douppnik (2008) e Ugrin et al. (2017) encontraram uma relação positiva entre GR e aversão à incerteza, o que apoia a visão de que os gestores gerenciam mais em ambientes mais avessos à incerteza, pois são relutantes em apresentar resultados negativos às partes interessadas. Por outro lado, Pacheco Paredes e Wheatley (2017), Gray et al. (2015), Han et al. (2010) e Viana Jr. et al. (2021) constataram uma relação negativa, o que significa que em cenários mais avessos à incerteza, haverá mais regras e regulamentos que minimizarão as práticas de GR.

Esses últimos estudos se caracterizam por serem mais recentes e mais representativos, em especial o de Han et al. (2010), que investigou 96.409 observações ano/empresa. Além disso, a comparação entre a amostra de 32 países analisados por Han et al. (2010) com os 15 países analisados por Ugrin et al. (2017), por exemplo, sugere que na maior parte dos países há uma relação negativa entre a dimensão cultural de aversão à incerteza e a prática de GR, o que nos leva a nos posicionarmos também desta maneira.

Espera-se, portanto, que as subsidiárias estrangeiras minimizam práticas de GR por influência de suas controladoras, quando estas estiverem localizadas em países com culturas de maior aversão à incerteza, em função do volume de regras e controles impostos por seus países. Levando em consideração que existe uma relação negativa entre a aversão à incerteza e as práticas de GR, é razoável supor que a distância cultural entre o país da controladora e o da subsidiária estrangeira quanto à AVI se relacione com as práticas de GR desta última. Essa discussão leva à hipótese H<sub>4</sub>:

H<sub>4</sub> – Quanto maior (menor) o nível de aversão à incerteza do país da controladora em relação ao país da subsidiária, menor (maior) o gerenciamento de resultados da subsidiária estrangeira.

### 2.3.5 Orientação a longo prazo

As culturas de Orientação a Longo Prazo (OLP) antecipam desafios e valorizam as recompensas futuras. Dessa forma, incentivam a economia e os esforços para se preparar para o futuro, enquanto as culturas de sociedades orientadas para o curto prazo estão focadas no presente e se preocupam mais com a gratificação atual do que com o cumprimento a longo prazo (Ugrin et al., 2017).

Segundo Gray et al. (2015), para entender a relação entre a orientação de longo prazo e o GR, se faz necessário compreender que a prática de gerenciar resultados objetiva atingir



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

metas de curto prazo, o que leva ao entendimento de que a orientação para o longo prazo tende a estar negativamente relacionada com o GR. A associação negativa entre orientação a longo prazo e o gerenciamento de resultados também é apontada por Viana Jr. et al. (2021) em países desenvolvidos e emergentes, porém, essa associação ocorre apenas sob o ótica do gerenciamento de resultados por atividades reais. Os autores também apontaram associação positiva e significativa porém quando aplicada ao gerenciamento de resultados por *accrual*, justificando que nesses países a perspectiva de longo prazo é mais valorizada na formulação de estratégias e objetivos.

O mesmo entendimento pode ser percebido no estudo de Douppnik (2008) e Ugrin et al. (2017). Para Douppnik (2008), as culturas orientadas para o curto prazo utilizam a “discrição dos lucros” para acelerar os efeitos positivos dos lucros correntes. Ugrin et al. (2017) sustentam que as sociedades orientadas para o curto prazo estão mais propensas a manipular os lucros com a intenção de estabilizá-los ou aumentá-los no período corrente, sem se preocupar com os efeitos negativos futuros. Portanto, presume-se que a orientação para o longo prazo faz com que os gestores se preocupem mais com o futuro da organização, o que contribui para um menor GR.

Com relação aos resultados empíricos, destaca-se a pesquisa de Gray et al. (2015), que identificou uma relação oposta ao esperado. A suposição dos autores para os achados é de que as metas de lucros, vistas teoricamente como metas de curto prazo, poderiam também ter um horizonte mais de longo prazo, o que justificaria os resultados encontrados.

Ao considerar que a dimensão cultural orientação a longo prazo apresenta uma relação negativa com as práticas de GR, pode-se supor que a distância cultural entre o país da controladora e o da sua subsidiária estrangeira em relação à OLP esteja relacionada com o GR da subsidiária. Assim, define-se a hipótese H<sub>5</sub>:

H<sub>5</sub> – Quanto maior (menor) o nível de orientação para o longo prazo do país da controladora em relação ao país da subsidiária, menor (maior) o gerenciamento de resultados da subsidiária estrangeira..

### 2.3.6 Indulgência

Por fim, a última característica cultural, Indulgência (INDU) *versus* restrição, apresentada em Hofstede, Hofstede e Minkov. (2010), está pautada no estudo de Ugrin et al. (2017). Os autores compreenderam que a falta de estudos que investigaram essa dimensão cultural se deve ao fato da novidade que ela representa, inserida apenas em 2010 no modelo de Hofstede e que ainda carece de estudos empíricos. Mais recentemente, Viana Jr. et al. (2021) sugerem encontrar relação negativa quando associado a cultura indulgente ao gerenciamento de resultados em países desenvolvidos e emergentes.

A dimensão é caracterizada sob duas vertentes, as sociedades indulgentes são aquelas que permitem que os indivíduos satisfaçam livremente suas necessidades e desejos, enquanto as sociedades restritivas tendem a ser mergulhadas em restrições quanto às necessidades pessoais. Assim, de acordo com Ugrin et al. (2017), países com características restritivas possuem leis, regras e contenções que visam prioritariamente a ordem da sociedade. Portanto, os autores sugerem que países mais indulgentes, que são mais liberais e com menores restrições, possuem mais incentivos para gerenciar resultados.

Os resultados evidenciados por Ugrin et al. (2017) comprovaram a relação positiva proposta na pesquisa. Enquanto que, os resultados de Viana Jr. et al. (2021) encontram associação positiva ao GR por atividades reais e negativa ao GR por *accrual* somente em países desenvolvidos. No contexto da relação positiva apontada pelos autores, espera-se a



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

existência de maiores práticas de GR nos relatórios contábeis de subsidiárias estrangeiras quando suas controladoras se localizarem em países com culturas mais indulgentes.

Ao considerar que a cultura nacional de indulgência apresenta relação positiva com as práticas de GR, é possível supor que a distância cultural entre o país da controladora e o da sua subsidiária estrangeira pode influenciar as práticas de GR da subsidiária. Essa discussão define a  $H_6$ :

$H_6$  – Quanto maior (menor) o nível de indulgência do país da controladora em relação ao país da subsidiária, maior (menor) o gerenciamento de resultados da subsidiária estrangeira.

### 3 Método e procedimentos da pesquisa

#### 3.1 População e amostra

A população desta pesquisa é composta por empresas subsidiárias estrangeiras (SubEST), sociedades anônimas de capital aberto, disponíveis na base de dados *Refinitiv Eikon*<sup>®</sup> (inicialmente 155 países), cujos países em que estejam localizadas tenham sido parte integrante das pesquisas de cultura nacional de Hofstede (1980a, 1983, 1991) e Hofstede et al. (2010), inicialmente 118 países. Foram excluídos os países que não possuíam dados para as 6 dimensões culturais de Hofstede, empresas subsidiárias nacionais (localizadas no mesmo país da controladora), empresas que não possuíam os dados financeiros necessários para os cálculos das variáveis, e empresas pertencentes a países com menos de 15 subsidiárias estrangeiras e por fim, empresas do setor financeiro. A amostra resultou da interseção de 20 países entre as bases de dados da *Refinitiv* e de Hofstede, composta de 594 subsidiárias estrangeiras (5.373 observações).

O período de análise das informações compreendeu os anos de 2009 a 2017 (9 anos). Ressalta-se que se optou por esse período, por ser aquele com o maior volume de informações, a partir do advento das normas internacionais de contabilidade. Assim, permite também analisar o efeito da adoção das IFRS sobre a relação entre cultura nacional e gerenciamento de resultados. Salienta-se também que o período se justifica em função dos diversos países utilizados, pois alguns fizeram a opção pelas IFRS antes do período inicial deste estudo.

A Tabela 1 apresenta a relação dos 20 países onde localizam-se as subsidiárias estrangeiras (SubEST) que fazem parte da amostra, tendo como base o ano de 2017, o seu sistema legal e se estes optaram ou não pelas normas internacionais de contabilidade, bem como o ano que cada um aderiu às IFRS.

**Tabela 1 Composição SubEst, sistema legal e adoção as IFRS**

País	Subsidiárias Estrangeiras		Sistema Legal	IFRS/USGAAP	
	nº	%		Adoção	Ano
Alemanha	33	5,6	<i>Code law</i>	Sim	2005
Austrália	24	4,0	<i>Common law</i>	Sim	2005
Brasil	17	2,9	<i>Code law</i>	Sim	2010
Canadá	17	2,9	<i>Common law</i>	Sim	2011
Chile	22	3,7	<i>Code law</i>	Sim	2009
China	54	9,1	<i>Code law</i>	Não	-
Estados Unidos	19	3,2	<i>Common law</i>	Sim	*

São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

França	20	34	Code law	Sim	2005
Hong Kong	122	205	Common law	Sim	2005
Índia	27	45	Common law	Não	-
Indonésia	51	86	Code law	Não	-
Itália	16	27	Code law	Sim	2005
Japão	15	25	Code law	Não	-
Malásia	22	37	Common law	Sim	2012
Paquistão	22	37	Common law	Sim	2015
Peru	10	32	Code law	Sim	2012
Polônia	30	51	Code law	Sim	2005
Singapura	25	42	Common law	Sim	2018
Tailândia	23	39	Code law	Não	-
Turquia	16	27	Code law	Sim	2005
<b>Total</b>	<b>504</b>	<b>1000</b>			

Legenda: \*USGAAP durante o período da análise; 594 SubEST corresponde a 2017. Fonte: Dados da pesquisa.

### 3.2 Variáveis da pesquisa e procedimentos de análise dos dados

A qualidade da informação contábil é representada pela métrica de gerenciamento de resultados por *accruals*, com base no modelo de Kothari et al. (2005), conforme a Equação 1:

(Equação 1)

$$TA_{it} = \beta_0 + \beta_1 \left( \frac{1}{A_{t-1}} \right) + \beta_2 (\Delta V_{it} - \Delta REC_{it}) + \beta_3 (PPE_{it}) + \beta_4 (ROA_{it-1}) + \varepsilon_{it}$$

Em que:

$\Delta V_{it}$  = variação de vendas, escalonado pelo  $A_{t-1}$ ;

$\Delta REC_{it}$  = variação de contas a receber, escalonado pelo  $A_{t-1}$ ;

$ROA_{it-1}$  = rentabilidade sobre o ativo, escalonado pelo  $A_{t-2}$ ;

$\varepsilon_{it}$  = erro da regressão (*proxy* para o GR por *accruals* discricionários);

$\beta_0; \beta_1; \beta_2; \beta_3; \beta_4$  = coeficientes estimados da regressão.

Os resíduos gerados pela operacionalização do modelo de Kothari et al. (2005) representam a medida de gerenciamento de resultados por *accruals*. Os valores dos resíduos foram considerados em termos absolutos. Ressalta-se que os *accruals* totais foram estimados conforme Dechow e Dichev (2002), conforme a Equação 2:

(Equação 2)

$$\Delta WC_{it} = \Delta R_{it} + \Delta Inventory_{it} - \Delta AP_{it} - \Delta TP_{it} + \Delta OtherAsset_{it}$$

Em que:

$\Delta WC_{it}$  = Variação do capital de giro (medida para os *accruals* totais) *i* no ano *t*;

$\Delta R_{it}$  = Variação de contas a receber *i* no ano *t*;

$\Delta Inventory_{it}$  = Variação do estoque *i* no ano *t*;

$\Delta AP_{it}$  = Variação de contas a pagar *i* no ano *t*;

$\Delta TP_{it}$  = Variação de impostos a pagar *i* no ano *t*;

$\Delta OtherAsset_{it}$  = Variação de outros ativos *i* no ano *t*.

As variáveis de cultura nacional têm como base os estudos de Hofstede (1980a, 1983, 1991) e Hofstede et al. (2010). Cada uma das dimensões culturais é medida por uma escala de 0 a 100, sendo que quanto mais próximo de 100 (cem), o país é considerado de elevada

São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

distância de poder, individualista, masculino, de elevada aversão à incerteza, orientado para o longo prazo e indulgente; quanto mais próximo de 0 (zero), possui posição inversa, considerando-se que o país possui baixa distância de poder, é coletivista, feminino, de baixa aversão à incerteza, orientado para o curto prazo e restritivo (Hofstede, 2019).

Os estudos sobre a cultura nacional têm despertado o interesse de pesquisadores sobre as diferenças culturais entre os países e seus reflexos na gestão e no desempenho de empresas multinacionais. Essas são caracterizadas na presente pesquisa por “distância cultural”, que se refere à diferença entre a cultura da controladora e de sua subsidiária estrangeira. O conceito de distância foi utilizado por Berry, Guillén e Zhou (2010) para representar um conjunto de medidas multidimensionais, incluindo a conexão econômica, financeira, política, administrativa, cultural, demográfica, de conhecimento e global.

A distância cultural é conceituada por Kogut e Singh (1988) e Beugelsdijk e Mudambi (2013) como a diferença entre a cultura do país de origem (país de localização da empresa principal) e a cultura do país de destino (país onde a empresa pretende se instalar). Porém, nesta pesquisa, conforme sugerido por Beugelsdijk, Maseland, Onrust, Hoorn e Slangen (2015), a equação original de Kogut e Singh (1988) foi adaptada para a utilização somente das variâncias de distância cultural para cada dimensão individualmente, não sendo utilizada a média das dimensões. Assim, a métrica de distância cultural utilizada foi a da Equação 3,  $DC_j = (I_{ij} - I_{iu})^2 / V_i$  para cada dimensão de Hofstede individualmente, baseado no desvio que há entre cada uma das 6 dimensões culturais (DP, INDI, MAS, AVI, OLP e INDU) entre os países da amostra:

(Equação 3)

$$DC_j = (I_{ij} - I_{iu})^2 / V_i$$

Em que:

$DC_j$  = distância cultural do país de origem para o país de destino;

$I_{ij}$  = índice da dimensão cultural do país de origem;

$I_{iu}$  = índice da dimensão cultural do país de destino;

$V_i$  = variância do índice da dimensão cultural.

Em relação às variáveis de controle em nível de empresa, foram utilizadas a governança corporativa (GC), alavancagem financeira (AF), retorno sobre os ativos (ROA), crescimento das vendas (CV), tamanho (TAM) e auditoria por *big four* (BIG4). Conforme Bajra e Cadez (2018), o principal fator capaz de minimizar as práticas de GR é a governança corporativa, a qual engloba uma variedade de mecanismos de controle responsáveis por alinhar interesses entre o agente e o principal e desta forma, reduzir práticas voltadas a interesses particulares, como as de GR. Nesta pesquisa, utilizou-se da métrica de GC disponível no banco de dados da *Refinitiv Eikon*<sup>®</sup> e denominada de “*Governance Pillar Score*”, a qual reflete o uso de diversos mecanismos de controle.

Para controle de efeito fixo, utilizou-se da classificação das organizações por setor de atuação. A classificação foi com base no Padrão Global de Classificação da Indústria (*Global Industry Classification Standard – GICS*), o qual, de acordo com Graafland e Noorderhaven (2018), é o mais utilizado em pesquisas. Além disso, utilizou-se desta classificação de setores para a operacionalização dos modelos de GR. Por fim, a variável Controladora Estrangeira (ConEST) foi medida por meio de uma *Dummy* (1).

Quanto às variáveis de controle em nível de país, utilizou-se o sistema legal do país (SL), a adoção das IFRS ou US GAAP (IFRS), o produto interno bruto (PIB), o índice de

São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

percepção da corrupção (IPC) e o ambiente legal (AL). A variável Sistema Legal (SL), classificada em *code law* (1) ou *common law* (0). Chin, Chen e Hsieh (2009) apontam que países voltados ao sistema *code law* tendem a ter diminuição na qualidade da informação contábil, o que não ocorre em regimes *common law*. Nesta pesquisa o ambiente legal é composto pela média linear dos indicadores de aplicação de leis para valores mobiliários, proteção dos interesses dos acionistas minoritários, aplicação de normas contábeis e de auditoria, independência judicial, divulgados pelo Fórum Econômico - WEF (2009-2017).

As variáveis de GR e de controles em nível de empresa foram coletadas a partir da base de dados da *Refinitiv Eikon*<sup>®</sup>, enquanto as variáveis em nível país foram coletadas em fontes secundárias específicas: Cultura Nacional ([www.geerthofstede.com](http://www.geerthofstede.com)), Sistema Legal (*Central Intelligence Agency (CIA)*, *The World Factbook (2019)* - [www.cia.gov](http://www.cia.gov)), IFRS/USGAP (Homepage da IFRS Foundation (2019) - [www.foundation.org](http://www.foundation.org)), PIB (*website do Banco Mundial (2019)* - <https://data.worldbank.org>); Índice de Percepção de Corrupção (*Transparency International (2019)* - [www.transparency.org](http://www.transparency.org)) e Ambiente Legal (*World Economic Forum 2009-2017 (2019)* - [www.weforum.org](http://www.weforum.org)).

A análise dos dados foi realizada em duas etapas. A primeira consistiu nos cálculos preliminares: cálculo da distância cultural entre os 20 países das subsidiárias estrangeiras e os 45 países das controladoras, cálculo do gerenciamento de resultados, cálculo das variáveis de controle que dependiam de um cálculo prévio, *winsorização* de todas as variáveis contínuas e estatísticas descritivas. A segunda etapa consistiu em analisar a relação entre a distância cultural do país da controladora e do país da subsidiária estrangeira com as práticas de gerenciamento de resultados por *accruals* (hipótese H), a partir da equação 4.

(Equação 4)

$$GR = \alpha_1 + \beta_1 DC_{it} + \delta_n \sum V C_{it} + \sum \text{país\_fe} + \sum \text{setor\_fe} + \sum \text{ano\_fe} + \varepsilon$$

Em que:

DC = Distância Cultural.

## 4 Apresentação e análise dos resultados

### 4.1 Análises preliminares

Apresenta-se a estatística descritiva das variáveis distância cultural, do GR e das variáveis de controle (Tabela 2), expondo os valores de média, desvio padrão, mediana e dos percentis 25 e 75. A amostra foi composta por 5.373 observações, ao longo dos 9 anos do período desta pesquisa (2009-2017).

**Tabela 2 Variáveis de distância cultural e de controles**

**Painel A: Variáveis de distância cultural**

	DC_DP <sub>j</sub>	DC_INDI <sub>j</sub>	DC_MAS <sub>j</sub>	DC_AVI <sub>j</sub>	DC_OLP <sub>j</sub>	DC_INDU <sub>j</sub>

São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

Média	1 77661	1 78710	1 00182	1 10766	1 58380	1 38110
DesvPad	1 72560	2 70571	1 03686	1 65016	1 80537	2 11247
Perc 25	0 77970	0 04193	0 70437	0 00186	0 41530	0 11075
Mediana	0 33006	0 70796	0 75731	0 47535	1 74776	0 50855
Perc 75	1 70607	2 55131	1 00077	1 45575	1 77381	1 64770

**Painel B: Variáveis de controle**

	GR_KLW <sub>it</sub>	TAM <sub>it</sub>	ROA <sub>it</sub>	GC <sub>it</sub>	AF <sub>it</sub>	CV <sub>it</sub>	PIB <sub>it</sub>	IPC <sub>it</sub>	AL <sub>t</sub>
Média	0 067	10 600	0 010	6 767	0 526	0 317	3 630	4 096	5 005
DesvPad	0 068	2 180	0 316	17 898	0 577	3 874	3 110	2 078	0 717
Perc 25	0 073	18 090	0 003	0	0 317	-0 085	1 077	2 300	1 100
Mediana	0 045	10 547	0 037	0	0 507	0 017	3 783	3 100	1 075
Perc 75	0 081	21 316	0 081	0	0 666	0 106	5 811	6 300	5 775

Legenda: DC – Distância Cultural; DP - Distância do Poder; INDI – Individualismo; MAS – Masculinidade; AVI – Aversão à Incerteza; OLP – Orientação a Longo Prazo; INDU – Indulgência; DesvPad – Desvio padrão; Perc – percentil; GR\_KLW – Gerenciamento de Resultado Modelo de Kothari et al. (2005); TAM – Tamanho da Empresa; ROA – Retorno sobre Ativos; GC – Governança Corporativa Geral; AF – Alavancagem Financeira; CV – Crescimento das Vendas; PIB – Produto Interno Bruto; IPC – Índice de Percepção de Corrupção; AL – Ambiente Legal; DesvPad – Desvio padrão; Perc – percentil. Fonte: Dados da pesquisa.

Observa-se na Tabela 2, DC entre controladoras e subsidiárias, que o INDI\_Con tem se apresentado de forma mais coletiva (47,85), quando medida a distância cultural entre as controladoras e suas subsidiárias estrangeiras, o individualismo (INDI) se sobressai (1,78710), seguida pela orientação a longo prazo (1,58380).

Pode-se inferir que, em média, os países de subsidiárias estrangeiras possuem maior distância cultural na dimensão individualismo. Além disso, em função da distância cultural (média), essas empresas tendem a se preocupar com o longo prazo, assim, buscam incentivar a economia e a educação como medidas de precaução. Nota-se também que a distância cultural entre controladoras e subsidiárias estrangeiras apresentou menor índice de média na masculinidade (1,09483).

Os *accruals* discricionários apresentaram média de 0,067 e mediana de 0,045. Gray et al. (2015) encontraram resultados semelhantes em sua amostra de 15.258 observações ano/empresas, em 14 países da União Europeia. A Alavancagem Financeira (AF) apresentou média de 0,526, índice superior ao observado por Gray et al. (2015) em 14 países da União Europeia (0,212).

Percebe-se que as empresas da amostra divulgam, em média, apenas 6,767 (SubEST) de 91 itens analisados pela *Refinitiv Eikon* sobre questões relacionadas à GC. Contudo, essa baixa média pode ser explicada pelo fato de que 85,2% de empresas da amostra que não divulgaram nenhum valor relacionado à GC. Isso se comprova pela falta de informação nos percentis 25, 75 e mediana. Contudo, apesar de não identificado na Tabela 2, houve uma concentração de informações de GC nos percentis 90 (34,5173), 95 (54,0574) e 99 (75,1921), além de apresentar um dos maiores desvios padrões (17,898) se comparado às demais variáveis de controle.

A média do Índice de Percepção de Corrupção (IPC) foram de 4,096. Considerando 10 para os países com alta percepção de corrupção (escala de 0 a 10), a amostra apontou, em média, que os países com subsidiárias estrangeiras desta pesquisa possuem uma percepção de corrupção relativamente baixa. A variável Ambiente Legal (AL), que possui uma escala de 1 (fraca) a 7 (robusta), apresentou uma média de 5,005. Esse resultado indica que os países de

São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

subsidiárias estrangeiras desta pesquisa possuem de mediano a fortes controles em seus ambientes legais, os quais podem inibir o gerenciamento de resultados. Com relação às variáveis *dummies* (não tabuladas), apontaram que 33,8% das subsidiárias estrangeiras foram auditadas por *big four* (BIG4); 44,3% estão localizadas em países com características *code law*; e 61,8% já adotavam ou adotaram as normas internacionais de contabilidade durante o período desta pesquisa.

#### 4.2 Relação entre a distância cultural do país da controladora e do país da subsidiária estrangeira com as práticas de gerenciamento de resultados por accruals

A relação entre a distância cultural (DC) e os níveis de GR da subsidiária estrangeira (SubEST) é apresentada na Tabelas 3, com base na amostra de 5.373 empresas, caracterizadas pelos modelos da DC nas dimensões culturais distância de poder, individualismo, masculinidade, aversão à incerteza, orientação a longo prazo e indulgência (Hofstede, 2019).

Os modelos apresentados na Tabela 3 apresentaram significância pelo teste ANOVA (0,000), indicando haver linearidade nos dados e um coeficiente de determinação ( $R^2$ ) entre 4,60% e 5,35%, que se mostraram significativos e sem problemas de multicolinearidade (VIF máximo entre 5,74 e 5,80).

As distâncias culturais relacionadas às dimensões individualismo (DC\_INDI) e indulgência (DC\_INDU) apresentaram-se estatisticamente significativas e com sinal positivo quando relacionadas ao GR\_KLW. Assim, aponta-se que distância cultural relacionada ao INDI existente entre o país da controladora e o da subsidiária mostra-se associada a um maior GR nas subsidiárias estrangeiras. O mesmo foi observado em relação à DC relativa à indulgência (INDU). Esses resultados corroboram ao estudo de Chand et al. (2021), que também identificou relação positiva e significativa ao relacionar a distância cultural, do ponto de vista do individualismo e indulgência, relacionada as tentativas com o sucesso de operações de fusão e aquisições interenacionais. O estudo de Chand et al. (2021) ajuda a suportar os resultados dessa pesquisa em função dos resultados positivos e significativos nas culturas individualistas e indulgentes no contexto de empresas internacionais.

A Tabela 3 também aponta relação negativa entre a distância cultural relativa à aversão à incerteza (DC\_AVI) e o GR. Assim, infere-se que a DC\_AVI associa-se a menor GR nas subsidiárias estrangeiras. Empresas instaladas em uma cultura de elevada aversão à incerteza, sempre que se sentirem ameaçadas por situações incertas, se cercam de regras e não toleram desvios de ideias e comportamentos. Isso explicaria a relação negativa com o GR entre as empresas ligadas societariamente. A distância cultural relativa à distância do poder (DC\_DP), à masculinidade (DC\_MAS) e à orientação a longo prazo (DC\_OLP) não apresentaram relações significativas.

Quanto às variáveis de controle, encontrou-se uma relação positiva e significativa entre o crescimento das vendas (CV) e o GR em todos os modelos, condizentes com o sinal esperado. Duas das variáveis de controle, governança corporativa (GC) e o ambiente legal (AL), apresentaram relação negativa e significativa com o GR em todos os modelos, o que vai ao encontro com o sinal esperado.

**Tabela 3 Resultados da reação entre a DC e o GR – Modelo Kothari**

Variáveis	Variável Dependente: accruals discricionários (GR_KLW)						
	Sinal	Coef./ t	Coef./ t	Coef./ t	Coef./ t	Coef./ t	Coef./ t
Constante		0.17065*** (8.89)	0.14722*** (7.50)	0.17122*** (8.90)	0.17600*** (9.73)	0.17096*** (8.90)	0.16211*** (8.17)
DC	+/-	-0.00036	0.00100***	0.00058	-0.00146**	0.00009	0.00000*

São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

		(-0 75)	(5 07)	(1 10)	(-2 54)	(0 16)	(1 80)
TAM	+	-0 000311 (-0 89)	-0 00020 (-0 58)	-0 00032 (-0 90)	-0 00029 (-0 84)	-0 00030 (-0 86)	-0 00031 (-0 87)
ROA	-	0 00198 (0 66)	0 00221 (0 73)	0 00182 (0 60)	0 00211 (0 71)	0 00195 (0 64)	0 00197 (0 65)
GC	-	-0 00028*** (-6 63)	-0 00026*** (-6 05)	-0 00028*** (-6 55)	-0 00029*** (-6 81)	-0 00028*** (-6 59)	-0 00027*** (-6 35)
AF	+	0 00881 (1 62)	0 00913 (1 58)	0 00888 (1 62)	0 00891 (1 64)	0 00884 (1 61)	0 00895 (1 61)
CV	+	0 00141*** (3 13)	0 00144*** (3 16)	0 00142*** (3 13)	0 00141*** (3 12)	0 00142*** (3 13)	0 00142*** (3 14)
BIG4	-	-0 00205 (-0 99)	-0 00194 (-0 95)	-0 00205 (-1 00)	-0 00206 (-1 01)	-0 00199 (-0 97)	-0 00196 (-0 96)
PIB	-	0 00167*** (4 03)	0 00171*** (4 18)	0 00173*** (4 12)	0 00162*** (3 90)	0 00165*** (3 96)	0 00171*** (4 15)
SL	+/-	-0 00544** (-2 34)	-0 00305 (-1 30)	-0 00575** (-2 41)	-0 00499** (-2 16)	-0 00536** (-2 31)	-0 00404* (-1 67)
IFRS	+/-	-0 00414 (-1 55)	-0 00444* (-1 68)	-0 00374 (-1 38)	-0 00555** (-2 08)	-0 00422 (-1 57)	-0 00447* (-1 69)
IPC	+	-0 00395*** (-3 93)	-0 00372*** (-3 73)	-0 00408*** (-4 05)	-0 00429*** (-4 30)	-0 00400*** (-4 00)	-0 00392*** (-3 92)
AL	-	-0 01597*** (-5 70)	-0 01339*** (-4 75)	-0 01661*** (-5 75)	-0 01663*** (-5 95)	-0 01612*** (-5 69)	-0 01481*** (-5 13)
Nº Obs		5 373	5 373	5 373	5 373	5 373	5 373
ANOVA		0 000	0 000	0 000	0 000	0 000	0 000
R <sup>2</sup>		0 0460	0 0535	0 0482	0 0491	0 0480	0 0486
VIF máx		5 75	5 74	5 75	5 80	5 75	5 74
Durbin Watson		1 19255	1 19789	1 19297	1 19366	1 19211	1 19267
Efeito Fixo Ano		Sim					
Efeito Fixo País		Não					

Legenda: \*\*\*significativa a nível de 1%; \*\*5%; \*10%; KLV – Modelo de Kothari et al. (2005); GR – Gerenciamento de Resultado; DC – Distância Cultural; DP – Distância do Poder; INDI – Individualismo; MAS – Masculinidade; AVI – Aversão à Incerteza; OLP – Orientação a Longo Prazo; INDU – Indulgência; TAM – Tamanho da Empresa; ROA1 – Retorno sobre Ativos; GC – Governança Corporativa Geral; AF – Alavancagem Financeira; CV – Crescimento das Vendas; BIG4 – Empresa de Auditoria Big Four; PIB – Produto Interno Bruto; SL – Sistema Legal; IFRS – Adoção das IFRS/USGAAP; IPC – Índice de Percepção de Corrupção; AL – Ambiente Legal; Coef. – Coeficiente; t – Estatística t; Nº Obs. – Número de Observações; VIF - *Variance Inflation Factor*. Fonte: Dados da pesquisa.

Esperava-se que o índice de percepção de corrupção (IPC) contribuísse para um maior GR quando analisada a DC entre controladoras e subsidiárias estrangeiras, porém, os resultados apontaram sinal negativo e significativo em todos os modelos. Já o crescimento anual do produto interno bruto (PIB), para o qual se esperava sinal negativo, apresentou sinal positivo e significativo quando relacionado com o GR em todos os modelos.

A variável sistema legal (SL), para a qual se esperava relação positiva (*code law*), indicou relação negativa e significativa com o GR em todos os modelos, com exceção da DC\_INDI. Assim, diferentemente da literatura, constatou-se que subsidiárias localizadas em países *code law* gerenciam menos os resultados, se comparadas àquelas localizadas em países



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

*common law*. Em relação à aplicação das normas contábeis internacionais (IFRS/USGAAP) encontrou-se relação negativa (conforme esperado) em INDI (sig 5%), AVI (sig 5%) e INDU (sig 10%) com o GR. De forma geral, pode-se inferir que a adoção das IFRS/US GAAP pelas subsidiárias estrangeiras está associada com menores práticas de GR nessas empresas.

### 4.3 Análise de sensibilidade

#### 4.3.1 Relação entre DC e GR e o efeito da idade da subsidiária estrangeira

Um fator que pode influenciar os resultados obtidos nas Tabelas 3 é o tempo de existência da subsidiária, localizada em país estrangeiro. É possível que quanto mais tempo a subsidiária esteja inserida no país estrangeiro, menor seja a DC que pode afetar suas práticas de GR. Para testar isso, realizou-se um teste de sensibilidade considerando a interação entre a variável de idade das subsidiárias estrangeiras e a distância cultural. É importante considerar a idade, pois de acordo com Wilkinson et al. (2008), a implicação da sua análise é justamente o fato de que a experiência de uma subsidiária (medida pela sua idade ou tempo que está instalada no país hospedeiro) atenuará o efeito da distância cultural no controle societário (da controladora sobre a subsidiária).

Para tal, a variável idade foi separada com base no seu valor mediano de 21,15 e transformada em variável *dummy*, isto é, foi atribuído 1 para as empresas com idade superior a 21,15 e 0 caso contrário. É interessante destacar que a idade mínima foi de um mês e a idade máxima de 108,6 anos. Ressalta-se que o número de observações nessas análises diminuiu (-503), em função de empresas que não possuíam informações disponíveis sobre a data de fundação na base de dados.

Assim como na análise principal em relação à DC\_AVI (Tabela 3), a interação entre variável de distância cultural referente à AVI e a idade da subsidiária (não tabulada) se mostrou negativa e significativa quando relacionada ao GR. Dessa forma, infere-se que o tempo (idade) que a subsidiária está inserida no contexto internacional não modifica a relação negativa entre DC\_AVI e GR, o que confirma o resultado do modelo principal (Tabela 3).

Quanto à orientação a longo prazo (DC\_OLP), esta apresentou-se de forma significativa e negativa com a adição da idade. Ao comparar este resultado com o apresentado na Tabela 3 (0,00009), nota-se que subsidiárias estrangeiras mais velhas, em ambientes em que a DC relativa à orientação a longo prazo para sua controladora é maior, apresentam-se associadas negativamente com o GR (0,00245 – 0,00475 = -0,00230). Esse resultado indica que para esta dimensão cultural, a idade da subsidiária estrangeira acaba inibindo o efeito da DC entre controladora e subsidiária sobre o GR desta última.

#### 4.3.2 Relação entre DC e GR e o efeito das IFRS da subsidiária estrangeira

Realizou-se também um teste de sensibilidade considerando a interação entre a variável IFRS das subsidiárias estrangeiras e a distância cultural. Entende-se a importância de analisar as normas contábeis internacionais, pois de acordo com Klann e Beuren (2018), a eficácia do processo de convergência das normas contábeis locais de um país para as normas internacionais do IASB, a fim de obter melhoria na qualidade das informações contábeis, não depende apenas da convergência das normas. Além disso, é necessário que o país interessado na convergência também se preocupe com a adequação da legislação, proteção dos investidores, boas práticas de governança corporativa, treinamento profissional, entre outros fatores, dentre os quais poderia estar a cultura dos países.

Esse teste foi realizado com o intuito de verificar se a adoção das IFRS por subsidiárias localizadas em país estrangeiro afeta a relação entre a distância cultural e as





São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

práticas de GR. Para isso, utilizou-se a mesma amostra da sessão 5.4.2, ou seja, 4.870 observações.

Quanto à distância do poder (DC\_DP), os resultados (não tabulados) apontaram relação negativa, mas não significativa. Ao considerar a adoção das IFRS pelas subsidiárias, encontrou-se uma relação negativa, significativa ao nível de 5%. Pode-se inferir, a partir disso, que a adoção das IFRS pelas subsidiárias reforça a associação negativa observada entre a distância cultural relativa à distância do poder e o GR dessas subsidiárias.

O mesmo efeito pode ser observado em relação à masculinidade (DC\_MAS), que apresentou coeficiente positivo, mas não significativo. Com a adoção das IFRS pelas subsidiárias, a associação positiva entre a DC\_MAS e o GR das subsidiárias é reforçada. Esse resultado indica que em contextos de elevada DC\_MAS, a adoção das IFRS pelas subsidiárias estrangeiras, ao invés de mitigar práticas de GR, como indicado pela literatura, acaba apresentando efeito inverso.

Com relação ao individualismo (DC\_INDI), encontrou-se um coeficiente positivo e significativo (0,00199\*\*\*), o que não mudou quando inserida a interação com a variável de adoção das IFRS, embora as IFRS tenham reduzido o efeito positivo da DC\_INDI sobre o GR.

Ao analisar a indulgência (DC\_INDU), observa-se que a relação entre indulgência e GR passa a ser negativa, o que indica que a adoção das IFRS por subsidiárias estrangeiras em contextos em que a DC relativa à indulgência entre controladora e subsidiária é elevada, minimiza o GR da subsidiária. Este achado difere dos resultados obtidos por Ugrin et al. (2017), os quais verificaram que houve um aumento significativo no GR após a adoção das IFRS, entre empresas de países com maior indulgência, embora esses autores não tenham pesquisado a DC entre controladora e subsidiária, mas a cultura do próprio país onde a controladora estava instalada.

#### 4.4 Discussão dos resultados

Apesar da representatividade e força da contabilidade, pode-se inferir, com base na abordagem da influência cultural (Gray, 1988), que as decisões de gestores, em função da cultura demandada por seu povo, podem modificar as decisões contábeis das organizações. No âmbito internacional, especificamente quando relacionadas as empresas controladoras e suas subsidiárias estrangeiras e pela relação entre diferentes culturas nacionais, as escolhas contábeis realizadas pelos gestores das subsidiárias podem ser afetadas pela distância cultural.

Em relação à distância cultural, a hipótese H<sub>2</sub> (distância cultural relacionada ao individualismo e GR) não foi rejeitada, pois apresentou-se significativa e positiva nos dois modelos analisados. Esse resultado indica que diferentes níveis de individualismo entre a cultura nacional do país da controladora e o da subsidiária estrangeira podem influenciar as práticas de gerenciamento de resultados das subsidiárias estrangeiras.

Hofstede (1980b, 1983, 2019), ao tratar do individualismo, considera que há implicações no quadro social, visto que nesse caso o país possui um grau elevado de interdependência entre membros da sociedade, por mais que as decisões sejam próprias. Egocentrismo, decisões e opiniões voltadas para a interiorização e a tarefa tem mais valor que o relacionamento (Hofstede, 2011). Portanto, no caso desta pesquisa, pode-se inferir que tais características culturais podem fazer com que a controladora use seu poder societário sobre a subsidiária para influenciar suas práticas de GR, a fim de se atingir determinadas metas, ainda que a subsidiária esteja localizada em país de cultura mais coletivista.

Esse resultado contradiz os achados de Desender et al. (2011), que concluíram que países com alto grau de individualismo tendem a ter baixos níveis de gerenciamento de resultados. Também vai de encontro aos resultados de Callen et al. (2011), que baseados no



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

modelo da abordagem da influência cultural de Gray (1988), investigaram se a cultura mitigava o GR. Os resultados apontaram uma relação negativa entre o individualismo e o GR.

Por outro lado, o resultado da hipótese H<sub>2</sub> corrobora os achados de Doupnik (2008), que examinou a influência da cultura nacional no GR. O autor verificou que o individualismo estava positivamente relacionado ao GR, especialmente na forma de suavização de ganhos. Da mesma forma, Ugrin et al. (2017), que analisaram a cultura do país de origem relacionado às mudanças no GR, aponta que houve um aumento significativo no GR nas empresas de países com cultura individualista. Corrobora também com Chand et al. (2021), que observaram uma relação positiva ao analisar o sucesso das tentativas de fusão e aquisição e a distância cultural.

No que diz respeito à hipótese H<sub>4</sub>, relacionada à distância cultural relativa à aversão à incerteza e GR, não foi rejeitada, pois apresentou relação negativa e significativa nos dois modelos de GR. No geral, os resultados apontaram que a distância cultural em relação à aversão à incerteza entre o país da controladora e o da sua subsidiária estrangeira pode influenciar esta última para redução das práticas de gerenciamento dos resultados.

Hofstede (1980a, 1983, 2019) considera que a dimensão cultural de aversão à incerteza busca verificar até que ponto os membros de uma cultura se sentem ameaçados por situações ambíguas ou desconhecidas e, assim, criam regras e sistemas jurídicos para evitá-las. Em relação à qualidade da informação contábil, gestores e/ou preparadores das demonstrações contábeis em tais contextos preferirão critérios contábeis que suavizem resultados, a fim de evitar a volatilidade no preço das ações (Paulo, 2007).

O resultado significativo e negativo obtido na hipótese H<sub>4</sub> condiz com os achados de Han et al. (2010), Gray et al. (2015) e Pacheco Paredes e Wheatley (2017), de que em cenários mais avessos à incerteza, haverá mais regras e regulamentos que minimizarão as práticas de gerenciamento dos resultados. O que se vislumbra nesta pesquisa é que, além dos aspectos analisados pelos autores supracitados, as práticas de GR das subsidiárias também podem ser influenciadas pelas diferenças culturais entre o país da controladora e o de sua subsidiária. Portanto, subsidiárias estrangeiras podem minimizar práticas de GR por influência de suas controladoras, quando estas estiverem localizadas em países com cultura de maior aversão à incerteza, devido ao volume de regras e controles impostos por seus países, ainda que suas subsidiárias estejam localizadas em países de menor aversão à incerteza.

No que tange à hipótese H<sub>6</sub>, que se refere à relação entre a distância cultural relativa à indulgência, entre o país da controladora e o da sua subsidiária, com as práticas de gerenciamento de resultados da subsidiária, esta também não foi rejeitada. Apresentou relação significativa em ambos os modelos, principal e de sensibilidade. Sendo assim, os resultados apontaram que a distância cultural relacionada à indulgência entre controladoras e subsidiárias estrangeiras tem relação positiva com as práticas de GR das subsidiárias.

De acordo com Ugrin et al. (2017), países com culturas indulgentes, por serem mais liberais, possibilitam maior envolvimento no gerenciamento de resultados, se comparados a países com cultura mais restritiva, que se cercam de regras e normas. Os resultados deste estudo vão ao encontro dos achados de Cai, Xu, Yu, Zhang e Zheng, (2019), que indicam que controladoras localizadas em países mais indulgentes, menos restritivos em termos de regras e controles, levam os gestores de subsidiárias estrangeiras a ser mais livres para expressar seu comportamento oportunista, como o fato de gerenciar resultados.

Diante dos resultados obtidos em relação às hipóteses testadas nesta pesquisa, é possível inferir que a distância cultural entre controladora e subsidiária, no que diz respeito ao individualismo, aversão à incerteza e indulgência, tende a influenciar as práticas de gerenciamento de resultados da subsidiária de países estrangeiros. Nesse sentido, as diferenças culturais, neste estudo, medidas pelas distâncias culturais existentes entre



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

controladora e subsidiária estrangeira, podem ser utilizadas para explicar diversos fatos. No caso específico desta pesquisa, vislumbra-se que a cultura nacional de controladoras localizadas em países distintos aos de suas subsidiárias podem influenciar as práticas de GR destas, bem como esta influência pode variar em função da DC existente entre elas.

## 5 Considerações finais

Os resultados apresentados neste estudo permitem concluir que, de maneira geral a distância cultural entre controladora e sua subsidiária estrangeira pode influenciar a qualidade da informação contábil divulgada por esta última, mais especificamente, relaciona às práticas de gerenciamento de resultados.

Quanto à distância cultural entre o país da controladora e o da sua subsidiária estrangeira, os resultados apontaram relação positiva e estatisticamente significativa nos modelos de distância cultural relativos ao individualismo (DC\_INDI) e indulgência (DC\_INDU). Além disso, encontrou-se relação negativa e estatisticamente significativa no modelo de distância cultural relativo à aversão à incerteza (DC\_AVI).

Tais evidências demonstram que a distância cultural entre controladoras e subsidiárias, quando analisadas do ponto de vista do individualismo e da indulgência, contribuem para o aumento das práticas de gerenciamento de resultados das subsidiárias estrangeiras. Por outro lado, a distância cultural entre controladoras e subsidiárias em relação à aversão à incerteza ajudam a mitigar as práticas de GR dessas subsidiárias.

Constatou-se ainda que a idade da subsidiária estrangeira pode mitigar a influência da controladora, em um contexto de distância cultural de orientação a longo prazo, sobre as práticas de GR da subsidiária. Nesse caso, subsidiárias estrangeiras mais velhas tendem a diminuir suas práticas de GR em função da distância cultural para suas controladoras. Também se verificou que a adesão às IFRS por parte do país da subsidiária estrangeira pode mitigar suas práticas de GR, ainda que a DC para sua controladora em termos da indulgência poderia ser um incentivo para tal.

Este estudo não esgota todas as possibilidades de análise da relação entre a distância cultural entre controladora e subsidiária estrangeira e práticas de GR. Há diversos outros aspectos dessa relação que podem ser objeto de análise em estudos futuros. Por exemplo, em função deste estudo abordar vários países, não foi possível detectar se a subsidiária estrangeira era administrada por um gestor também estrangeiro (natural do país da controladora) ou originário do país sede da subsidiária.

Recomenda-se também verificar em estudos futuros se o percentual de participação da empresa controladora sobre o capital social da subsidiária estrangeira pode influenciar as práticas de GR de subsidiárias estrangeiras. Ainda, se as controladoras têm efetivamente operações no país onde está sediada a subsidiária.

## Referências

- Ashraf, B. N., & Arshad, S. (2017). Foreign bank subsidiaries' risk-taking behavior: impact of home and host country national culture. *Research in International Business and Finance*, 41(1), 318-335.
- Bajra, U., & Cadez, S. (2018). The impact of corporate governance quality on earnings management: evidence from European companies cross-listed in the US. *Australian Accounting Review*, 28(2), 152-166.
- Berry, H., Guillén, M. F., & Zhou, N. (2010). An institutional approach to cross-national distance. *Journal of International Business Studies*, 41(9), 1460-1480.

São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

- Beugelsdijk, S., Maseland, R., Onrust, M., Van Hoorn, A., & Slangen, A. (2015). Cultural distance in international business and management: from mean-based to variance-based measures. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(2), 165-191.
- Beugelsdijk, S., & Mudambi, R. (2013). MNEs as border-crossing multi-location enterprises: the role of discontinuities in geographic space. *Journal of International Business Studies*, 44(5), 413-426.
- Beugelsdijk, S., Nell, P. C., & Ambos, B. (2017). When do distance effects become empirically observable? an investigation in the context of headquarters value creation for subsidiaries. *Journal of International Management*, 23(3), 255-267.
- Cai, G., Xu, Y., Yu, D., Zhang, J., & Zheng, G. (2019). Strengthened board monitoring from parent company and stock price crash risk of subsidiary firms. *Pacific-Basin Finance Journal*, 56, 352-368.
- Callen, J. L., Morel, M., & Richardson, G. (2011). Do culture and religion mitigate earnings management? evidence from a cross-country analysis. *International Journal of Disclosure and Governance*, 8(2), 103-121.
- Chand, A., Jiang, R., & Zhao, Z. (2021). National cultural distance and cross-border M&A. *Asia-Pacific Journal of Accounting & Economics*, 1-18.
- Chin, C. L., Chen, Y. J., & Hsieh, T. J. (2009). International diversification, ownership structure, legal origin, and earnings management: Evidence from Taiwan. *Journal of Accounting, Auditing & Finance*, 24(2), 233-262.
- CIA – Central Intelligence Agency. 2019. World Factbook Title: Legal System. Recuperado em 29 maio, 2019, de <https://www.cia.gov/library/publications/the-worldfactbook/fields/2100.html>.
- Cunha, H. C. (2018). Asymmetry and the moderating effects of formal institutional distance on the relationship between cultural distance and performance: the case of foreign subsidiaries in Latin America. Doctoral dissertation, Halmstad University Press.
- Dechow, P. M., & Dichev, I. D. (2002). The quality of accruals and earnings: The role of accrual estimation errors. *The Accounting Review*, 77(s-1), 35-59.
- Desender, K. A., Castro, C. E., & De León, S. A. (2011). Earnings management and cultural values. *American Journal of Economics and Sociology*, 70(3), 639-670.
- Doupnik, T. S. (2008). Influence of culture on earnings management: a note. *Abacus*, 44(3), 317-340.
- Graafland, J., & Noorderhaven, N. (2018). National culture and environmental responsibility research revisited. *International Business Review*, 27(5), 958-968.
- Gray, S. J. (1988). Towards a theory of cultural influence on the development of accounting systems internationally. *Abacus*, 24(1), 1-15.
- Gray, S. J., Kang, T., Lin, Z., & Tang, Q. (2015). Earnings management in Europe post IFRS: do cultural influences persist?. *Management International Review*, 55(6), 827-856.
- Guan, L., & Pourjalali, H. (2010). Effect of cultural environmental and accounting regulation on earnings management: a multiple year-country analysis. *Asia-Pacific Journal of Accounting & Economics*, 17(2), 99-127.
- Guan, L., Pourjalali, H., Sengupta, P., & Teruya, J. (2005). Effect of Cultural Environment on Earnings Manipulation: a Five Asia-Pacific Country Analysis. *Multinational Business Review*, 13(2), 23-41.
- Han, S., Kang, T., Salter, S., & Yoo, Y. K. (2010). A cross-country study on the effects of national culture on earnings management. *Journal of International Business Studies*, 41(1), 123-141.

São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

- Healy, P. M. (1985). The effect of bonus schemes on accounting decisions. *Journal of Accounting and Economics*, 7(1-3), 85-107.
- Healy, P. M., & Wahlen, J. M. (1999). A review of the earnings management literature and its implications for standard setting. *Accounting Horizons*, 13(4), 365-383.
- Hofstede, G. (1980a). Culture's consequences: international differences in work-related values (Vol. 5). Sage Publication.
- Hofstede, G. (1991). Cultures and organizations: software of the mind (Vol. 2). Reino Unido: MCGraw-Hill.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 2307-0919.
- Hofstede, G. (1980b). Motivation, leadership, and organization: do American theories apply abroad?. *Organizational Dynamics*, 9(1), 42-63.
- Hofstede, G. (2019). The 6-D model of national culture. Recuperado em 13 setembro, 2019, de <https://geerthofstede.com>
- Hofstede, G. (1983). The cultural relativity of organizational practices and theories. *Journal of International Business Studies*, 14(2), 75-89.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). Cultures and organizations: software of the mind (Vol. 2). New York: Mcgraw-hill.
- Kanagaretnam, K., Lim, CY, & Lobo, GJ (2011). Efeitos da cultura nacional na qualidade dos resultados dos bancos. *Journal of International Business Studies*, 42 (6), 853-874.
- Klann, R. C., & Beuren, I. M. (2018). Earnings management IFRS adoption in Brazilian and British companies. *International Journal of Disclosure and Governance*, 15(1), 13-28.
- Kogut, B., & Singh, H. (1988). The effect of national culture on the choice of entry mode. *Journal of International Business Studies*, 19(3), 411-432.
- Kothari, S. P., Leone, A. J., & Wasley, C. E. (2005). Performance matched discretionary accrual measures. *Journal of Accounting and Economics*, 39(1), 163-197.
- Leuz, C., Nanda, D., & Wysocki, P. D. (2003). Earnings management and investor protection: an international comparison. *Journal of Financial Economics*, 69(3), 505-527.
- Lourenço, I. C., Rathke, A., Santana, V., & Branco, M. C. (2018). Corruption and earnings management in developed and emerging countries. Corporate Governance: *The International Journal of Business in Society*, 18(1), 35-51.
- Mota, R. H. G. (2018). A influência dos ciclos econômicos no gerenciamento de resultados contábeis. Tese de doutorado, Universidade Federal da Paraíba.
- Nabar, S.; & Boonlert-U-Thai, K. K. (2007). Earnings management, investor protection, and national culture. *Journal of International Accounting Research*, 6(2), 35-54.
- Pacheco Paredes, A. A., & Wheatley, C. (2017). The influence of culture on real earnings management. *International Journal of Emerging Markets*, 12(1), 38-57.
- Paulo, E. (2007). Manipulação das informações contábeis: uma análise teórica e empírica sobre os modelos operacionais de detecção de gerenciamento de resultados. Tese de doutorado, Universidade de São Paulo.
- Riahi, R., & Omri, A. (2013). Cultural relativism in earnings management. *International Journal of Management and Business Research*, 3(3), 281-295.
- Ugrin, J. C., Mason, T. W., & Emley, A. (2017). Culture's consequence: The relationship between income-increasing earnings management and IAS/IFRS adoption across cultures. *Advances in Accounting*, 37, 140-151.
- Viana Jr, D. B. C., Lourenço, I. M. E. C., Ohlson, M., & de Lima, G. A. S. (2021). National culture and earnings management in developed and emerging countries. *Journal of Accounting in Emerging Economies*.

São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

- Watts, R. & Zimmerman, J. (1986). *Positive accounting theory*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Wilkinson, T. J., Peng, G. Z., Brouters, L. E., & Beamish, P. W. (2008). The diminishing effect of cultural distance on subsidiary control. *Journal of International Management*, 2(14), 93-107.
- Yamen, A., Kuzey, C., & Dinc, M. S. (2021). Culture, institutional quality and earnings management: an international evidence. *EuroMed Journal of Business*.