

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS
ESCOLA BRASILEIRA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE EMPRESAS
MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO

VIAGEM AO CENTRO DA DENÚNCIA:
EXPLORANDO AS “CAMADAS” QUE
INFLUENCIAM AS DENÚNCIAS DE FRAUDES
NAS ORGANIZAÇÕES

DISSERTAÇÃO APRESENTADA À ESCOLA BRASILEIRA DE ADMINISTRAÇÃO
PÚBLICA E DE EMPRESAS PARA OBTENÇÃO DO GRAU DE MESTRE

BERNARDO DE ABREU GUELBER FAJARDO
Rio de Janeiro - 2012

Fajardo, Bernardo de Abreu Guelber

Viagem ao centro da denúncia: explorando as “camadas” que influenciam as denúncias de fraudes nas organizações / Bernardo de Abreu Guelber Fajardo. – 2012.

59 f.

Dissertação (mestrado) - Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Centro de Formação Acadêmica e Pesquisa.

Orientador: Armando Santos Moreira Cunha.

Inclui bibliografia.

1. Fraude. 2. Perícia contábil. 3. Sociedades comerciais - Corrupção. 4. Denúncia (Direito penal) I. Cunha, Armando Santos Moreira. II. Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas. Centro de Formação Acadêmica e Pesquisa. III. Título.

CDD – 658.473

BERNARDO DE ABREU GUELBER FAJARDO

**VIAGEM AO CENTRO DA DENÚNCIA:
EXPLORANDO AS “CAMADAS” QUE INFLUENCIAM AS DENÚNCIAS DE
FRAUDES NAS ORGANIZAÇÕES**

Dissertação apresentada à Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas da Fundação Getúlio Vargas do Rio de Janeiro.

Orientador: Professor Dr. Armando Santos Moreira Cunha

Co-orientador: Professor Dr. Ricardo Lopes Cardoso

Rio de Janeiro

2012

AGRADECIMENTOS

Ao meu pai e à Regina pelo apoio incondicional.

À Laryssa pelo carinho e companheirismo.

Aos professores da EBAPE/FGV pela dedicação e ensinamentos.

Aos meus amigos e colegas de mestrado por todo auxílio e incentivo.

Aos funcionários da FGV, em especial à Celene, por sua grande ajuda em todas as etapas do curso.

Aos Professores Ricardo Lopes Cardoso e Armando Santos Moreira Cunha pela orientação e auxílio em todo o processo da confecção deste trabalho.

Ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) pela bolsa concedida durante o curso.

RESUMO

As fraudes contábeis representam uma grande perda para a economia global tanto na esfera pública quanto privada, destacando, assim, os prejuízos sociais ocasionados por elas. Nesta perspectiva, diversas pesquisas têm demonstrado que as denúncias são um dos principais mecanismos de detecção de fraudes nas organizações. Inspirado em Taylor e Curtis (2010), o presente trabalho tem como objetivo identificar a influência das “camadas” pessoal, organizacional, profissional na intenção individual em denunciar uma situação fraudulenta que o mesmo tenha conhecimento. Ressalta-se, porém, a inclusão de uma “camada social”, bem como a consideração de aspectos peculiares da cultura brasileira na elaboração e análise das hipóteses. Para operacionalização das camadas foram utilizadas variáveis latentes coletadas por meio de um questionário respondido por 124 contabilistas. Para mensuração da influência na intenção em denunciar foi utilizado um Modelo de Equação Estrutural (SEM) estimado pelo método dos Mínimos Quadrados Parciais (PLS). Os resultados obtidos confirmaram a importância das camadas de influência no comportamento do eventual denunciante. Destaca-se, principalmente, a importância da camada social, a qual, além de influenciar diretamente de forma significativa a Intenção de Denunciar, também media o impacto da camada profissional. A camada organizacional não afeta de forma significativa a intenção de denunciar. Nota-se, também o grande impacto causado pela camada pessoal. Tais fatos corroboram alguns dos principais traços da cultura brasileira, como a prevalência de relações informais e pessoais em detrimento de relações formais, além de identificar os traços da ambiguidade moral.

PALAVRAS-CHAVE: Denúncia; Fraude; Informação Contábil

ABSTRACT

The accounting frauds represent a great loss for the global economy in both the public and private sectors, thus highlighting the social damage caused by them. In this regard, several studies have shown that the act of whistleblowing are a major mechanism for detecting fraud in organizations. Inspired by Taylor and Curtis (2010), this study aims to identify the influence of personal, organizational and professional "layers of workplace" in individual intention to report a fraudulent situation which he has known. It should be noted, however, the inclusion of a "social layer" as well as consideration of the peculiar aspects of Brazilian culture in the development of hypotheses. For operationalization of the layers were used latent variables collected through a questionnaire answered by 124 accountants. To measure the influence in intention to report was used a Structural Equation Model (SEM) estimated by the method of Partial Least Squares (PLS). The results confirmed the importance of layers influence on the potential whistleblower behavior. It is noteworthy, especially the importance of social layer, which, influences the intention to report in two ways, directly and in a mediation effect to professional layer. The organizational layer does not affect significantly the intent to report. It is interest to highlight the great relevance of personal layer. These facts corroborate some of the main features of Brazilian culture, as the prevalence of informal and personal relationships rather than formal and the influence of moral ambiguity.

KEYWORDS: Whistleblowing; Fraud; Accounting information

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	12
2.1 Fraude.....	12
2.2 Whistleblowing	16
2.3 Aspectos culturais brasileiros	19
2.4 Especificação do problema e das hipóteses	22
2.4.1 Camada pessoal: Intensidade Moral.....	23
2.4.2 Camada Organizacional: Local de Comprometimento.....	23
2.4.3 Camada Profissional: Identificação Profissional	24
2.4.4 Camada Social: Motivação Pública.....	24
3. METODOLOGIA	27
3.1 Procedimento de coleta, participantes e amostra	27
3.2 Estrutura do Questionário.....	28
3.2.1 Primeira parte: Características dos Respondentes.....	29
3.2.2 Segunda parte: Camadas e variáveis correspondentes.....	29
3.2.3 Terceira parte: Cenários	29
3.3 Mensuração das variáveis.....	30
3.3.1 Intenção de Denunciar (ID)	31
3.3.2 Local de Comprometimento (LC).....	32
3.3.3 Identificação Profissional (PI)	33
3.3.4 Motivação Pública (MP)	34
3.3.5 Intensidade Moral (IM)	34
3.4 Especificação do Modelo.....	37
4. ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	39
4.1 Análise das respostas aos questionários e estatísticas descritivas.....	39
4.1.1 Primeira parte: analisando as estatísticas descritivas dos respondentes	39
4.1.2 Segunda parte: utilizando a Análise Fatorial Exploratória.....	40
4.1.3 Terceira parte: avaliando os Cenários	42
4.1.4 Matriz de correlação	43
4.2 Resultados do Modelo	44
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	47
5.1 Conclusão	47
5.2 Limitações do estudo e perspectivas de pesquisas futuras.....	49
REFERÊNCIAS	51
APÊNDICE: Questionário.....	58

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Árvore da Fraude.....	14
Figura 2. Triângulo da Fraude.....	15
Figura 3. Esquema da influência das “camadas” na propensão a denunciar a fraude .	266
Figura 4. Modelo proposto.....	37
Figura 5. Resultados do Modelo.....	455

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Análise primária dos questionários.....	28
Tabela 2. Estatísticas descritivas dos respondentes.....	399
Tabela 3. Análise Fatorial.....	41
Tabela 4. Estatísticas das perguntas referentes aos cenários	43
Tabela 5. Resumo das Hipóteses	466

LISTA DE QUADROS

Quadro 1. Resumo da formação dos constructos	366
Quadro 2. Matriz de Correlação	444

INTRODUÇÃO

O conceito de fraude não é algo de simples definição. Apesar disso, todos conseguem, ainda que intuitivamente, saber o que é uma fraude, algo que vai muito além de uma simples definição jurídica, abrangendo aspectos sociais e culturais. Em termos práticos, porém, as fraudes representam uma grande perda para a economia global. Estimativas da *Association of Certified Fraud Examiner* (ACFE, 2010) indicam que todos os anos sejam perdidos no mundo cerca de três trilhões de dólares em práticas fraudulentas apenas no âmbito empresarial privado (cerca de uma vez e meia o PIB brasileiro). Somando-se a isso a importância que as organizações públicas e os Governos possuem em todo o mundo, pode-se ter uma vaga idéia da amplitude que tais processos podem atingir.

Os exemplos são variados e abrangem o mundo todo sem distinção entre países ricos ou pobres. Apenas para se ater a fatos recentes, destacam-se os casos da Enron e da WorldCom que levou à extinção junto consigo uma das maiores empresas de auditoria de todo o mundo e pôs em cheque todo o sistema de controles contábeis existentes até então. No Brasil destaca-se recentemente o caso do banco Panamericano. Cabe notar que tais desvios de conduta já eram apontados pela literatura quase uma década antes de tais escândalos, já que pesquisas realizadas com alguns gestores identificaram sua incapacidade de reconhecer certos dilemas éticos¹ em situações corriqueiras de trabalho (ADAMS *et. al.*, 2001).

Para mostrar que tais fatos não ocorrem apenas em âmbito privado, basta lembrar os recorrentes fatos de corrupção ocorridos na Administração Pública brasileira (em várias as esferas de poder), nas quais se destacam tanto denúncias de compra de votos por parlamentares, quanto denúncias de relações escusas entre ministros de Estado e organizações não-governamentais conveniadas com o Governo Federal. Segundo estimativa realizada pelo professor da Fundação Getúlio Vargas, Marcos Fernandes da Silva, cerca de 40 bilhões de reais foram desviados dos cofres públicos entre 2002 e 2007, considerando apenas os desvios ocorridos no âmbito do Governo Federal (CARNEIRO, 2011).

Como resultado, nota-se uma crescente pressão da sociedade pela consolidação de aspectos éticos nas organizações. Como reação, empresas privadas começam a elaborar e

¹ Neste trabalho os conceitos de ética e moral serão utilizados como equivalentes, não cabendo, portanto, nenhuma discussão histórico-filosófica sobre suas definições.

adotar Códigos de Ética formalizados por conta própria (SIMS, 1991; ADAMS *et. al.*, 2001), além de investir em treinamentos para garantir a disseminação de tais conceitos (SIMS, 1991; CHEN *et. al.*, 1997). Já na esfera governamental, diversas atitudes surgem para ampliar o rigor dos controles contábeis de organizações públicas e privadas. O caso mais emblemático é a Lei Sarbanes-Oxley (SOX) aprovada pelo Congresso dos EUA em 2002, e que representou um esforço para fortalecer os mecanismos de governança corporativa e restabelecer a confiança dos investidores no mercado de capitais do país, abalada por grandes escândalos financeiros e fraudes contábeis. No Brasil, destacam-se como exemplos de iniciativas para se detectar e coibir fraudes nas organizações, as alterações em instituições de supervisão e controle, como o Banco Central, a CVM e, o caso mais emblemático: a criação da SuperReceita (instituída e regida pela Lei 11.457/2007).

Em outra perspectiva, diversas pesquisas têm demonstrado que as denúncias (sejam elas formais ou informais) constituem-se atualmente como o principal mecanismo de detecção de fraudes nas organizações (ASSOCIATION OF CERTIFIED FRAUD EXAMINER, 2010). Como exemplo cabe retomar os escândalos da Enron e da WorldCom, ocorridos no início dos anos 2000, que foram marcados por terem sido deflagrados por funcionários das próprias organizações que identificaram as fraudes e denunciaram às autoridades competentes.

É interessante também notar a importância que a prática da denúncia dos atos fraudulentos assumiu após a instituição da SOX em 2002, já que a mesma exigiu, por exemplo, a instituição de um Canal de Denúncias formalizado para todas as empresas que a adotarem. Isso comprova que, de fato, a força de trabalho de uma empresa representa uma valiosa fonte de informação, que pode ser utilizada para identificar problemas antes que eles causem danos graves para a organização e seus acionistas² (INTERNATIONAL CHAMBER OF COMMERCE, 2007).

Nesta perspectiva cabe destacar a grande importância dos profissionais de contabilidade, que, devido à especificidade técnica de seu trabalho aliada ao novo perfil profissional exigido para a área, no qual se destaca um amplo conhecimento sobre todas as atividades, acaba oferecendo-lhe a possibilidade de um amplo contato com situações fraudulentas no âmbito organizacional. Para ilustrar tal fato, cabe ressaltar que os casos supracitados foram descobertos devido a denúncias de profissionais da contabilidade das empresas.

² Cabe destacar, porém, que nos dois casos supracitados, a ação do denunciante não foi capaz de evitar a descontinuidade das empresas.

Em termos técnicos, o ato pelo qual membros ou ex-membros de certa organização denunciam práticas ilegais, imorais ou ilegítimas conduzidas por outros membros da mesma, a pessoas ou entidades competentes é conhecido como *whistleblowing* (NEAR e MICELI, 1985). Assim, o *whistleblowing* pode ser visto como uma forma de controle interno da organização, constituindo-se como mecanismo de prevenção e detecção de comportamentos antiéticos (TAYLOR e CURTIS, 2010). Cabe destacar que, se a fraude identificada e denunciada for devidamente investigada e interrompida, os membros da organização, seus *stakeholders* e toda a sociedade tendem a se beneficiar desta interrupção (MICELI, NEAR, SCHWENCK, 1991).

Dessa forma, diversas pesquisas buscam identificar as características que cercam essa importante atitude. Atualmente, há poucas dúvidas de que o comportamento de denúncia, além de estar relacionado a variáveis individuais e situacionais, está sujeito a aspectos culturais, condições econômicas, normas, leis e valores de cada país (NEAR & MICELI, 1996). Ampliando tais análises, Taylor e Curtis (2010) identificam o papel de diferentes “camadas de influência” na decisão de um indivíduo denunciar ou não as práticas fraudulentas identificadas. Tais camadas concernem o nível de intensidade moral do pretendo denunciante, sua proximidade de seus colegas de trabalho ou de sua organização e o compartilhamento de valores pessoais com os de sua profissão. Além disso, devido à importância social do *whistleblowing* (MICELI, NEAR e SCHWENCK, 1991), pode-se inferir a existência de uma quarta camada, a qual refletiria a percepção do próprio indivíduo sobre a importância de seu trabalho para a sociedade e sua motivação em servir à comunidade em que está inserido (PERRY e HONDEGHEM, 2008).

Apesar do notável conhecimento teórico-empírico desenvolvido nos últimos tempos sobre a prática do *whistleblowing*, tal evolução refere-se quase que exclusivamente aos contextos norte-americano e europeu. Dessa forma, muito resta ainda a ser desenvolvido em outros contextos nacionais sobre o conhecimento desse campo, principalmente ao se levar em conta as características peculiares da cultura brasileira amplamente estudada em termos sociológicos e antropológicos (BARROS e PRATES, 1997). Assim, características nacionais notadamente conhecidas como o “jeitinho brasileiro”, a cordialidade, a aversão a riscos e uma sociedade altamente hierarquizada levam à concepção de que a denúncia pode não ser um caminho natural na cultura brasileira. É exatamente nessa perspectiva que este trabalho visa a contribuir.

Este trabalho é composto por quatro seções além desta introdução. A primeira consiste numa revisão da literatura, iniciando-se com uma breve visão geral dos conceitos de fraude,

bem como suas implicações, para, em seguida, apresentar o conceito de *whistleblowing* e as conclusões de alguns estudos que analisam suas causas e conseqüências, ainda nessa seção é exposto o problema de pesquisa e as hipóteses a serem testadas. Na seção seguinte são apresentados os procedimentos metodológicos adotados, descrevendo-se o questionário aplicado aos participantes do estudo, bem como as variáveis e o método utilizado. Por fim, apresentam-se as considerações finais, explicitando-se as principais conclusões, bem como as limitações do presente estudo e algumas potencialidades para futuras pesquisas.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo aborda o referencial teórico utilizado para o embasamento do estudo, ou seja, busca-se aqui revisar a literatura já desenvolvida, ressaltando as potenciais contribuições deste trabalho. Determina-se, assim, a relevância do problema estudado, expondo-se, inicialmente, os conceitos de fraude e *whistleblowing* identificando, posteriormente, as especificidades do caso brasileiro. Por fim, são expostas as hipóteses que se pretende verificar.

2.1 Fraude

Estabelecer o que é efetivamente uma prática fraudulenta não é algo simples, ainda que, de alguma forma, todos possam idealizar intuitivamente o que isso seja.

As primeiras definições de fraude basearam-se nos conceitos das ciências jurídicas, já que, por meio de leis e normas previamente estabelecidas, consegue-se estabelecer o que é uma atividade transgressora (Johnston, 1996). Apesar de simples, tal visão talvez não seja amplamente consistente, pois, conforme pode ser facilmente notado, nem tudo o que é permitido em lei é legitimado como uma prática não-fraudulenta pela sociedade. Tal fato deve ser ressaltado para que se destaque a importância de se considerar os aspectos sociais na definição do que é efetivamente uma prática fraudulenta (HEIDENHEIMER, 1970; PETERS e WELCH, 1978).

Diversos estudos mostram, por exemplo, a influência das culturas nacionais sobre as percepções éticas individuais (LOPEZ, RECHNER e BUCHANAN, 2005). Nessa perspectiva, Johnston (1989) acrescenta que as percepções de fraude variam conforme a escolaridade, a classe social, o local de residência e a formação política do indivíduo. Dessa forma, a fraude, em seu conceito amplo, é o legado de uma dimensão social, legal, histórica e cultural, não podendo e nem devendo ser vista como um fenômeno exclusivo de uma sociedade ou de um momento de seu desenvolvimento, pois está presente de forma dinâmica em formações sociais bastante distintas (BEZERRA, 1995).

No âmbito organizacional, do que trata o escopo do presente trabalho, nota-se que o interesse de pesquisas relacionadas a fraudes tem se ampliado bastante nos últimos anos, principalmente no que tange a fraudes contábeis e financeiras (PERSONS, 1995; BELL e CARCELLO, 2000). Percebe-se ainda, porém, dificuldade na definição do que seria efetivamente uma prática fraudulenta dentro de uma organização. Definições moderadas como a de Kranacher, Riley e Wells (2010, p.2) estabelecem que “[...] *the fraudulent act [is] an intentional deception, whether by omission or co-mission, that causes its victim to suffer an economic loss and/or the perpetrator to realize a gain*”. Outras, mais extremas, como a de Kidder (2005 pp.389-390) estabelece que, no âmbito organizacional, uma fraude pode “*range from workplace homicide to spending an extra 5 minutes on break*”.

Das pesquisas realizadas surgem comumente três grandes categorias de fraude, compondo a chamada “Árvore da Fraude” (*Fraud Tree*), conforme sintetizado por Kranacher, Riley e Wells (2010, p.4). A primeira é a “corrupção” que pode ser vista enquanto a utilização ilegal ou indevida de informações ou influência para obtenção de benefícios pessoais em detrimento da geração de benefícios para seu empregador. Um bom exemplo de tais práticas é o aceite de propina. O segundo tipo de fraude são os “desvios de ativos” que envolvem o uso indevido ou o desvio de ativos de uma organização, sendo seus principais exemplos o desvio de receitas, roubo de estoque, a burla na folha de pagamentos e etc. O último tipo são as “declarações fraudulentas” que envolvem a deturpação intencional de informações financeiras ou não-financeiras visando a enganar quem necessita das mesmas para tomar certas decisões. Exemplos típicos desse tipo de fraude vão desde a superestimação/subestimação de receitas/despesas ou de passivo/ativo até a realização de falsas promessas de investimentos. A representação de tais categorias está presente na Figura 1 (WELLS, 2002, p.672).

Analisando as fraudes habitualmente cometidas no âmbito organizacional, Berry et al. (2006) estabelecem dois níveis possíveis de desvios de conduta. O primeiro consiste no “desvio organizacional”, também chamado por Lefkowitz (2006) de “falhas de comportamento da organização”. Tal conceito refere-se a um ato intencional que afeta negativamente a organização (VARDI e WIENER, 1996). O segundo nível de desvio estabelecido por Berry et al. (2006) é o “desvio individual”. No aspecto individual, Lefkowitz (2006) distingue o “comportamento hostil” do “comportamento antiético”. O primeiro refere-se a ações interpessoais que violam as normas de comportamento socialmente aceitas, sem que necessariamente desviem dos comportamentos morais. Já o segundo refere-se a comportamentos que violam exatamente os princípios morais amplamente aceitos, como a justiça e os direitos individuais.

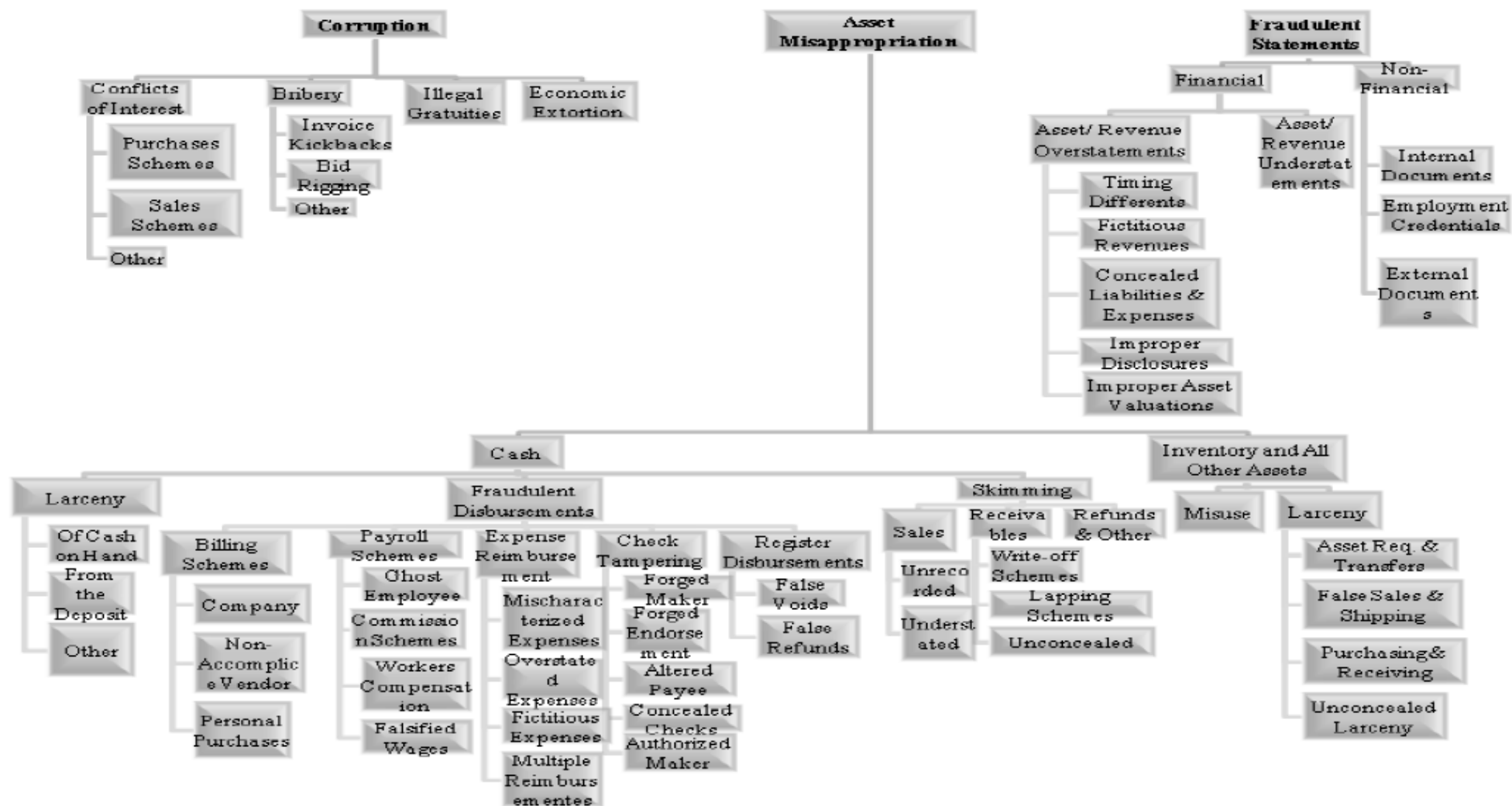


Figura 1. Árvore da Fraude
Fonte: Wells (2002, p.672)

Para Kranacher, Riley e Wells (2010, p. 12-3) o grande responsável por ampliar os estudos sobre a realização das fraudes foi Cressey (1953), que buscou estabelecer as contingências que levam um indivíduo a cometer uma fraude. Ao identificar três características essenciais que ocorrem em todas as situações fraudulentas, o autor propõe o “Triângulo da Fraude” (*Fraud Triangle*), demonstrado na Figura 2.

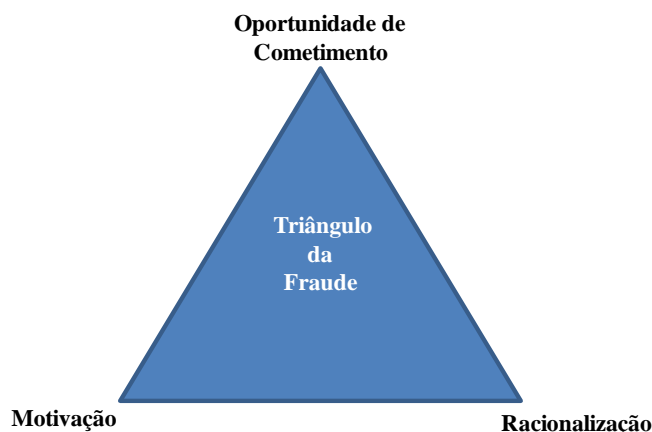


Figura 2. Triângulo da Fraude
Fonte: Kranacher, Riley e Wells (2010, p.12)

A “oportunidade de cometimento” refere-se à capacidade do indivíduo cometer alguma fraude. Refere-se, portanto, ao fato do indivíduo possuir habilidades, função, nível hierárquico, conhecimento, informações, etc. necessários para o cometimento da fraude. Além disso, destaca-se a fragilidade dos controles internos da organização e sua incapacidade de estabelecer procedimentos adequados para detectar a atividade fraudulenta. Nota-se que dos três vértices esse é o que as organizações possuem maior controle.

A “motivação” aborda o que leva uma pessoa cometer determinada fraude. Assim, nota-se que a necessidade ou pressão à qual o potencial fraudador esteja submetido, podendo esta ser de cunho pessoal ou organizacional. Existem pelo menos seis tipos de problemas interligados que propiciam o cometimento de fraude: endividamento, problemas pessoais, reversão dos negócios, isolamento físico, busca por status financeiro e relacionamento entre empregador-empregado.

A “racionalização” estabelece que para que a fraude seja cometida, o indivíduo precisa encontrar uma justificativa para si e para outros que determinada ação não é errada, ou seja, o fraudador precisa racionalizar seus atos. Tal ato envolve a busca da aproximação de seu comportamento das noções éticas comumente aceitas, ou seja, busca-se amenizar seu ato por meio de uma “flexibilização da ética” (KRANACHER, RILEY e WELLS, 2010, p.13).

Partindo do “Triângulo da Fraude”, Albrecht, Howe e Romney (1984) desenvolvem a “escala da fraude” visando a mensurar os diferentes tipos de fraudes por meio de três indicadores: a pressão situacional, a oportunidade de cometimento e a percepção moral. No primeiro indicador, são observados os problemas imediatos do indivíduo, por exemplo, perdas financeiras. O segundo indicador contempla quais as falhas de controles internos que possibilitam o cometimento de fraude gerada por um empregado, no caso de uma fraude corporativa. O último indicador refere-se ao comportamento ético que o indivíduo tende a adotar em diversas situações, sendo, portanto, decorrente do desenvolvimento moral. Nesta perspectiva nota-se que tanto as normas, as práticas e o clima da organização, como os fatores demográficos e psicológicos dos indivíduos que a compõem são fortemente relacionados com um comportamento organizacional antiético (ANDREOLI e LEFTKOWITZ, 2009).

2.2 Whistleblowing

Estimativas considerando apenas as empresas privadas indicam que, em todo o mundo, sejam perdidos todos os anos cerca de três trilhões de dólares por causa das fraudes organizacionais (ACFE, 2010). Considerando a magnitude de tal processo, nota-se a importância de se buscar maior conhecimento sobre o mesmo enquanto busca-se também ampliação das formas de controle e coerção de tais práticas.

Whistleblowing é o termo pelo qual é conhecida a prática da denúncia por parte de membros ou ex-membros de certa organização de práticas ilegais, imorais ou ilegítimas a pessoas ou entidades competentes (NEAR e MICELI, 1985).

O *whistleblowing* pode ser visto como um processo iniciado na percepção, por parte do pretenso denunciante, de certa conduta que o mesmo julgue como fraudulenta. Este julgamento não depende apenas de valores individuais, mas também de evidências observadas e de possíveis conflitos com normas e valores da organização em que denunciante e denunciado atuem. Posteriormente, o indivíduo deve identificar a necessidade de reportar tal atividade, ponderando-se os custos e benefícios da eventual denúncia tanto para a organização, para o agente da fraude e para o próprio denunciante. Analisa-se, por exemplo, a capacidade que a denúncia terá de deter a conduta fraudulenta, a confiança na efetividade da apuração de tal denúncia e os custos pessoais envolvidos, como a possibilidade de retaliação (NEAR e MICELI, 1985, 1996).

Rest (1986) afirma que, uma vez que uma decisão é tomada baseada em princípios éticos, dificilmente a mesma será alterada, o que ele denomina de “perseverança em encarar os obstáculos”. Dessa forma, pode-se concluir que uma vez que a decisão de denunciar é tomada, a mesma não será deixada para trás, ainda que normalmente a primeira denúncia de uma atividade fraudulenta não seja investigada, conforme mostram Van Scotter *et. al.* (2005). Nessa perspectiva cabe retomar a visão processual e não eventual que encerra o *whistleblowing*, destacando-se a possibilidade de reinício do ciclo, através da repetição rotineira da mesma por parte do denunciante enquanto o mesmo não considerar que ato fraudulento foi devidamente punido (TAYLOR e CURTIS, 2010).

Dessa definição do processo do *whistleblowing*, podem-se extrair características importantes. Primeiramente, que o mesmo está associado tanto a características do indivíduo quanto a variáveis relativas ao contexto organizacional e à situação reportada (NEAR e MICELI, 1985, 1996; KEENAN, 1990; MESMER-MAGNUS e VISWESVARAN, 2005).

No que diz respeito aos fatores individuais, destaca-se que indivíduos de alta performance e que ocupam posições hierárquicas elevadas na organização têm maior probabilidade de serem *whistleblowers* (MICELI e NEAR, 1984; NEAR e MICELI, 1996; MESMER-MAGNUS e VISWESVARAN, 2005).

Como fator situacional destaca-se a gravidade da fraude também é um fator importante a ser analisado para a realização da denúncia. Quanto mais grave for a fraude observada, maior é a percepção sobre o risco de retaliação, inibindo a realização da denúncia (MESMER-MAGNUS e VISWESVARAN, 2005). Além disso, em níveis extremos, pode-se notar que tal denúncia pode levar à deterioração do valor de sua organização levando-a à falência e fazendo com que ele perca seu emprego (RAPP, 2007).

Variáveis organizacionais como o clima e a proximidade entre os seus valores pessoais e os valores da organização tendem a aumentar a probabilidade de realização da denúncia (NEAR e MICELI, 1985, 1996). Cabe notar, dessa forma, a importância do comprometimento do indivíduo com seus colegas de trabalho, sua organização e até com os valores de sua profissão (BECKER, 1992; MEYER e ALLEN, 1997), destacando-se que tal comprometimento varia conforme algumas características individuais (ARANYA *et. al.*, 1981). Além disso, a existência e a divulgação de canais específicos pode colaborar com o *whistleblowing*, à medida que sinaliza para os membros da organização que a correção de eventuais irregularidades é almejada pelos líderes (NEAR e MICELI, 1985). Assim, nota-se a necessidade da organização em encorajar os pretensos denunciadores, além de disponibilizar e divulgar os meios formais para a realização das denúncias, o que é essencial principalmente se

tal denúncia estiver relacionada com alguém de nível hierárquico superior ao denunciante (KEENAN, 1990). Destaca-se, além disso, o papel da legislação e dos códigos de ética e de conduta na formalização do incentivo à denúncia de atos ilegais ou antiéticos e na garantia de suas punições (MICELI, NEAR, SCHWENCK, 1991; SEIFERT *et. al.*, 2010).

Após tal julgamento, se a denúncia for efetivamente realizada, faz-se importante salientar a resposta da organização, a qual pode abranger dois tipos de decisão: se a denúncia deverá ser ignorada ou investigada e se o denunciante deve ou não ser retaliado. Cabe destacar que ambas estão associadas com a relação hierárquica (e de poder) existente entre denunciante e denunciado, além do julgamento da própria organização acerca de sua dependência em relação à conduta fraudulenta. Nessa perspectiva destaca-se a importância da influência do superior hierárquico no processo do *whistleblowing*, destacando-se que seu apoio (ou a percepção de que os mesmos comportam-se de maneira justa) aumenta a probabilidade de sua realização, porém, sob determinadas circunstâncias, sua presença pode inibir a denúncia (NEAR e MICELI, 1996; SIMS e KEENAN, 1998; SEIFERT *et. al.*, 2010).

Apesar de autores como Near e Miceli (1986) destacarem a importância da garantia de não-retaliação aos *whistleblowers* por parte da organização ser essencial para sua realização, na prática nota-se que a retaliação é a resposta mais comumente adotada pelas organizações (PARMERLEE, NEAR e JENSEN, 1982; GRAHAM, 1986). Suas principais formas são a tentativa de fazer o indivíduo retirar a acusação, minar a credibilidade do denunciante, a discriminação por parte da organização ou dos colegas de trabalho, assédio moral, demitir e/ou colocar o denunciante na “lista negra” do setor ou indústria de atuação da organização (PARMERLEE, NEAR e JENSEN, 1982; RAPP, 2007). Algumas dessas manifestações podem, inclusive, ocorrer de maneira isolada, sem que sejam endossadas pela administração da empresa (PARMERLEE, NEAR e JENSEN, 1982), já que os *whistleblowers* são, geralmente, mal vistos dentro das organizações (JOS, TOMPKINS e HAYS, 1989)³.

O fato dos pretensos denunciante temerem as tentativas de retaliação faz emergir na literatura um controverso e importante ponto sobre o *whistleblowing*: a questão do anonimato. Taylor e Curtis (2010) destacam que para Miceli *et. al.* (2008), a maioria das denúncias realizadas são anônimas, o que têm como problema a exclusão da possibilidade de acusado e acusador se encontrarem frente a frente.

Apesar dos pontos destacados, porém, o papel da retaliação pode ter sido superestimado pelas pesquisas realizadas ao analisarem somente a intenção de denunciar de potenciais

³ No Brasil, entre alguns grupos sociais, o *whistleblower* é conhecido como “X9” ou “dedo-duro”.

whistleblowers (MESMER-MAGNUS e VISWESVARAN, 2005). Corroborando a visão de Rest (1986), Near e Miceli (1996) argumentam, com base em pesquisas empíricas, que o medo de retaliação não detém o denunciante, além disso, as pesquisas envolvendo *whistleblowers* reais têm demonstrado uma ausência de correlação entre a expectativa de retaliação e o ato de denunciar, sugerindo que, uma vez tomada a decisão de efetuar a denúncia, ele não é capaz de inibir tal comportamento (MESMER-MAGNUS e VISWESVARAN, 2005).

Nessa perspectiva, Taylor e Curtis (2010) resumem quatro fatores com os quais está envolvido o comportamento do *whistleblower*. O primeiro relaciona-se com o julgamento ético realizado pelo denunciante que identifica uma “falha ética” em determinado comportamento de outra pessoa (HOOKS, KAPLAN e SCHULTZ, 1994). O segundo relaciona-se com o controverso papel do anonimato enquanto garantidor da não-retaliação de um lado e dificultador do processo de investigação da fraude denunciada do outro. Em terceiro lugar, destaca-se que as denúncias ocorrem geralmente por vias formais que vão de encontro às vias de comunicação hierarquicamente pré-estabelecidas, ou seja, há uma “quebra de hierarquia” (WEINSTEIN, 1979; KEENAN, 1990). Por fim, o *whistleblowing* exige um elevado grau de confiança nos indivíduos que estão no topo das organizações, já que são estes quem têm a capacidade de tomar as atitudes necessárias à apuração e punição do caso denunciado (NEAR e MICELI, 1996).

2.3 Aspectos culturais brasileiros

Numa perspectiva antropológica, a cultura pode ser entendida como o conjunto de valores, hábitos, influências sociais e costumes reunidos ao longo do tempo de um processo histórico de uma sociedade (GILBERTO FREYRE, 2005). Hofstede (1991, p.5) vê a cultura como “uma programação coletiva da mente que distingue os membros de um grupo ou uma categoria de pessoas de outra”.

O conceito de cultura em administração foi absorvido e adaptado da antropologia, sendo que esta adaptação levou, porém, a um desvio conceitual, já que o objeto de análise foi densamente modificado para atender aos propósitos organizacionais, dando lugar a teorias que refletem suas preocupações práticas (MASCARENHAS, 2002), desenvolvendo-se assim o conceito da “cultura organizacional”. Para Becker (1982) a cultura organizacional representa um sistema de valores compartilhado por seus membros, constituindo-se, portanto, na

identidade da organização e diferenciado-a das demais. Esta se consolida como um importante tema para a área com a publicação das edições especiais da *Administrative Science Quarterly* e da *Organizational Dynamics* ambas em 1983 (FREITAS, 1997). Apesar da importância da cultura organizacional, alguns estudos mostram que a cultura nacional exerce papel mais preponderante no que tange a influência no comportamento dos membros da organização (ADLER, 1997, p.61-63; GONÇALVES, 2004, p.12). Cabe notar que a influência da cultura nacional ocorre de diferentes maneiras de acordo com o escopo organizacional analisado.

O trabalho de Hofstede (1991) é visto como referencial obrigatório para quem pretende estudar a influência das culturas nacionais nas organizações. Para o autor a nacionalidade é algo importante a ser considerado pelas organizações graças a três aspectos. O primeiro é afeito aos aspectos políticos, já que os países apresentam instituições, associações e formas de governo legalmente constituídas. O segundo relaciona-se aos aspectos sociológicos, considerando que o sentimento de pertencimento do indivíduo a um país ou região acaba por constituir parte da identidade do mesmo. O terceiro concerne os aspectos psicológicos, dado que as características culturais do país esclarecem as diferentes percepções da realidade.

Segundo Hofstede (1991), a cultura brasileira é caracterizada (i) por uma elevada distância de poder, (ii) por valores predominantemente coletivistas, (iii) por um elevado grau de aversão ao risco e à incerteza e (iv) por um certo balanceamento entre valores masculinos e femininos, com ligeiro predomínio deste último. Essa combinação entre um elevado grau de aversão à incerteza e uma cultura coletivista ajuda a explicar, no caso brasileiro, a tendência de evitar conflitos e de recorrer a regras informais fundamentadas na tradição e nos relacionamentos pessoais. Tais argumentos são corroborados por trabalhos de autores nacionais (HOLANDA, 2001; DA MATTA, 1998; BARROS e PRATES, 1997).

Holanda (2001) destaca a cordialidade como um traço típico do brasileiro, que age movido pela emoção em lugar da razão, que prefere as relações pessoais, baseadas na afetividade e no conteúdo emocional em vez do profissionalismo e da formalidade. A cordialidade e o personalismo do brasileiro (HOLANDA, 2001) estão também refletidas na dicotomia entre “a casa e a rua” (DAMATTA, 1991), em que a “casa” representa o âmbito das relações privilegiadas, cercadas de harmonia, hospitalidade e lealdade, ao passo que a “rua” simboliza o local do trabalho e da competição, em que os indivíduos que não fazem parte dos mesmos círculos sociais se defrontam com as leis de natureza impessoal. Dessa forma, as situações difíceis ou proibidas podem ser resolvidas de formas alternativas ao que seria esperado formalmente.

Nessa perspectiva, Srouf (1994) identifica uma duplicidade moral na cultura latino americana, qual se baseia na tensão entre a “moral da integridade” e a “moral do oportunismo”. Assim, o indivíduo utiliza o primeiro tipo, calcado na preocupação social, para esconder o segundo tipo, baseado em aspectos mais egoístas e que valorizem a malandragem. Essa duplicidade acarreta, porém, uma crise moral, baseada em uma hipocrisia social amplamente disseminada.

Surge, assim, o que Da Matta (1998) chama de “jeitinho brasileiro”. Essa forma de ação funciona como um veículo de ação social frente a situações imprevistas ou adversas perante um sistema social fortemente hierarquizado e normatizado, valorizando-se o pessoal (individual) em detrimento do social (universal). Para Barros e Prates (1997 p. 63), o que ocorre na vida real é “uma aceitação tácita das normas e regras, mas com uma prática distorcida, apoiada por outros elementos culturais mais vivos e presentes no comportamento brasileiro”.

Além disso, o autoritarismo e a centralização do poder marcam todos os demais aspectos da sociedade brasileira, como sua linguagem, hábitos religiosos, aspectos econômicos e, por conseguinte, causam impacto direto nas organizações (MOTTA, 1999). O autor destaca a passividade dos indivíduos em aceitarem o autoritarismo e o personalismo da liderança, bem como aceitam a troca de favores, levando ao fortalecimento das relações pessoais (que tendem a permanecer a longo prazo) em contraposição às relações profissionais formais. Por ser uma sociedade altamente hierarquizada, o Brasil tem como característica a identificação do conflito como uma catástrofe estrutural (HOFSTEDE, 1991). Assim, o conflito choca-se diretamente com a hierarquia presente na sociedade, já que expõe uma relação de igualdade entre os indivíduos com posição divergente, prejudicando a afetividade da relação de ambos. As pessoas tornam-se, assim, avessas ao conflito.

Nesta perspectiva, deduz-se que a prática do *whistleblowing* tende a ser extremamente dificultada no Brasil, na medida em que representa um meio de subversão à estrutura hierárquica da organização e envolve o conflito do indivíduo, seja com a organização ou com o autor da fraude observada. Além disso, já que, se as leis não são iguais para todos, como sugere a metáfora “casa-rua”, a percepção de que uma conduta inapropriada deve ser reportada fica comprometida. Mais especificamente, a passividade e a postura de espectador, caracterizada por Barros e Prates (1997), indicam que o silêncio e a omissão face à observação de uma irregularidade podem constituir opções mais compatíveis com os traços culturais do brasileiro.

Para Da Matta (1998) tais comportamentos usuais dificultam o indivíduo a tomar posição, ou seja, “ficar malandramente em cima do muro” estabelece-se como uma forma de comportamento cultural socialmente aceito, honesto e útil. Assim, inação ocorre como uma das possíveis formas de ação. Tal argumento é corroborado por Barros e Prates (1997, p.61), que destacam que os brasileiros funcionam “reflexivamente, orientados pela autoridade externa” o que limita sua consciência crítica e, por conseguinte, resulta em um espírito de baixa iniciativa, pouca capacidade de realização por autodeterminação e de transferência da responsabilidade sobre as dificuldades para as lideranças.

2.4 Especificação do problema e das hipóteses

As considerações realizadas sobre os importantes (e até certo modo conflitantes) aspectos que influenciam o *whistleblowing* denotam a complexidade dessa atitude. Assim, seguindo o estudo de Taylor e Curtis (2010), o presente trabalho pretende mostrar a existência de “camadas de influência” na decisão dos indivíduos em denunciar atos fraudulentos realizados e identificados por eles. Neste ponto algumas considerações devem ser realizadas. Inicialmente, cabe salientar que o trabalho supracitado identifica apenas três “camadas de influência”, não demonstrando o papel que os aspectos sociais podem exercer. Além disso, conforme já demonstrado, a influência da cultura nacional tende a alterar significativamente a estrutura do processo do *whistleblowing* no País e, dessa forma, deve ser investigado como tais aspectos podem influenciar os resultados esperados.

Para tanto, a seguir serão apresentadas cada uma das quatro camadas de influência, bem como as hipóteses a serem testadas, visando a evidenciar suas relações com a decisão dos indivíduos denunciarem situações fraudulentas percebidas, além de sua perseverança na realização dessas denúncias. Cabe notar que cada camada será mensurada por uma variável latente⁴ específica. Aqui serão apresentados apenas os aspectos teóricos das camadas e das variáveis, cabendo à seção 3.3 a descrição do procedimento de obtenção das variáveis.

⁴ As variáveis latentes são também denominadas constructos

2.4.1 *Camada pessoal: Intensidade Moral*

A Camada Pessoal será mensurada pela variável *Intensidade Moral*. Tal conceito tem sua origem em Jones (1991) que desenvolve que as próprias características do dilema moral podem mudar a percepção do indivíduo acerca da gravidade da conduta moral da atitude observada. Assim, o autor supera uma nítida limitação dos modelos utilizados anteriormente no que tange à decisão moral dos agentes, os quais consideravam que a atitude a ser tomada era independente da gravidade da situação ocorrida. Nessa perspectiva, diversos estudos têm ressaltado a relevância de fatores pessoais para a prática do *whistleblowing*, como o grau de discernimento moral (*moral reasoning*) do indivíduo (MICELI e NEAR, 1984; NEAR e MICELI, 1996; SIMS e KEENAN, 1998). De forma similar, destaca-se a importância que os fatores situacionais, como as características do ato fraudulento e o contexto da organização, exercem sobre a decisão de denunciar. (NEAR e MICELI, 1985, 1996; MESMER-MAGNUS e VISWESVARAN, 2005). Mais especificamente, pesquisas indicam que quanto maior a gravidade do malfeito e quanto mais sólidas as evidências coletadas, maior a propensão a denunciar (MICELI e NEAR, 1985; NEAR e MICELI, 1996).

H1. Indivíduos com maior Intensidade Moral têm maior intenção de denunciar atos fraudulentos.

2.4.2 *Camada Organizacional: Local de Comprometimento*

A Camada Organizacional será mensurada pela variável *Local de Comprometimento*. No ambiente organizacional, o indivíduo pode ser comprometido com seu superior hierárquico, com seus colegas de trabalho mais próximos e com a própria organização em si (BECKER, 1992). Becker e Bilings (1993) mostram, por meio de uma análise de *clusters*, que o comprometimento individual pode ocorrer em termos locais (colegas de trabalho) ou globais (organização). Destaca-se assim, a formação de um *trade-off*, no qual os colegas de trabalho e a organização estão dispostos enquanto dois extremos de um contínuo, no qual o indivíduo escolherá entre proteger um dos dois lados (TAYLOR e CURTIS, 2010). Assim, o *whistleblowing* tenderá a acontecer em organizações nas quais o *whistleblower* percebe uma alta congruência entre os seus valores pessoais e os valores da organização (NEAR e MICELI, 1985, 1996).

H2: Indivíduos mais comprometidos com a organização (maior Local de Comprometimento) têm maior intenção de denunciar atos fraudulentos.

2.4.3 Camada Profissional: Identificação Profissional

Ainda no que tange à importância do comprometimento individual, Meyer e Allen (1997) inserem outro aspecto importante o comprometimento do mesmo com sua profissão, ou seja, compartilhar valores pessoais com os valores preconizados por sua formação superior de origem. Kaplan e Whitecotton (2001) identificam que a identidade profissional está positivamente relacionada com a percepção da responsabilidade em relatar os atos antiéticos identificados. Além disso, tendo em conta que a profissão escolhida pelo indivíduo pode ser vista como a forma pela qual o mesmo pretende interagir e se ver parte da sociedade a qual pertence, pode-se considerar que quão maior for sua identificação com a profissão escolhida, maior será a importância dada pelo mesmo aos aspectos sociais (CREWSON, 1997). Cabe notar que para melhor obtenção desta variável é necessário optar por uma profissão específica para coleta dos dados. Assim, a Camada Profissional será mensurada pela variável *Identificação Profissional*.

H3a: Indivíduos mais identificados com sua profissão têm maior intenção de denunciar atos fraudulentos;

H3b: A identidade profissional afeta a Motivação Pública;

H3c: A identidade profissional afeta a intenção de denunciar mediada pela Motivação Pública

2.4.4 Camada Social: Motivação Pública⁵

A Camada Social será mensurada pela variável *Motivação Pública*. Esta é definida por Rainey e Steinbauer (1999) e Perry e Hondeghem (2008) como a motivação altruísta dos indivíduos para servir aos interesses da comunidade na qual está inserido. Tal fator influenciaria, por exemplo, a escolha da organização pela qual o indivíduo irá atuar, já que o mesmo realiza uma comparação - ainda que involuntária - entre seus valores pessoais e os

⁵ Tradução livre do termo *Public Service Motivation* (PSM).

valores de sua organização, analisando se a função exercida fornece oportunidades para satisfazer sua vontade de ajudar a sociedade no exercício de sua profissão (STEIJN, 2008; TAYLOR, 2008; WRIGHT e PANDEY, 2008). Conclui-se, portanto, que apesar de não relacionada pela literatura, indivíduos com alto grau de motivação pública são altamente comprometidos com a sociedade, tendo maior possibilidade de realizar denúncia a medida que estejam expostos a situações fraudulentas, já que, conforme destacado por Miceli, Near e Schwenck (1991), toda a sociedade beneficia-se com a identificação e a devida interrupção da fraude.

H4a: Indivíduos com alto grau de motivação pública têm maior intenção de denunciar atos fraudulentos.

H4b: A Motivação Pública afeta o grau de Intensidade Moral;

H4c: A Motivação Pública afeta a intenção de denunciar mediada pela Intensidade Moral

Dessa forma, o esquema interpretativo dos processos de reflexão que influenciam um indivíduo a denunciar determinada fraude pode ser visualizado a partir da Figura 3, a qual, a fim de facilitar a ilustração e o entendimento, mostra a semelhança de tal esquema com a estrutura de camadas que forma o Planeta Terra, notoriamente conhecida.

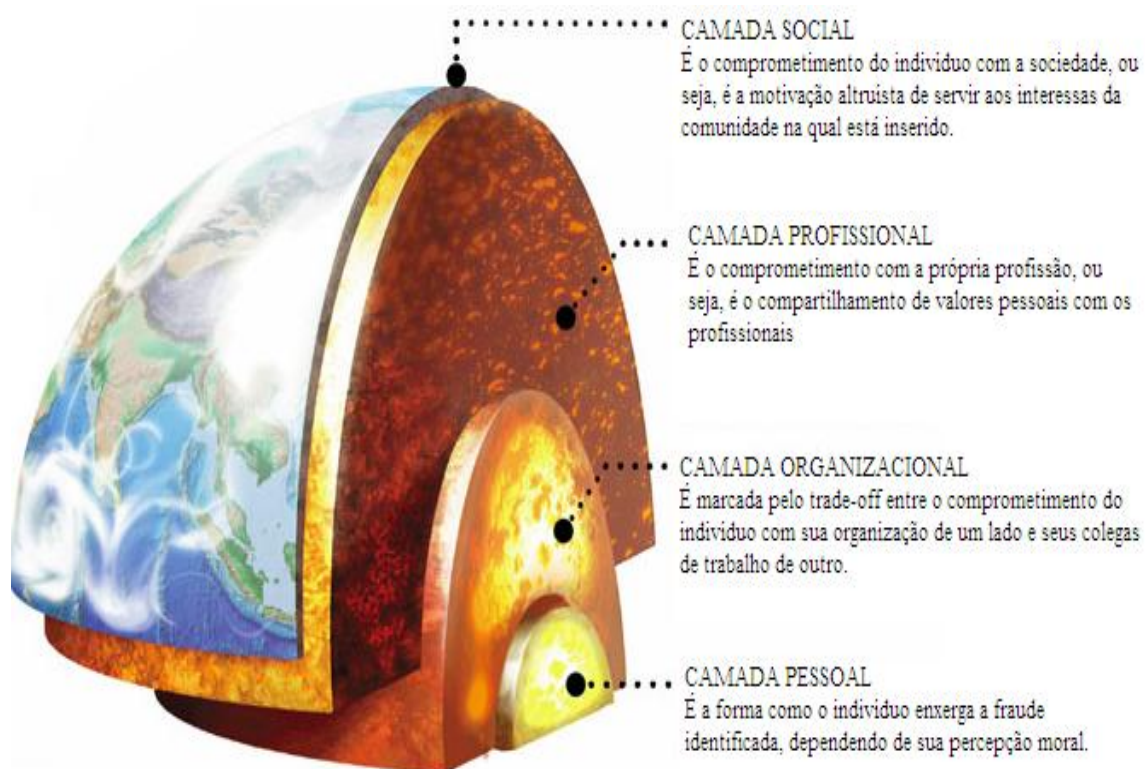


Figura 3. Esquema da influência das “camadas” na propensão a denunciar a fraude

3. METODOLOGIA

Este capítulo pretende evidenciar e qualificar a metodologia utilizada para analisar o objeto de pesquisa, os métodos de coletas de dados, bem como os procedimentos utilizados para tratamento dos mesmos.

3.1 Procedimento de coleta, participantes e amostra

Os questionários foram aplicados a 162 contabilistas de micro e pequenas empresas brasileiras do setor privado participantes de um seminário de atualização profissional promovido pelo Conselho Federal de Contabilidade. Cabe notar que a utilização da variável de Identificação Profissional (PI) leva à necessidade da escolha de apenas um tipo de profissão, para que as respostas obtidas para esse constructo sejam comparáveis. A escolha por profissionais de contabilidade deveu-se, inicialmente, à maior facilidade de acesso aos respondentes. Nota-se ainda o trabalho de Siegel, Kulesza e Sorensen (1997) mostra que o perfil do contador atualmente é o de trabalhar como um “consultor interno” das organizações, possuindo variadas e valiosas informações essenciais à mesma, considerando ainda a qualidade e importância da especificidade técnica de sua profissão, havendo, portanto, possibilidade de amplo contato com situações fraudulentas no âmbito organizacional.

Como exemplo de tais possibilidades, destacam-se escândalos contábeis acontecidos nos EUA no início dos anos 2000 (que culminaram com a publicação da SOX, lei que veio como uma resposta a tais escândalos anteriormente comentados), que foram identificados pelas denúncias de profissionais da contabilidade de tais organizações.

Destaca-se, além disso, o fato da profissão do contabilista ser regulamentada, destacando que um comportamento antiético, como não denunciar um ato fraudulento, faz com que o profissional cúmplice de tal ato, tornando-o passível de punição (ALVES, 2005). Assim, acredita-se que tal perfil profissional seja o mais adequado para a análise aqui pretendida.

Ressalte-se, entretanto, que essa escolha amostral não significa que o profissional da Contabilidade seja necessariamente a origem da fraude; nosso pressuposto se restringe ao fato de que o profissional da Contabilidade pode ter (potencialmente) informação que fraudes ocorrem nas organizações, e que talvez essa possibilidade seja maior que em outras profissões.

Depois de aplicados, os mesmos foram separados em três categorias, conforme presente na Tabela 1. A categoria dos “parcialmente respondidos” considera apenas aqueles questionários que tiveram pelo menos uma pergunta essencial para análise do objeto de pesquisa não-respondida, ou seja, quaisquer respostas referentes às primeiras questões ou às apresentadas nos cenários que não fossem completamente preenchidas. A categoria dos “erros no cenário C” inclui os questionários que, apesar de completamente preenchidos, julgaram a situação exposta no cenário “c” como fraudulenta, denotando que o questionário não foi preenchido atentamente. Ambas as categorias foram excluídas da análise. A terceira categoria corresponde ao restante dos questionários, os quais foram efetivamente analisados, totalizando 124 respondentes.

Tipo	N	%
Corretamente respondidos	124	76,5%
Parcialmente respondidos	21	13,0%
Erro no "cenário C"	17	10,5%
Total	162	100%

Tabela 1. Análise primária dos questionários

3.2 Estrutura do Questionário

O questionário apresentado consistia de três partes, conforme pode ser observado no Apêndice. A primeira é relativa às características dos respondentes, objetivando ampliar o conhecimento do perfil dos indivíduos analisados na pesquisa. A segunda consiste de afirmativas a serem julgadas pelos respondentes, donde se extrai parte dos constructos a serem considerados. Por fim, apresentam-se os cenários a serem julgados conforme critérios estabelecidos, possibilitando assim a formação do restante das variáveis analisadas.

3.2.1 Primeira parte: Características dos Respondentes

A primeira parte do questionário objetiva ampliar o conhecimento sobre os respondentes, tanto no que tange a aspectos pessoais (como sexo, idade e estado civil), quanto a aspectos profissionais (área de atuação dentro da contabilidade). A justificativa para inclusão de tais questões reside na necessidade de identificar distorções da amostra utilizada que eventualmente possam prejudicar a validade dos resultados da pesquisa.

3.2.2 Segunda parte: Camadas e variáveis correspondentes

As questões propostas nessa etapa do questionário são utilizadas na obtenção de três variáveis latentes utilizadas neste trabalho: *Local de Comprometimento*, *Identificação Profissional* e *Motivação Pública*. As três consistem de variáveis explicativas do Modelo de Equação Estrutural proposto (explicado na seção 3.5) e representam variáveis latentes reflexivas (explicado na seção 3.3). Cabe ressaltar ainda que cada uma dessas variáveis representa uma das camadas de influência apresentadas na seção 2.4, a saber, respectivamente, a *Camada Organizacional*, a *Camada Profissional* e a *Camada Social*.

3.2.3 Terceira parte: Cenários

Foram elaborados quatro cenários a serem julgados pelos respondentes por meio de 5 questões. A partir das questões julgadas em cada cenário, foram obtidas duas das variáveis latentes utilizadas neste trabalho: *Intenção de Denunciar* e *Intensidade Moral*. Destas, a primeira é uma variável latente formativa (explicado na seção 3.3), consistindo-se na variável dependente do Modelo de Equação Estrutural proposto (explicado na seção 3.5). Já a segunda consiste numa das variáveis explicativas, representado da *Camada Pessoal* (apresentada na seção 2.4) sendo uma variável latente reflexiva.

Os cenários foram elaborados objetivando serem bastante abrangentes, explorando ao máximo os conhecimentos e as práticas possíveis na área. Foram utilizados também os conceitos presentes tanto na Árvore da Fraude como no Triângulo da Fraude, explicados na seção 2.1.

Cabe notar que 3 desses cenários (A, B e D) apresentam situações fraudulentas que vão de encontro a normas profissionais e legais que devem ser amplamente conhecidas por todos os contabilistas, o perfil dos respondentes. Já o cenário C foi elaborado com uma situação não fraudulenta e de fácil análise. Isso foi feito para certificar que os respondentes estavam lendo e interpretando corretamente os cenários propostos, além de garantir que as considerações de eventuais respondentes que não estavam interessados na realização da pesquisa e que, portanto, não se dedicaram ao responder o questionário fossem descartadas. Dessa forma, as respostas dadas a este cenário não foram consideradas, funcionando como um filtro para garantir a qualidade das respostas.

O cenário A apresenta uma ação que representa uma “demonstração fraudulenta”, conforme explicitado na Árvore da Fraude. Além disso, relacionando-o com o Triângulo da Fraude nota-se que a motivação do agente foi ocasionada devido à pressão da chefia, sendo que o mesmo tinha o conhecimento e a oportunidade necessários para alterar tais demonstrações. Paralelamente, considerando-se as informações confidenciais de uma empresa como seu ativo, bem como suas ações e sua credibilidade no mercado, o cenário B implica em um caso de “desvio de ativo”, oportunizado pelo conhecimento privilegiado do agente, motivado por sua pressão financeira e racionalizado pela busca de uma remuneração justa. Já o cenário D implica em um típico caso de “corrupção”, já que envolve uma situação de suborno, seguindo a oportunidade do conhecimento das contas e contratos do concorrente e a motivação de captar um novo cliente.

Todos os cenários são apresentados na íntegra no Apêndice.

3.3 Mensuração das variáveis

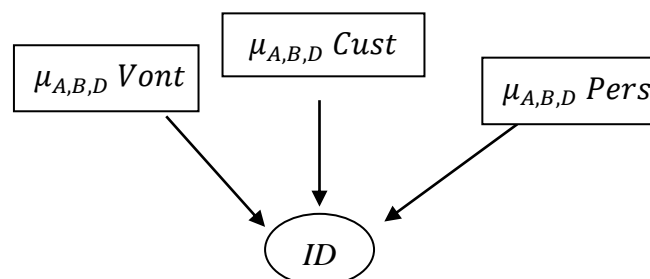
A literatura identifica dois métodos para obtenção das variáveis latentes a partir de seus indicadores. Segundo MacCallum e Browne (1993) a relação entre indicadores e variáveis latentes pode ser de causa ou efeito, ou seja, em certas situações a causalidade pode vir do constructo para os respectivos indicadores (no caso das variáveis reflexivas) ou vice-versa (variáveis formativas). Os constructos podem refletir suas características nos indicadores ou podem ser formados por eles. Tais características marcam a diferença entre o método reflexivo e o formativo de obtenção das variáveis latentes (EDWARDS e BAGOZZI, 2000). Cabe notar que as regras para melhor utilização dos mesmos são amplamente discutidas pela literatura (JARVIS, MACKENZIE, e PODSAKOFF, 2003).

As variáveis latentes reflexivas apresentam altas correlações entre os indicadores que as compõem (KOCK, 2011), ou seja, uma mudança no constructo pode ser observada mediante alterações nos respectivos indicadores (RINGLE *et. al.*, 2009). Como se pressupõe alta correlação entre seus indicadores, pode ser realizada uma Análise Fatorial confirmatória para verificação das mesmas. Já as variáveis latentes formativas são aquelas cujos indicadores representam atributos específicos das mesmas, logo, não se espera que seus indicadores sejam altamente correlacionados. As mesmas podem ser modeladas como uma combinação (normalmente linear) dos indicadores mais um termo de erro associado (RINGLE *et. al.*, 2009). Assim, em termos metodológicos, salienta-se que, nas variáveis latentes reflexivas, cada indicador representa um aspecto do erro da variável latente, tendendo, portanto, a apresentarem altas correlações entre eles. Paralelamente, as variáveis formativas são obtidas por uma combinação linear dos indicadores correspondentes acrescidas de um termo de erro (DIAMANTOPOULOS, 2006).

A seguir são explicitadas como são obtidas cada uma das variáveis utilizadas no estudo.

3.3.1 *Intenção de Denunciar (ID)*

A “Intenção de Denunciar” é uma variável latente formativa, obtida por meio da observação de três indicadores: a “vontade de denunciar” e a “perseverança em denunciar” e o “custo da denúncia”. Assim, em sua forma esquemática, o constructo *Intenção de Denunciar* pode ser representado pelo seguinte modelo:



- **Vontade de denunciar (Vont):** Após a leitura de cada cenário, é apresentada uma questão em escala de 5 pontos, tentando identificar a vontade que o indivíduo tem em denunciar certas ações que identifica como fraudulentas indo de “inexistente” até “muito grande”

(pontuados respectivamente de 1 a 5), vide questão 3 da seção 3 do Questionário apresentado no Apêndice. Após a consideração das respostas em cada um dos cenários é apurada a média das avaliações dos cenários para obtenção dos indicadores.

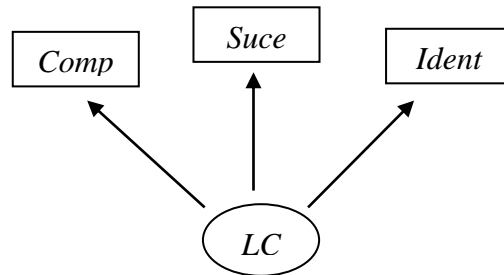
- Perseverança na denúncia (*Pers*): A perseverança pode ser vista como o nível até onde uma pessoa estaria disposta a chegar para denunciar o ato e vê-lo punido (TAYLOR e CURTIS, 2010). Assim, após a leitura de cada cenário, é apresentada uma questão em escala de 5 pontos, indo de “ninguém” até “quem fosse necessário até tal ação ser punida” (pontuados respectivamente de 1 a 5), vide questão 4 da seção 3 do Questionário apresentado no Apêndice. Após a consideração das respostas em cada um dos cenários é apurada a média das avaliações dos cenários para obtenção dos indicadores.
- Custo da Denúncia (*Cust*): Após a leitura de cada cenário, é apresentada uma questão em escala de 5 pontos, tentando avaliar como o respondente se sentiria ao realizar a denúncia indo de “muito confortável” até “muito constrangido ou ameaçado” (pontuados respectivamente de 1 a 5), vide questão 5 da seção 3 do Questionário apresentado no Apêndice. Contrariando o estudo de Taylor e Curtis (2010) que consideram que o custo em denunciar é ponderado pelo indivíduo em sua perseverança na realização da denúncia, aqui se optou por explicitar o custo em denunciar para evidenciar sua importância no processo do *whistleblowing*. Após a consideração das respostas em cada um dos cenários é apurada a média das avaliações dos cenários para obtenção dos indicadores. Cabe lembrar que tal questão tende a influenciar negativamente a Intenção de Denunciar, sendo, portanto, considerado seu valor invertido.

3.3.2 Local de Comprometimento (LC)

A variável latente reflexiva foi obtida por meio de três questões advindas de trabalhos como os de Aranya e Ferris (1984) e Jeffrey e Weatherholt (1996), que corresponde às questões 1, 2 e 3 da seção 2 do Questionário, vide Apêndice. As questões propostas visam a contrastar o trade-off da lealdade do indivíduo com a organização e com os colegas de trabalho. Para sua mensuração foi utilizada uma escala de 6 pontos, visando a evitar que o respondente fosse influenciado por uma tendência central, forçando com que o mesmo se

posicione. Para Graham (1986) a prática do *whistleblowing* só ocorrerá se o indivíduo for mais comprometido (leal) com a organização em detrimento de seus colegas de trabalho.

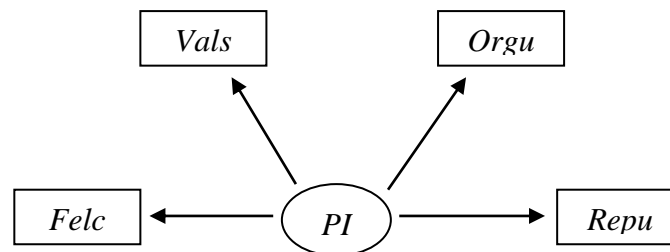
Assim, em sua forma esquemática, o constructo *Local de Comprometimento* pode ser representado pelo seguinte modelo:



3.3.3 Identificação Profissional (PI)

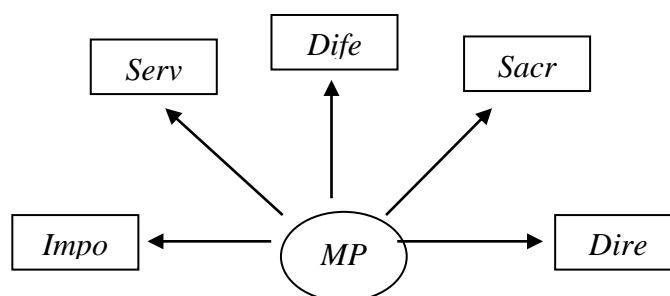
A variável latente reflexiva foi obtida por meio de quatro questões advindas da escala de comprometimento profissional desenvolvida por Aranya, Pollack e Amernic (1981) e amplamente utilizada por estudos na área, tal como o de Jeffrey e Weatherholt (1996). Esses correspondem às questões 4 a 7 da seção 2 do Questionário, vide Apêndice. Para sua mensuração foi utilizada uma escala de 6 pontos, visando a evitar que o respondente fosse influenciado por uma tendência central, forçando com que o mesmo se posicione.

Assim, em sua forma esquemática, o constructo *Identificação Profissional* pode ser representado pelo seguinte modelo:



3.3.4 *Motivação Pública (MP)*

A variável latente reflexiva é obtida por meio de cinco questões conforme propostas por Kim (2005). Tal metodologia já foi amplamente utilizada em trabalhos como os de Wright e Pandey (2008) e Pandey, Wright, e Moynihan (2008). As questões em foco são as de número 8 a 12 da seção 2 do Questionário, vide Apêndice. Para sua mensuração foi utilizada uma escala de 6 pontos, visando a evitar que o respondente fosse influenciado por uma tendência central, forçando com que o mesmo se posicione. Assim, em sua forma esquemática, o constructo *Motivação Pública* pode ser representado pelo seguinte modelo:



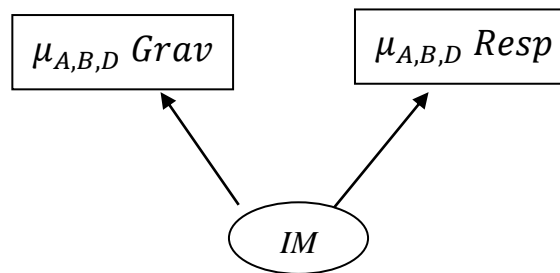
3.3.5 *Intensidade Moral (IM)*

A variável latente *Intensidade Moral* é reflexiva e obtida por meio da observação de dois indicadores: *gravidade da fraude* e *responsabilidade de denunciar*. Sua composição e mensuração foi inspirada em Taylor e Curtis (2010).

- *Gravidade da Fraude (Grav)*: Após a leitura de cada cenário, é apresentada uma questão em escala de 5 pontos, tentando evidenciar a gravidade com que cada uma das situações seria julgada, indo de “não é uma violação” até “é uma violação grave” (pontuados respectivamente de 1 a 5), vide questão 1 da seção 3 do Questionário apresentado no Apêndice. Após a consideração das respostas em cada um dos cenários é apurada a média das avaliações dos cenários para obtenção dos indicadores.
- *Responsabilidade em denunciar (Resp)*: Após a leitura de cada cenário, é apresentada uma questão em escala invertida de 5 pontos, tentando evidenciar como o respondente identificaria sua responsabilidade em denunciar determinada situação que julgasse fraudulenta, indo de “muito grande” até “inexistente” (pontuados respectivamente de 1 a 5), vide questão 2 da seção 3 do Questionário apresentado no Apêndice. A utilização da

escala invertida é uma técnica amplamente utilizada para garantir que o respondente leu atentamente e respondeu o questionário atentamente. Após a consideração das respostas em cada um dos cenários é apurada a média das avaliações dos cenários para obtenção dos indicadores.

Assim, inspirado no modelo proposto por Taylor e Curtis (2010), em sua forma esquemática, o constructo *Intensidade Moral* pode ser assim representado:



O Quadro 1 apresenta de forma resumida as informações apresentadas na seção 3.3. Assim, mostram-se as relações entre os indicadores presentes em cada parte do questionário, a forma como são mensurados, o constructo associado, bem como método utilizado para sua obtenção e, por fim, a camada de influência que cada uma dessas variáveis latentes está associada.

Etapa do Quest.	Camada	Constructo	Método para Obtenção do Constructo	Indicadores	Mensuração
3ª	-	Intenção de Denunciar (ID)	Formativo	Vontade de denunciar (Vont) (Minha vontade em denunciar tal ação é...)	Respostas aos Cenários A, B e D
				Perseverança na denúncia (Pers) (Estaria disposto a denunciar tal ação para...)	Respostas aos Cenários A, B e D
				Custo da Denúncia (Cust) (Se denunciasses tal ação, eu me sentiria...)	Respostas aos Cenários A, B e D
3ª	Pessoal	Intensidade Moral (IM)	Reflexivo	Gravidade da fraude (Grav) (Para mim, esta ação...)	Respostas aos Cenários A, B e D
				Responsabilidade em Denunciar (Resp) (Minha responsabilidade em denunciar tal ação é...)	Respostas aos Cenários A, B e D
2ª	Organizacional	Local de Comprometimento (LC)	Reflexivo	Sou mais comprometido com minha organização do que com os indivíduos com os quais trabalho (Comp).	Avaliação em escala de 0 até 5
				Sou mais responsável pelo sucesso de minha organização do que pelo sucesso individual de meus colegas (Suce).	Avaliação em escala de 0 até 5
				Sou mais identificado com minha organização do que com meus colegas de trabalho (Ident).	Avaliação em escala de 0 até 5
2ª	Profissional	Identificação Profissional (PI)	Reflexivo	Meus valores pessoais são similares aos valores de minha profissão (Vals).	Avaliação em escala de 0 até 5
				Tenho orgulho de dizer aos outros que sou um contador (Orgu).	Avaliação em escala de 0 até 5
				Sou muito feliz por ter escolhido ser um contador (Felc).	Avaliação em escala de 0 até 5
				Eu lutarei para proteger a reputação de minha profissão (Repu).	Avaliação em escala de 0 até 5
2ª	Social	Motivação Pública (PM)	Reflexivo	Servir à sociedade é muito importante para mim (Serv).	Avaliação em escala de 0 até 5
				No meu dia-a-dia percebo a importância de outras pessoas para realizar as diferentes tarefas que faço (Impo).	Avaliação em escala de 0 até 5
				Para mim, fazer a diferença na sociedade é mais importante do que minhas realizações pessoais (Dife).	Avaliação em escala de 0 até 5
				Estou disposto(a) a fazer enormes sacrifícios para o bem da sociedade (Sacr).	Avaliação em escala de 0 até 5
				Considero válido defender o direito dos outros, mesmo que, às vezes, isso possa me prejudicar (Dire).	Avaliação em escala de 0 até 5

Quadro 1. Resumo da formação dos constructos

3.4 Especificação do Modelo

A análise a que esse trabalho se propõe conforma a utilização de variáveis latentes. Uma técnica que tem sido muito utilizada nesta área é a modelagem de equações estruturais (SEM). A SEM é utilizada quando se deseja analisar várias relações de dependência entre variáveis latentes, podendo uma variável dependente numa equação ser a variável independente numa outra. Assim, as equações estruturais combinam as técnicas de análise de regressão e de análise fatorial (HOJO e MINGOTI, 2004). Cabe notar que a utilização de Modelos de Equações Estruturais com variáveis latentes está cada vez mais recorrente nas ciências sociais (BOOMSMA, 2000). O modelo analisado segue a especificação presente na Figura 4.

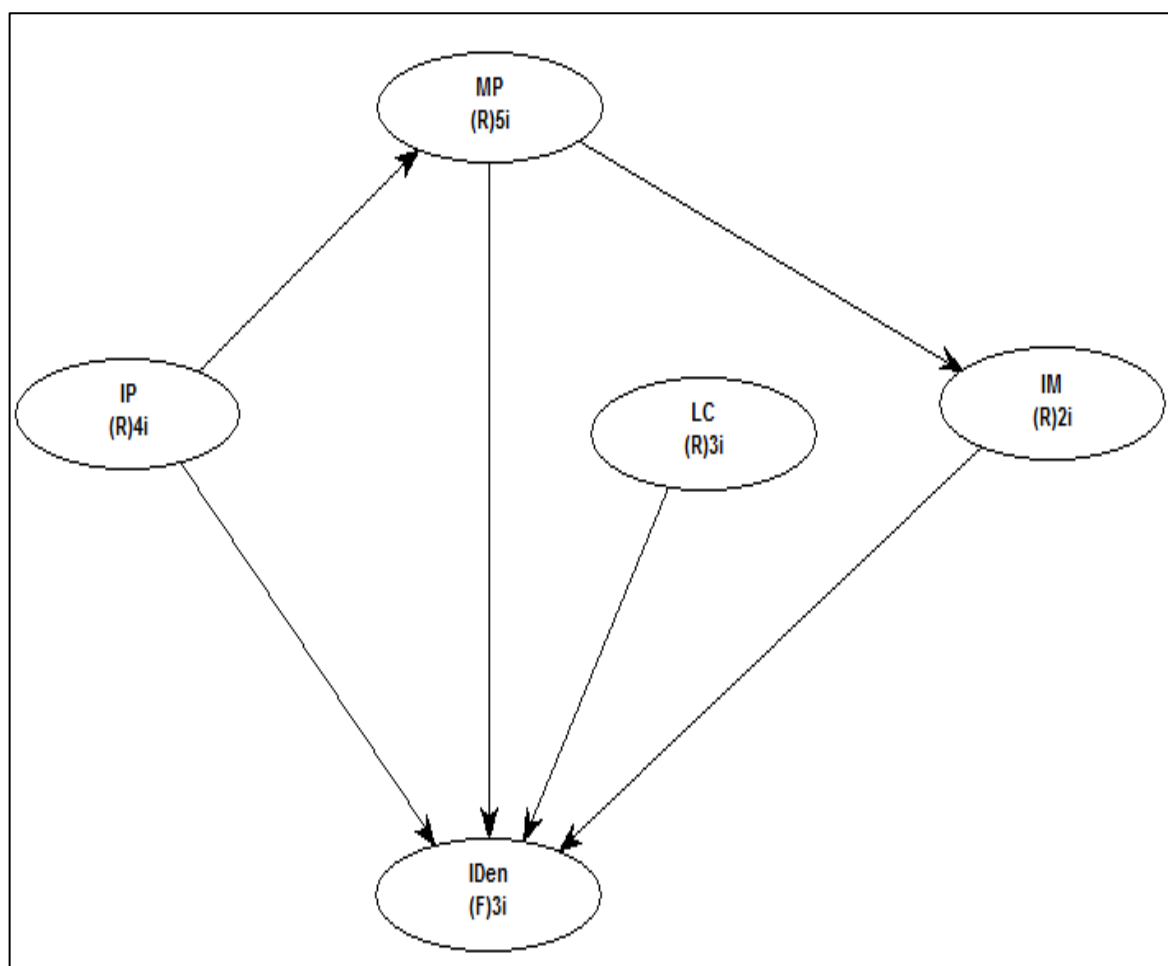


Figura 4. Modelo proposto

Nota-se que: ID - intenção de denunciar; IM - intensidade moral; MP - motivação pública; IP - identificação profissional; LC - local de comprometimento; (R) - mostra que a

variável latente é reflexiva; (F) - mostra que a variável latente é formativa; i - é o número de indicadores que formam o constructo.

Como qualquer modelo de regressão, busca-se a partir de uma amostra observada, estimar parâmetros desconhecidos nas relações entre as variáveis. Cabe notar, porém, que o problema de estimação torna-se mais complexo devido à presença das variáveis latentes (HOJO e MINGOTI, 2004). Os procedimentos de estimação mais utilizados para os modelos de equações estruturais são: *maximum likelihood* (ML), *ordinary least squares* (OLS), *generalized least squares* (GLS) e *partial least squares* (PLS).

Neste trabalho será utilizada a estimação por PLS. As principais características dos estimadores PLS são o fato de não requererem suposições sobre a distribuição das variáveis que podem ser contínuas ou categóricas e serem adequados para explicar relações complexas entre as variáveis (CHIN, MARCOLIN e NEWSTED, 2003). O software utilizado para realização das estimações foi o *WarpPLS 2.0*. Segundo Kock (2011) uma de suas principais vantagens é o fato de calcular os *P-values* utilizando técnicas de estimação não-paramétricas, ou seja, não requerer que os dados sejam normalmente distribuídos, diferentemente das técnicas habitualmente utilizadas.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 Análise das respostas aos questionários e estatísticas descritivas

4.1.1 Primeira parte: analisando as estatísticas descritivas dos respondentes

Conforme demonstrado na Tabela 3, a amostra é razoavelmente equilibrada quanto aos atributos perguntados. A maior parte dos respondentes é composta por homens (64,5%). O número de casados ou amasiados constitui a maioria dos respondentes (60,5%) seguido dos solteiros (33,1%) e a maioria tem filhos (56,5%). Além disso, cabe notar que a idade média dos respondentes é de 37,6 anos, destacando-se ainda que 10 indivíduos não informaram suas idades⁶.

Perguntas		Freq.	%
Sexo	Masculino	80	64,5
	Feminino	44	35,5
Estado Civil	Solteiro	41	33,1
	Casado/Amasiado	75	60,5
	Divorciado/Separado	7	5,6
	Viúvo	1	0,8
Tem filhos?	Não	54	43,5
	Sim	70	56,5
Tipo de trabalho	Contabilidade Gerencial	67	54,0
	Contabilidade Financeira	52	41,9
	Outros	55	44,4
Idade	Não Informado	10	8,1
	Min	20	
	Max	65	
	Média	37,6	
	DP	10,2	
N		124	100

Tabela 2. Estatísticas descritivas dos respondentes

⁶ Curiosamente cabe notar que as mulheres representam 60% dos casos de omissão da idade, apesar de representarem apenas 35,5% do total de respondentes.

O tipo de trabalho constitui-se numa categoria em que pode ser dada mais de uma resposta. Assim, embora todos os respondentes sejam contabilistas, nota-se que 54% do total de respondentes executam funções de contabilidade gerencial e 41,9% executam atividades ligadas à contabilidade financeira. Na categoria outros (44,4%) destacaram-se, dentre as funções apontadas, funções gerenciais e atividades de auditoria.

4.1.2 Segunda parte: utilizando a Análise Fatorial Exploratória

A parte 2 do questionário refere-se a três constructos que se constituem como três das camadas de influência: *Local de Comprometimento (LC)*, *Identificação Profissional (PI)* e *Motivação Pública (MP)*. Por serem variáveis latentes reflexivas é realizada uma Análise Fatorial Exploratória, utilizando-se o método da Análise do Componente Principal (ACP) rotacionado pelo método da máxima verossimilhança, que tem como objetivo minimizar os resíduos do modelo.

Os resultados iniciais identificaram a existência de 4 fatores, sendo *LC* e *PI* conforme preconizado pela literatura e com altas cargas fatoriais das variáveis apenas para os respectivos constructos. O constructo *MP*, porém, foi dividido em dois (um composto por três indicadores e outro por dois), com altas cargas fatoriais de seus indicadores para os dois constructos, havendo, portanto, indícios da inexistência de validade discriminante e, assim, devendo ser testado a existência de apenas 3 fatores, conforme denotado pela teoria.

Assim, para buscar maior ajuste teórico-empírico, procedeu-se outra análise fatorial, porém, dessa vez, definiu-se previamente o número de fatores preconizados pela literatura, nesse caso, os 3 fatores destacados anteriormente. Os resultados e as principais informações das assertivas encontram-se na Tabela 4.

Evidencia-se boa adequação dos indicadores aos três fatores. Inicialmente cabe notar que o teste de esfericidade de Bartlett mostra que se rejeita a hipótese de que todas as correlações são nulas e a Medida de adequação amostral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) mostra que cerca de 65% da fração da variabilidade total dos indicadores pode ser explicada por fatores comuns.

Assertivas		Fator			Comun.	Mín.	Máx.	Méd.	Md	DP
		MP	LC	PI						
Motivação Pública	Estou disposto(a) a fazer enormes sacrifícios para o bem da sociedade.	0,8			0,7	0	5	3,3	3,0	1,2
	Para mim, fazer a diferença na sociedade é mais importante do que minhas realizações pessoais.	0,7			0,7	0	5	4,1	3,0	1,2
	No meu dia-a-dia percebo a importância de outras pessoas para realizar as diferentes tarefas que faço.	0,7			0,8	0	5	3,1	5,0	1,4
	Servir à sociedade é muito importante para mim.	0,7			0,6	0	5	4,1	5,0	1,2
	Considero válido defender o direito dos outros, mesmo que, às vezes, isso possa me prejudicar.	0,6			0,7	0	5	3,4	3,0	1,2
Local de Comprometimento	Sou mais identificado com minha organização do que com meus colegas de trabalho		0,9		0,8	0	5	2,8	3,0	1,5
	Sou mais responsável pelo sucesso de minha organização do que pelo sucesso individual de meus colegas		0,8		0,7	0	5	2,9	3,0	1,5
	Sou mais comprometido com minha organização do que com os indivíduos com os quais trabalho.		0,8		0,7	0	5	2,6	3,0	1,6
Identificação Profissional	Sou muito feliz por ter escolhido ser um contador.			0,8	0,7	1	5	4,3	5,0	0,9
	Tenho orgulho de dizer aos outros que sou um contador.			0,8	0,7	1	5	4,5	5,0	0,9
	Eu lutarei para proteger a reputação de minha profissão.			0,7	0,5	2	5	4,7	5,0	0,6
	Meus valores pessoais são similares aos valores de minha profissão.			0,6	0,4	1	5	4,3	5,0	0,9
Alfa de Cronbach		0,8	0,8	0,7	0,65					

OBS.: As cargas fatoriais abaixo de 0,4 foram omitidas.

Tabela 3. Análise Fatorial

Como principal resultado nota-se validade convergente e discriminante das variáveis latentes, devido às altas cargas fatoriais que os indicadores apresentam em seu respectivo constructo e cargas pequenas para os outros. Além disso, a variabilidade dos indicadores é bem explicada pelo modelo (notando apenas dois valores abaixo de 0,5 nas comunalidades). Destacam-se também os elevados valores de *Alfa de Cronbach* (todos acima de 0,7), o que confere confiabilidade à mensuração dos constructos.

Analisando as estatísticas descritivas nota-se que as três assertivas que obtiveram menor média e maior desvio-padrão de julgamento foram as referentes ao constructo *Local de Comprometimento (LC)*, demonstrando que os indivíduos tendem a ser mais comprometidos com seus colegas de trabalho mais próximos do que com sua organização em si. Tal fato reforça a importância que o povo brasileiro dá às relações pessoais em detrimento das relações institucionais, conforme descrito pela seção 2.3. O constructo cujas assertivas foram avaliadas de forma mais dessemelhante foi o de *Motivação Pública (MP)*, o que corrobora a visão de Hofstede (1991) quanto à masculinidade da sociedade, destacando que ao mesmo tempo em que há uma inerente preocupação com a sociedade, há uma intensa busca por seu sucesso pessoal, contradição esta que é evidenciada pelas assertivas do constructo em questão.

As assertivas que obtiveram maiores médias de avaliação e também menores desvios padrão são as relacionadas com o constructo *Identificação Profissional (PI)*, notando inclusive que foram as únicas que não obtiveram avaliação nula por nenhum dos respondentes. Tal fato corrobora o estudo de Cardoso, Souza e Almeida (2006) que identificou que grande parte dos contadores escolhe a profissão objetivando sua realização pessoal, o que fica na frente de fatores como a influência da família e perspectivas de mercado de trabalho.

4.1.3 Terceira parte: avaliando os Cenários

Os resultados obtidos com as perguntas referentes à avaliação dos cenários são mostrados na Tabela 5. Os resultados do cenário C foram desconsiderados, já que o mesmo teve papel apenas de identificar e descartar os questionários que foram preenchidos sem a devida atenção. Cabe notar que todos os questionamentos obtiveram valor mínimo em 1 e valor máximo em 5.

Perguntas	Cenários						Geral	
	A		B		D			
	Média	DP	Média	DP	Média	DP	Média	DP
Gravidade da fraude	4,5	1,0	4,5	1,0	4,6	0,9	4,5	0,6
Responsabilidade de denunciar	4,0	1,0	4,0	1,1	4,1	1,1	4,0	0,7
Vontade de denunciar	3,9	1,1	3,7	1,1	4,0	1,1	3,9	0,8
Perseverança na denúncia	4,0	1,2	3,8	1,4	4,0	1,2	3,9	1,0
Custo da Denúncia	2,7	1,3	2,4	1,3	2,2	1,3	2,4	1,1

Tabela 4. Estatísticas das perguntas referentes aos cenários

Destaca-se a proximidade da avaliação de todos os cenários em todos os quesitos, tanto em média como em seu desvio padrão, denotando que todas as situações apresentadas obtiveram avaliação similar por parte dos respondentes. Pode-se notar também que a média geral obtida para a vontade de denunciar e de perseverança na denúncia é relativamente menor do que o julgamento acerca da gravidade das fraudes apresentadas nos casos. O custo da denúncia foi o que obteve menor média e maior desvio padrão no geral, assim, percebe-se que os respondentes sentem-se relativamente confortáveis e pouco constrangidos ou ameaçados para realizar a denúncia dos atos fraudulentos.

A variável latente reflexiva Intensidade Moral (IM) foi confirmada por meio de uma Análise Fatorial Exploratória. Devido à alta correlação de seus indicadores componentes (*Grav* e *Resp*), apresentou-se apenas um fator, cujas cargas fatoriais associadas foram de 0,82 e 0,85 respectivamente, demonstrando validade convergente, além de um *Alfa de Cronbach* de 0,82, garantindo confiabilidade na mensuração do modelo.

4.1.4 Matriz de correlação

Na Tabela 6 apresenta-se a Matriz de Correlação das variáveis utilizadas. As correlações entre os constructos formados são destacadas em negrito. Observam-se altos valores de correlação significantes entre as variáveis *vontade*, *perseverança* e *custo*, corroborando a lógica de utilizá-las como componentes da variável *Intenção de Denunciar*. Além disso, o custo apresenta correlação negativa em relação às outras variáveis formadoras do constructo, porém correlação positiva com o constructo, já que esta foi inserida utilizando uma escala invertida para avaliar a consistência das respostas fornecidas.

	<i>Vont</i>	<i>Pers</i>	<i>Cust</i>	<i>IM</i>	<i>LC</i>	<i>IP</i>	<i>PM</i>
<i>ID</i>	0,62***	0,64***	0,48***	0,35***	-0,01	0,02	0,22**
<i>Vont</i>		0,53***	-0,31***	0,72***	0,13	-0,03	0,14
<i>Pers</i>			-0,50***	0,45***	-0,05	-0,05	0,08
<i>Cust</i>				-0,18**	-0,03	0,05	-0,15*
<i>IM</i>					0,07	0,01	0,22**
<i>LC</i>						0,02	-0,09
<i>IP</i>							0,16*

Nível de significância: *10%; **5%; ***1%

Quadro 2. Matriz de Correlação

4.2 Resultados do Modelo

Os resultados do Modelo de Equação Estrutural estimado pelo método dos Mínimos Quadrados Parciais estão apresentados na Figura 5.

Como pode ser percebido, os resultados confirmaram a importância das camadas de influência. As camadas pessoal e social apresentaram-se estatisticamente significantes, possuindo impacto direto no comportamento do eventual *whistleblower*.

A importância da Intensidade Moral em influenciar positivamente os indivíduos a denunciarem as fraudes que identificam, notando-se o fato do coeficiente apresentar-se não só significativo, mas também significativo, já que a cada unidade acrescentada na Intensidade Moral, amplia-se em 57% a intenção de denunciar. Demonstra-se assim que quão maior a gravidade com que os indivíduos julguem um malfeito, bem como quão mais responsáveis eles se sentem em denunciar tal fato, maior é a intenção de serem *whistleblowers*, corroborando a teoria. Nota-se ainda que a Intensidade Moral sofre influência da Motivação Pública, sendo a mesma responsável isoladamente por explicar cerca de 8% do total de sua variabilidade. Nota-se, portanto, a existência de um efeito de mediação parcial entre a Motivação Pública e a Intenção de Denunciar.

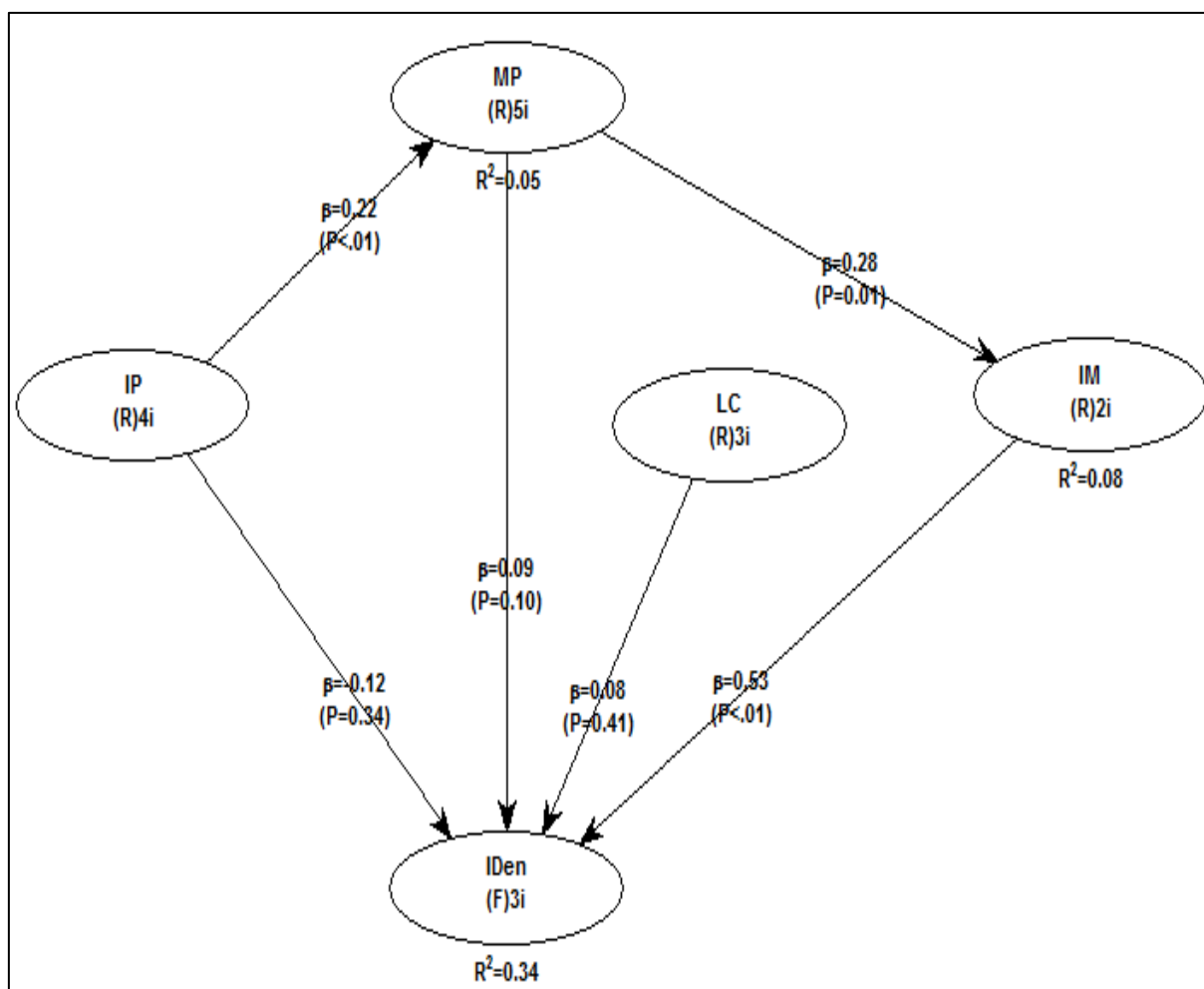


Figura 5. Resultados do Modelo

Ainda no que tange à Motivação Pública destaca-se que, conforme deduzido pela literatura, a Identificação Profissional é significativa e significativo para explicá-la, sendo que apenas essa variável isoladamente explica cerca de 5% de toda a variação da primeira, notando-se ainda que a cada unidade acrescentada nesta, ocorre um aumento de 22% naquela. Nota-se também que a variável afeta positivamente a intenção de denunciar. Cabe ressaltar que, apesar de estatisticamente significativa a 10%, seu coeficiente não mostrou impactar de forma significativa a variável dependente. Paralelamente, percebe-se que a Identificação Profissional não afeta de forma significativa Intenção de Denunciar. Dessa forma, nota-se que a influência da Identificação Profissional na Intenção de Denunciar ocorre de forma indireta, ou seja, de forma totalmente mediada pela Motivação Pública. Destaca-se, assim, que o papel da camada social transcende o impacto direto na intenção de denunciar, notando que a mesma estabelece uma relação de mediação total do impacto da camada profissional.

A não significância estatística da camada organizacional indica possíveis influências influência da cultura brasileira. Conforme destacado, na medida em que o *whistleblowing*

representa um meio de subversão à estrutura hierárquica da organização e envolve o conflito do indivíduo, seja com a organização ou com o autor da fraude observada, a omissão face à observação de uma irregularidade podem constituir opções mais compatíveis com os traços culturais do brasileiro.

O fato de a camada profissional impactar a intenção de denunciar apenas mediada pela camada social demonstra forte indício de que, no Brasil, têm-se grande identificação da profissão enquanto forma de atuação do indivíduo na sociedade, além de deixar claro a importância da sociedade no julgamento do indivíduo.

Assim, analisando o modelo proposto de forma agregada, nota-se que além da alta capacidade explicativa do modelo no que tange à intenção de denunciar as fraudes observadas (explicando cerca de 34% da Intenção de Denunciar), grande parte das hipóteses formuladas com base na literatura foi suportada. A tabela 7 relembra as principais hipóteses levantadas e os respectivos resultados.

Hipóteses	Result. Estat.		Suportada?	Observações
	β	P		
H1 <i>Indivíduos com maior Intensidade Moral têm maior intenção de denunciar atos fraudulentos.</i>	0,53	<0,01	Sim	
H2 <i>Indivíduos mais comprometidos com a organização (maior Local de Comprometimento) têm maior intenção de denunciar atos fraudulentos.</i>	0,08	0,41	Não	
H3a <i>Indivíduos mais identificados com sua profissão têm maior intenção de denunciar atos fraudulentos.</i>	-0,12	0,34	Não	
H3b <i>A identidade profissional afeta a Motivação pública.</i>	0,22	<0,01	Sim	
H3c <i>A identidade profissional afeta a intenção de denunciar mediada pela Motivação Pública.</i>	-	-	Sim	Há mediação total
H4a <i>Indivíduos com alto grau de motivação pública têm maior intenção de denunciar atos fraudulentos.</i>	0,09	0,10	Sim	
H4b <i>A Motivação Pública afeta o grau de intensidade moral.</i>	0,28	<0,01	Sim	
H4c <i>A Motivação Pública afeta a intenção de denunciar mediada pela Intensidade Moral.</i>	-	-	Sim	Há mediação parcial

Tabela 5. Resumo das Hipóteses

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

5.1 Conclusão

As fraudes no âmbito organizacional são causas de grandes rombos financeiros em todo o mundo. Nota-se, portanto, a importância do avanço nos estudos referentes a suas formas de prevenção. Desde os casos celebres de fraudes acontecidos no início dos anos 2000, uma forma de combate às fraudes tem ganhado cada vez maior importância, podendo, inclusive, ser vista como a principal forma de combate ao cometimento de fraudes nas organizações: o *whistleblowing*. Destaca-se a importância que tal processo assumiu, principalmente, após a aprovação da SOX nos EUA em 2002, que incentivou e proporcionou meios formais de execução das denúncias, exigindo, por exemplo, a instituição de um Canal de Denúncias formalizado para as empresas que a adotarem.

Este trabalho teve como objetivo contribuir com a literatura sobre o tema, analisando as camadas de influência na intenção de denunciar eventuais fraudes identificadas nas organizações. As quatro camadas de influência (pessoal, organizacional, profissional e social) foram representadas por variáveis latentes, obtidas por meio de indicadores presentes em questionários respondidos por contabilistas de empresas privadas, às quais foram utilizadas em um modelo de equações estruturais (SEM). Cabe lembrar que tal categoria profissional foi escolhida devido ao seu alto grau de exposição no que tange a obtenção de informações importantes e sigilosas sobre possíveis situações fraudulentas no âmbito organizacional.

Os resultados demonstraram a importância das camadas de influência na intenção de um indivíduo em denunciar uma fraude observada, sendo a maioria das hipóteses extraídas da literatura também corroboradas.

Contrariamente aos resultados apontados por Taylor e Curtis (2010), nota-se que a Identidade Profissional não afeta diretamente a Intenção de Denunciar. Tal divergência pode se dar tanto por motivos de natureza técnica, graças à inclusão do indicador do Custo em realizar a denúncia na variável dependente, mas também pode advir do efeito de mediação total exercido pela Motivação Pública.

Neste ponto cabe ressaltar a relação que tal variável exerce na Intensidade Moral, demonstrando seu impacto no julgamento de como o indivíduo percebe certa fraude, relembrando o papel da cultura coletivista dos brasileiros, conforme destacado por Hofstede (1991). Dessa forma, pode-se inferir, por exemplo, a possibilidade da “profissão” ser vista como a forma pela qual o indivíduo interage com a sociedade.

Outro resultado que contraria o trabalho de Taylor Curtis (2010) é o papel do Local de Comprometimento. Enquanto seus resultados apresentam correlação positiva com a intenção de denunciar, os resultados deste trabalho não encontraram impacto significativo causado pelo grau de comprometimento com a organização. Destaca-se que tais resultados, apesar de não se coadunarem com a teoria, foram os mesmos encontrados por Mesmer-Magnus e Viswesvaran (2005) e Sims e Keenan (1998). Ao tentar estabelecer uma relação com a Intenção de Denunciar se destacam também traços marcantes da cultura nacional, tais como a cordialidade e o personalismo do brasileiro, destacados por Holanda (2001), o que é demonstrado pelas reduzidas médias de avaliação do constructo em questão. Nota-se, assim, que esse fator está relacionado com as características intrínsecas da população, não afetando, portanto, a avaliação da atitude a ser estabelecida no momento em que a fraude for percebida.

Por fim, cabe destacar algumas das principais contribuições empíricas que este trabalho pode trazer. Inicialmente cabe notar as tentativas de convergência entre as normas e os padrões contábeis internacionais, as quais não têm indícios de se arrefecerem, resultado de um intenso processo econômico globalizante, no qual, o Brasil tem tido papel primordial devido a sua consolidação como um dos principais países na economia mundial. Assim, com a conseqüente internacionalização de suas empresas, cumpre destacar a importância das mesmas aderirem aos aspectos normativos internacionais. Como exemplo, destaca-se o número de empresas nacionais que aderiram à SOX nos últimos anos por terem suas ações negociadas nas bolsas de valores dos Estados Unidos (ou ao pretenderem fazê-lo), ou por serem controladas por entidades lá negociadas.

A SOX determina a implantação de um Canal de Denúncias formal para que quaisquer desvios de conduta sejam diretamente reportados, dentre todas suas exigências. Assim, a pesquisa também pode auxiliar as empresas na instituição de seus canais de denúncias *à brasileira*, considerando a importância dos aspectos culturais, conforme destacado nos resultados. Destaca-se ainda que a denúncia pode ser vista como um importante e atual mecanismo de governança das organizações, de tal forma que quaisquer tentativas que tentem incentivá-la e torná-la mais eficaz são sempre bem-vindas.

Em função de o impacto direto da identificação profissional na intenção de denunciar não ser significativo nem significativo, talvez fosse pertinente que os estudantes de Contabilidade fossem expostos mais frequentemente a casos para ensino que envolvessem situações de fraudes perpetradas por meio da informação contábil. Isso poderia ser feito não só na disciplina de Ética Profissional, mas nas diversas disciplinas das trilhas de Contabilidade Societária, Contabilidade Pública e Controladoria. Complementarmente, o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) também poderia considerar a possibilidade de realizar esforços no sentido de reforçar a relevância do trabalho do contabilista na prevenção de fraudes, principalmente considerando papel contemporâneo do profissional de contabilidade, como destacado por Siegel, Kulesza e Sorensen (1997). Paralelamente, considerando o resultado apresentado por Alves (2005) que evidenciou um baixo percentual dos contabilistas se predispõem a cumprir totalmente seu Código de Ética Profissional, mesmo que discordem de todas ou algumas de suas normas, uma de suas soluções poderia ser, por exemplo, a adoção do código de ética da *International Federation of Accountants* (IFAC).⁷

5.2 Limitações do estudo e perspectivas de pesquisas futuras

Nesta seção pretende-se expor algumas limitações do presente estudo. Destaca-se, inicialmente, que o objetivo do trabalho é apenas o de identificar a influência das quatro camadas de influência apresentadas na intenção de denunciar atos fraudulentos identificados por meio de um modelo de equações estruturais (SEM). Assim, a abordagem escolhida para o trabalho abrange apenas o método quantitativo, por meio da coleta de dados com questionários, métodos que têm a impossibilidade de observar características contextuais e subjetivas presentes nos respondentes. Quanto aos cenários propostos para julgamento, nota-se que os mesmos são simulados, ou seja, apenas remetem a situações que podem ser vivenciadas pelos respondentes e não situações reais.

Em termos de limitações técnicas, a pesquisa considerou apenas uma profissão para aplicação do questionário – Contabilistas. Apesar de justificar tal escolha, considerando-se como representativa pelo objetivo da investigação realizada, reconhecesse a limitação da

⁷ O Código de Ética para Profissionais da Contabilidade (*Code of Ethics for Professional Accountants*), elaborado pelo *International Ethics Standards Board for Accountants* (IESBA), uma divisão do IFAC, foi traduzido e colocado em audiência pública pelo CFC durante o ano 2011; entretanto, ainda não foi aprovado.

possibilidade da generalização dos resultados encontrados para outras profissões, bem como para todos os profissionais de contabilidade.

Nota-se ainda que uma forte limitação do presente trabalho é que, por apresentar questões complexas cuja reflexão para resposta envolve considerações sobre aspectos éticos, a presente pesquisa deveria contar com uma escala de *social desirability*, problema marcado pela intenção do respondente de apresentar opiniões que são bem vistas e aceitas pela sociedade ao invés de expressar sua real opinião (FISHER, 1993).

Cumprir notar, porém, que, apesar de ser um tema reconhecido e estudado na academia mundial, o estudo do *whistleblowing* ainda é incipiente no Brasil, destacando-se, assim, um imenso campo para futuras pesquisas, principalmente ao se ter em conta a importância dos aspectos culturais, conforme abstraído dos resultados. Além disso, destaca-se que o presente trabalho demonstrou a importância da Motivação Pública para a prática do *whistleblowing*. Nesse sentido, cabe notar a possibilidade de ampliar as pesquisas relacionadas a esse ponto, como por exemplo, identificar se há diferenças entre os funcionários do setor público e privado, notando-se as pesquisas realizadas que mostram que os funcionários públicos possuem maior Motivação Pública do que os de empresas privadas. Nesta perspectiva, destaca-se a possibilidade de inclusão de variáveis referentes a aspectos profissionais do indivíduo, como sua posição hierárquica, bem como aspectos relacionados à própria organização, como seu setor de atuação e seu porte. No que tange à valorização dos aspectos culturais envolvidos na pesquisa, nota-se que, devido à notória diversidade regional brasileira, uma investigação mais profunda relacionada a este ponto demonstra-se bastante incipiente, porém muito fértil para futuras pesquisas.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, C.W. Corrupção no Brasil: a perspectiva do setor privado. **Relatório de Pesquisa da Transparência Brasil**, São Paulo, 2004.
- ADAMS, J. S., TASHCHIAN, A., SHORE, T.. Codes of ethics as signals for ethical behavior, **Journal of Business Ethics**, v. 29, pp. 199–211, 2001.
- ADLER, N.J, **International dimension of organizational behavior**. 4th edition. Cincinnati: Southwestern, 1997.
- ALBRECHT, W. S., HOWE, K. R., ROMNEY, M. B. **Detering fraud**: the internal auditors perspective. The Institute auditors research foundation: Altamonte Springs, 1984.
- ALBRECHT, W. S., ROMNEY, M. B.. Red-flagging management fraud: a validation. **Advances in Accounting**, v.3, pp.323-334, 1986.
- ALVES, F. J. S.. **Adesão do contabilista ao Código de Ética Profissional da sua profissão**: um estudo empírico sobre percepções. Teses, USP, 273p., 2005.
- ANDREOLI, N., LEFKOWITZ, J. Individual and Organizational Antecedents of Misconduct in Organizations. **Journal of Business Ethics**, v. 85, pp.309–332, 2009.
- ARANYA, N., FERRIS, K. R.. A reexamination of accountants: organizational-professional conflict. **The Accounting Review**, v.59, n.1, pp.1–15, 1984.
- ARANYA, N., POLLACK, J., AMERNIC, J.. An examination of professional commitment in public accounting. **Accounting, Organizations and Society**, v.6, n.4, pp.271–280, 1981.
- ASSOCIATION OF CERTIFIED FRAUD EXAMINER. **Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse**. Association of Certified Fraud Examiners. Austin, TX, 2010.
- ATKINSON, M.; MANCUSO, M. Do we need a code of conduct for politicians? **Canadian Journal of Political Science**, Ottawa, v.18, n.3, p.459-480, 1985.
- BARON, R. A.. Criticism (informal negative feedback) as a source of perceived unfairness in organizations: effects, mechanisms, and counter-measures. In.: CROPANZANO, R. (ed.), **Justice in the workplace**: approaching fairness in Human Resource Management. Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates, 1993.
- BECKER, T. E., BILLINGS, R. S.. Profiles of commitment: an empirical test. **Journal of Organizational Behavior**, v.14, n.2, pp. 177–190, 1993.

BECKER, T. E.. Foci and bases of commitment: are they distinctions worth making?. **Academy of Management Journal**, v.35, n.1, pp.232–244, 1992.

BELL, T. B., CARCELLO, J. V.. A decision aid for assessing the likelihood of fraudulent financial reporting. **Auditing: A Journal of Practice & Theory**, v.19, n.1, pp. 169-184, 2000.

BEZERRA, M.O. **Corrupção**: um estudo sobre o poder publico e relações pessoais no Brasil. Rio de Janeiro: Anpocs/ Relume Dumara, 1995.

BOOMSMA, A. Reporting on structural equation analyses. **Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal**, v.7, n.3, pp. 461-483, 2000.

BORKOWSKI, S. C., UGRAS, Y. J.. Business students and ethics: a meta-analysis. **Journal of Business Ethics**. v.11, n.17, pp.117–1127, 1998.

CARDOSO, J. L., SOUZA, M. A., ALMEIDA, L. B.. Perfil do contador na atualidade: um estudo exploratório. **Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos**, v.3, n.3, pp.275-284, set/dez, 2006.

CARNEIRO, M. Corrupção faz Brasil perder uma Bolívia. **Folha de São Paulo**. 04 de setembro de 2011.

CHEN, A. Y. S., SAWYERS, R. B., WILLIAMS, P. F.. Reinforcing ethical decision making through corporate culture. **Journal of Business Ethics**, v.16, pp.855–865, 1997.

CHIN, W. W., MARCOLIN, B. L., NEWSTED, P. R.. A partial least squares latent variable modeling approach for measuring interaction effects: Results from a Monte Carlo simulation study and an electronic-mail emotion / adoption study. **Information Systems Research**, v.14, n.2, pp. 189-217, 2003.

CRESSEY, D. R., **Other People's Money**: A Study in the Social Psychology of Embezzlement, The Free Press, Glencoe, Illinois, 1953.

CREWSON, P. E. Public-service motivation: Building empirical evidence of incidence and effect. **Journal of Public Administration Research and Theory**. v. 4, n.1, 1997

DAMATTA, R. **A Casa & a Rua**. 4ª edição, Rio De Janeiro: Guanabara Koogan, 177p., 1991.

DAMATTA, R. **O que faz o Brasil, Brasil?** Rio De Janeiro: Rocco, 1998.

DIAMANTOPOULOS, A. The error term in formative measurement models: Interpretation and modeling implications. **Journal of Modelling in Management**, v.1, pp.7-17, 2006.

EDWARDS, J. R., BAGOZZI, R. P. On the nature and direction of relationships between constructs and measures. **Psychological Methods**, v.5, n.2, pp.155-174, 2000.

FISHER, R. J.. Social desirability bias and the validity of indirect questioning. **Journal of Consumer Research**, v.20, n.2, pp.303-315, 1993.

FRANKE, G. R., CROWN, D. F., SPAKE, D. F.. Differences in ethical perceptions of business practices: a social role theory perspective. **Journal of Applied Psychology**, v. 82, n. 6, pp.920–934, 1997.

FREITAS, A. B. Traços Brasileiros para uma Análise Organizacional. . In: MOTTA, F. C. P., CALDAS, M. P. (Orgs). **Cultura Organizacional e Cultura Brasileira**. São Paulo: Editora Atlas, 1997

FREYRE, G., **Casa Grande & Senzala**: formação da família brasileira sob o regime de economia patriarcal. Rio de Janeiro: Global, 2005.

GONÇALVES, G. A.. **O ajustamento do executivo expatriado**: um estudo exploratório com expatriados na cidade de Macaé. Dissertação (Mestrado em Administração), 344f. Universidade de São Paulo: FEA/USP, 2004.

GRAHAM, J. W.. Principled organizational dissent: a theoretical essay. In: STRAW, B. M.,

CUMMINGS, L. L. (eds.). **Research in Organizational Behavior**. Greenwich: JAI Press, pp. 1–52, 1986.

HARRIS, J. R.. Ethical values and decision processes of Male and Female business students. **Journal of Education for Business**, v. 6, February, pp. 234–238, 1989.

HEIDENHEIMER, A.J. Perspectives in the perception of corruption. In: HEIDENHEIMER, A.J. **Political corruption**: readings in comparative analysis. New York: Hold, Rinehart and Wilston, pp.18-28, 1970.

HEIMAN-HOFFMAN, V. B., MORGAN, K. P.,PATTON, J. M.. The warning signs of fraudulent financial reporting. **Journal of Accountancy**, v.182, n.4, pp.75-81, 1996.

HOFSTEDE, G. **Culture and Organizations**: Software of the Mind. Londres: McGraw-Hill. 1991

HOJO, T. L., MINGOTI, S. A.. **Modelos de equações estruturais**: uma avaliação dos métodos de máxima verossimilhança, mínimos quadrados ordinários e mínimos quadrados parciais usados na estimação de parâmetros do modelo. XXIV Encontro Nacional de Engenharia de Produção. Florianópolis, 2004.

HOLANDA, S. B., **Raízes do Brasil**. 26.^a ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2001.

HOOKS, K. L., KAPLAN, S. E., SCHULTZ, J.J.. Enhancing communication to assist fraud prevention and detection. **Auditing: A Journal of Practice and Theory**, v.13, Fall, pp. 86–113, 1994.

INTERNATIONAL CHAMBER OF COMMERCE. **ICC Guidelines on Whistleblowing**, pp. 1-7, 2007, Disponível em:
http://www.iccwbo.org/uploadedFiles/ICC%20Guidelines%20Whistleblowing%20%20as%20adopted%204_08%282%29.pdf

JACKSON, M.; KIRB, E.; SMITH, R.; THOMPSON, L. Sovereign eyes: legislators perception of corruption. **Journal of Commonwealth and Comparative Politics**, v.32, n.1, p.54-67, 1994.

JARVIS, C. B., MACKENZIE, S. B., PODSAKOFF, P. M. A critical review of construct indicators and measurement model misspecification in marketing and consumer research. **Journal of Consumer Research**, v.30, n.2, pp.199-218, 2003.

JEFFREY, C., WEATHERHOLT, N.. Ethical development, professional commitment, and rule observance attitudes: a study of CPAs and corporate accountants. **Behavioral Research in Accounting**, v.8, pp.8-31, 1996.

JOHNSTON, M. Corruption and political culture in Britain and the United States. **Innovation**, v.2, n.4, p.417-436, 1989.

JOHNSTON, M. The search for definitions: the vitality of politics and the issue of corruption. **International Social Science Journal**, v.48, n.3, pp.321-335, 1996.

JONES, T. M.. Ethical decision making by individuals in organizations: an issue-contingent model. **Academy of Management Review**, v.16, n.2, pp.366-395, 1991.

JOS, P. H., TOMPKINS, M. E., HAYS, S. W.. In praise of difficult people: a portrait of the committed whistleblower. **Public Administration Review**, v.49, pp.552-561, 1989.

KAPLAN, S. E., WHITECOTTON, S. M.. An examination of auditors: reporting intentions when another auditor is offered client employment. **Auditing: A Journal of Practice and Theory**, v.20, n.1, pp.45-63, 2001.

KEENAN, J. P.. Upper-level managers and whistleblowing: determinants of perceptions of company encouragement and information about where to blow the whistle. **Journal of Business and Psychology**, v.5, n.2, 1990.

KIDDER, D. L.. Is it “Who I Am”, “What I Can Get Away With”, or “What You’ve Done to Me”? A multi-theory examination of employee misconduct. **Journal of Business Ethics**, v.57, pp.389-398, 2005.

KIM, S. Individual-level factors and organizational performance in government organizations. **Journal of Public Administration Research and Theory**, v. 15, 2005.

KOCK, N.. **WarpPLS 2.0 User Manual**. Laredo, Texas ScriptWarp Systems, 2011.

KRANACHER, RILEY E WELLS, M.J, RILEY, R., WELLS, J. T.. **Forensic accounting and fraud examination**. Ed. John Wiley and Sons Ltda., 560 p., 2010.

LEFKOWITZ, J.. The constancy of ethics amidst the changing world of work’, **Human Resource Management Review**, v.16, n.2, pp.245-268, 2006.

LOPEZ, Y. P., RECHNER, P. L., BUCHANAN, J. B. O.. Shaping ethical perceptions: an empirical assessment of the influence of business education, culture, and demographic factors. **Journal of Business Ethics**, v. 60, pp. 341-358, 2005.

MACCALLUM, R. C., BROWNE, M. W.. The use of causal indicators in covariance structure models: some practical issues. **Psychological Bulletin**, v.114, n.3, pp.533-541, 1993.

MASCARENHAS, A. O. Etnografia e cultura organizacional: uma contribuição da antropologia à administração de empresas. **Revista de Administração de Empresas**, v.42, n.2, pp.88-94, abr./jun. 2002.

MESMER-MAGNUS, J. R., VISWESVARAN, C. Whistleblowing in organizations: an examination of correlates of *whistleblowing* intentions, actions, and retaliation. **Journal of Business Ethics**, v.62, n.3, pp. 277–297, 2005.

MEYER, J. P., ALLEN, N. J. **Commitment in the Workplace**. Thousand Oaks: Sage Publications, 1997.

MICELI, M. P., NEAR, J. P. Characteristics of Organizational Climate and Perceived Wrongdoing Associated with whistle-blowing decisions. **Personnel Psychology**, v. 38, pp. 525-544, 1985.

MICELI, M. P., NEAR, J. P., DWORKIN, T. M. **Whistleblowing in Organizations**. New York: Routledge, 2008.

MICELI, M. P., NEAR, J.P. The relationships among beliefs, organizational position, and whistleblowing status: a discriminant analysis. **Academy of Management Journal**. v. 27, n. 4, pp. 687-705, 1984.

MICELI, M. P.; NEAR, J. P.; SCHWENK, C. R.. Who blows the whistle and why? **Industrial and Labor Relations Review**, v.45, n.1, 1991, pp.113-130.

MOTTA, F. C. P. Jeitinho brasileiro, controle social e competição. **Revista de Administração de Empresas**, v. 39, n.1, pp. 6-12, jan./mar., 1999.

NEAR, J. P., MICELI, M. P. Organizational dissidence: The case of whistle-blowing. **Journal of Business Ethics**, v. 4, n.1, pp. 1-16, 1985.

NEAR, J.P., MICELI, M.P. Whistle-blowing: myth and reality. **Journal of Management**, v.22, n.3, 1996.

NYE, J.S. Corruption and political development: a cost benefit analysis. **American Political Science Review**, Los Angeles, v.61, n.2, p.417-427, 1967.

PANDEY, S. K., WRIGHT, B. E., MOYNIHAN, D. P., Public service motivation and interorganizational citizenship behavior: Testing a preliminary model. **International Public Management Journal**, v.11, 2008

PARMERLEE, M. A., NEAR, J. P., JENSEN, T. C. Correlates of whistle-blowers: perceptions of organizational retaliation. **Administrative Science Quarterly**, v. 11, pp. 17-34, 1982.

PERRY, J. L., HONDEGHEM, A., Building theory and empirical evidence about public service motivation. **International Public Management Journal**, v.11, 2008

PERSONS, O.. Using financial statement data to identify factors associated with fraudulent financial reporting. **Journal of Applied Business Research**, v.11, n.3, pp.38-46, 1995.

PETERS, J.; WELCH, S. Political corruption. **American Political Science Review**, v.72, n.3, pp.974-984, 1978.

PRATES, M. A. S., BARROS, B. T. DE. O estilo brasileiro de administrar: sumário de um modelo de ação cultural brasileiro com base na gestão empresarial. In: MOTTA, F. C. P., CALDAS, M. P. (Orgs). **Cultura Organizacional e Cultura Brasileira**. São Paulo: Editora Atlas, 1997.

RAINEY, H. G., STEINBAUER, P., Galloping elephants: Developing elements of a theory of effective government organizations. **Journal of Public Administration Research and Theory**, v.9, 1999.

RAPP, G. C.. Beyond protection: invigorating incentives for Sarbanes-Oxley corporate and securities fraud whistleblowers. **Boston University Law Review**, v. 87, pp. 91-156, 2007.

REST, J. R.. **Moral Development**: advances in research and theory. New York: Praeger, 1986.

RINGLE, C., GÖTZ, O. WETZELS, M., WILSON, B. **On the use of formative measurement specifications in Structural Equation Modeling**: a Monte Carlo simulation study to compare covariance-based and partial least squares model estimation methodologies. Munich Personal RePEc Archive (MPRA), n.15390, 2009, Disponível em: <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/15390/> .

SEIFERT, D. L., SWEENEY, J. T., JOIREMAN, J., THORNTON, J. M.. The influence of organizational justice on accountant whistleblowing. **Accounting, Organizations and Society**, v. 35, pp. 707-717, 2010.

SIMS, R., KEENAN, J. P.. Predictors of external whistleblowing: organizational and intrapersonal variables. **Journal of Business Ethics**, v.17, pp.411-421, 1998.

SIEGEL, G., KULESZA, C.S; SORENSEN, J.E.. Are you read for the new accounting? **Journal of Accountancy**, v.184, n.2, pp.42-45, 1997.

SIMS R..The Institutionalization of Organizational Ethics. **Journal of Business Ethics**, v. 10, pp. 493-506, 1991.

SROUR, R. H.. Ética empresarial sem moralismo. **Revista de Administração**, v.29, n.3, pp.3-22, 1994.

STEIJN, B.. Person-environment fit and public service motivation. **International Public Management Journal**, v.11, 2008.

TAYLOR, E. Z., CURTIS, M.B. An examination of the layers of workplace influences in ethical judgements: whistleblowing likelihood and perseverance in public accounting. **Journal of Business Ethics**, v.93, pp.21-37, 2010.

TAYLOR, J. 2008. Organizational influences, public service motivation and work outcomes: An Australian study. **International Public Management Journal**, v.11, 2008.

VAN SCOTTER, J. R., MICELI, M. P., NEAR, J. P., REHG, M. T.. What difference can one person make? organizational dependence relations as predictors of whistle-blowing effectiveness. **International Journal of Knowledge, Culture and Change Management**, v.4, pp. 11-20, 2005.

VARDI, Y., WIENER, Y.. Misbehavior in organizations: a motivational framework. **Organization Science**, v.7, pp.151–165, 1996.

VAUGHN, D.. The dark side of organizations: mistake, misconduct and disaster. **Annual Review of Sociology**, v.25, n.1, pp.271–305, 1999.

WEINSTEIN, D.. **Bureaucratic Opposition**: challenging abuses at the workplace. New York: Pergamon Press, 1979.

WELLS, J. T. **Encyclopedia of Fraud**. Ed. Obsidian, 2002.

WILKS, T. J., ZIMBELMAN, M. F.. Decomposition of fraud-risk assessments and auditors' sensitivity to fraud cues. **Contemporary Accounting Research**, v.21, n.3, pp.719-745, 2004.

WRIGHT, B. E., PANDEY, S.K., Public service motivation and the assumption of person-organization fit: Testing the mediating effect of value congruence. **Administration & Society**, v. 40, 2008.

CENÁRIOS

	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>
	Você trabalha no departamento de contabilidade de uma empresa privada. Sua empresa recebeu uma subvenção governamental (para investir em novos equipamentos industriais e empregar 1.000 indivíduos da população local pelos próximos 10 anos). Um de seus colegas foi intimado por um dos membros do conselho de administração da empresa a reconhecer o valor total da subvenção como receita do período corrente.	Você trabalha no departamento de contabilidade de uma companhia de capital aberto. Um de seus colegas, insatisfeito com sua remuneração, sabe com antecedência que a empresa apurou lucros muito acima dos esperados pelos analistas financeiros e que superam a tendência de crescimento da empresa ao longo dos últimos anos.	Você trabalha em um escritório de contabilidade que presta serviços a outras empresas. Um de seus colegas foi procurado por um cliente que gostaria de se inscrever no SIMPLES Nacional. Após verificar a documentação, o contador (um de seus colegas) identificou que o cliente não atendia aos requisitos necessários para inscrição.	Você trabalha em um escritório de contabilidade que presta serviços a outras empresas. Após o escritório parar de prestar serviços a um de seus maiores clientes, você descobre que seu supervisor, procurou o diretor financeiro de um concorrente de seu ex-cliente e lhe ofereceu serviços profissionais. Tentando convencê-lo a contratar seus serviços, seu supervisor comenta que conhece, em detalhes, os principais contratos do ex-cliente.
AÇÕES	Seu colega atendeu a solicitação do membro do conselho.	Seu colega, antes que as demonstrações contábeis fossem publicadas, telefonou para o sogro e o avisou para que comprasse ações dessa companhia.	Seu colega não inscreveu o cliente no SIMPLES Nacional.	Seu supervisor repassa algumas daquelas informações ao diretor financeiro (seu potencial cliente).
1) Para mim, esta ação...	<input type="radio"/> Não é uma violação. <input type="radio"/> É uma violação irrelevante. <input type="radio"/> É uma pequena violação. <input type="radio"/> É uma violação moderada. <input type="radio"/> É uma violação grave.	<input type="radio"/> Não é uma violação. <input type="radio"/> É uma violação irrelevante.. <input type="radio"/> É uma violação pequena. <input type="radio"/> É uma violação moderada. <input type="radio"/> É uma violação grave.	<input type="radio"/> Não é uma violação. <input type="radio"/> É uma violação irrelevante.. <input type="radio"/> É uma violação pequena. <input type="radio"/> É uma violação moderada. <input type="radio"/> É uma violação grave.	<input type="radio"/> Não é uma violação. <input type="radio"/> É uma violação irrelevante.. <input type="radio"/> É uma violação pequena. <input type="radio"/> É uma violação moderada. <input type="radio"/> É uma violação grave.
2) Minha responsabilidade em denunciar tal ação é...	<input type="radio"/> Muito grande. <input type="radio"/> Grande. <input type="radio"/> Moderada. <input type="radio"/> Pequena. <input type="radio"/> Inexistente.	<input type="radio"/> Muito grande. <input type="radio"/> Grande. <input type="radio"/> Moderada. <input type="radio"/> Pequena. <input type="radio"/> Inexistente.	<input type="radio"/> Muito grande. <input type="radio"/> Grande. <input type="radio"/> Moderada. <input type="radio"/> Pequena. <input type="radio"/> Inexistente.	<input type="radio"/> Muito grande. <input type="radio"/> Grande. <input type="radio"/> Moderada. <input type="radio"/> Pequena. <input type="radio"/> Inexistente.
3) Minha vontade em denunciar tal ação é...	<input type="radio"/> Inexistente. <input type="radio"/> Pequena. <input type="radio"/> Moderada. <input type="radio"/> Grande. <input type="radio"/> Muito grande.	<input type="radio"/> Inexistente. <input type="radio"/> Pequena. <input type="radio"/> Moderada. <input type="radio"/> Grande. <input type="radio"/> Muito grande.	<input type="radio"/> Inexistente. <input type="radio"/> Pequena. <input type="radio"/> Moderada. <input type="radio"/> Grande. <input type="radio"/> Muito grande.	<input type="radio"/> Inexistente. <input type="radio"/> Pequena. <input type="radio"/> Moderada. <input type="radio"/> Grande. <input type="radio"/> Muito grande.
4) Estaria disposto a denunciar tal ação para...	<input type="radio"/> Ninguém. <input type="radio"/> Meus colegas mais próximos apenas. <input type="radio"/> Os colegas mais próximos ao agente apenas. <input type="radio"/> Alguém com nível hierárquico superior ao do agente. <input type="radio"/> Quem fosse necessário, até a ação ser punida.	<input type="radio"/> Ninguém. <input type="radio"/> Meus colegas mais próximos apenas. <input type="radio"/> Os colegas mais próximos ao agente apenas. <input type="radio"/> Alguém com nível hierárquico superior ao do agente. <input type="radio"/> Quem fosse necessário, até tal ação ser punida.	<input type="radio"/> Ninguém. <input type="radio"/> Meus colegas mais próximos apenas. <input type="radio"/> Os colegas mais próximos ao agente apenas. <input type="radio"/> Alguém com nível hierárquico superior ao do agente. <input type="radio"/> Quem fosse necessário, até tal ação ser punida.	<input type="radio"/> Ninguém. <input type="radio"/> Meus colegas mais próximos apenas. <input type="radio"/> Os colegas mais próximos ao agente apenas. <input type="radio"/> Alguém com nível hierárquico superior ao do agente. <input type="radio"/> Quem fosse necessário, até tal ação ser punida.
5) Se denunciasses tal ação, eu me sentiria...	<input type="radio"/> Muito confortável. <input type="radio"/> Relativamente confortável. <input type="radio"/> Indiferente. <input type="radio"/> Um pouco constrangido ou ameaçado. <input type="radio"/> Muito constrangido ou ameaçado.	<input type="radio"/> Muito confortável. <input type="radio"/> Relativamente confortável. <input type="radio"/> Indiferente. <input type="radio"/> Um pouco constrangido ou ameaçado. <input type="radio"/> Muito constrangido ou ameaçado.	<input type="radio"/> Muito confortável. <input type="radio"/> Relativamente confortável. <input type="radio"/> Indiferente. <input type="radio"/> Um pouco constrangido ou ameaçado. <input type="radio"/> Muito constrangido ou ameaçado.	<input type="radio"/> Muito confortável. <input type="radio"/> Relativamente confortável. <input type="radio"/> Indiferente. <input type="radio"/> Um pouco constrangido ou ameaçado. <input type="radio"/> Muito constrangido ou ameaçado.