



**O Poder das palavras:
Como a palavra denúncia pode impactar a tomada de decisão
dos denunciadores perante uma fraude**

Bruno Prando da Silva

Dissertação de Mestrado

Mestrado em Auditoria

Porto, 2017

INSTITUTO SUPERIOR DE CONTABILIDADE E ADMINISTRAÇÃO DO PORTO

INSTITUTO POLITÉCNICO DO PORTO



**O Poder das palavras:
Como a palavra denúncia pode impactar a tomada de decisão
dos denunciadores perante uma fraude**

Bruno Prando da Silva

**Dissertação de Mestrado apresentada ao
Instituto Superior de Contabilidade e
Administração do Porto para a obtenção do
grau de Mestre em Auditoria sob orientação
de Susana Bastos e co-orientação de Luiz
Fernandes Casagrande.**

Porto, 2017

**INSTITUTO SUPERIOR DE CONTABILIDADE E ADMINISTRAÇÃO DO PORTO
INSTITUTO POLITÉCNICO DO PORTO**

Resumo

A partir dos grandes escândalos financeiros de 2001 envolvendo grandes casos de fraude, como os da Enron e WorldCom, as empresas, governos e instituições não governamentais começaram a dar maior importância à identificação da fraude. Este estudo tem como objetivo geral de pesquisar e analisar os trabalhos relacionados com a detecção da fraude, a influência das palavras na tomada de decisão, o ambiente organizacional e culturas para identificar se há impacto da semântica da palavra denúncia no ambiente organizacional.

Em vista de alcançar o objetivo desta investigação pretende identificar se as palavras derivadas da tradução de “whistleblower” para o português possuem uma conotação negativa, verificar se existem mudanças significativas no ambiente organizacional causadas pelas palavras traduzidas de “whistleblower” e analisar que aspectos culturais possam vir a ser relevantes nas tomadas de decisões. A grande questão que se coloca “Qual o impacto da palavra denúncia na tomada de decisão, dos possíveis denunciadores, perante a fraude?”

Estudos acadêmicos e de iniciativas privadas mostram que o principal ponto para evitar a fraude é pela detecção por meios de denúncias. O resultado mostrou que inicialmente, a denúncia se mostrou variável de acordo com o nível de relacionamento entre o denunciador e o fraudador. Se o envolvido em atos fraudulentos fosse um colega de trabalho, amigo ou membro familiar, as intenções para denuncia são bem menores do que para desconhecidos. Já com a inserção da palavra denúncia, identificou-se uma diminuição da denúncia da amostra dos portugueses em relação às pessoas conhecidas, já os brasileiros não apresentaram variações de decisões. Isso mostra que um ambiente organizacional em Portugal no qual a palavra denúncia está inserida, há uma tendência de as pessoas não denunciarem seus colegas de trabalho, amigos ou membros familiares. Mas se houver um meio de denúncia anônima e um possível bônus monetário, esta palavra deixa de ter sua influência, a denúncia para conhecidos passa a ter o mesmo nível que para desconhecidos.

Palavras-chave: Poder da Palavra, Denúncia, Percepção, Ambiente Organizacional, Culturas.

Abstract

Since 2001, when the big financial scandals appeared involving several situations of fraud, as Enron and WorldCom, the companies, the governments and non-governmental institutions started to give a higher level of importance to the identification of fraud. Since then, fraud is being analysed in its identification and through its conclusion.

This study has as main goal the research and analysis of the several works related with the detection of fraud, the influence of the words in the process of decision making, the environment of the organization and cultures to identify if there is an impact on the semantics of the word “complaint” in the organizational environment.

In order to achieve the goal of this investigation it's our intention to identify if the words resulting of the translation of “whistle-blower” to the Portuguese language have a negative connotation, characterizing the semantic aspects related with the words translated from another languages, check if there are significant changes in the organizational environment caused by the translated words, like “whistle-blower” and the analysis of which cultural aspects might be relevant to the decision-making process. The essential question that we leave is: What impact has the word “complaint” in the decision-making process, of the possible accusers in face of fraud. Several academic studies and private initiatives show that the principal role to avoid fraud is through the detection of it using the tips. The results showed that initially the complaint has revealed flexible according to the level of relationship between the denouncer and the one who practices the fraud. If the involved in fraudulent act was a family member, a friend or a work colleague, the intentions to the complaint are way lower than they are for unknown people. But with the insertion of the word complaint there is a decreasing of the complaint of the Portuguese sample in relation to the people they know. On the other hand, the Brazilian do not present any changes in their decision. This shows that an organizational environment in Portugal in which the word complaint is inserted, there is a tendency for people not to report their co-workers, friends or family members. But if there is a way to make the complaint anonymously and a possible monetary bonus, the denunciation for acquaintances happens to have the same level as for unknowns.

Key-words: The power of the word, complaint, perception, organizational environment, cultures.

Agradecimentos

Agradeço principalmente os meus pais, por tudo que fizeram para que eu pudesse chegar até aqui.

Aos meus coordenadores Susana Bastos e Luiz Fernandes Casagrande, que me deram a liberdade de pensamento, apenas me instruindo e me aconselhando no decorrer da minha caminhada para que eu obtivesse êxito neste trabalho.

A todos amigos, familiares e pessoas que me auxiliaram e me deram insight para que eu pudesse realizar este trabalho com maestria e dedicação. E em especial, aos meus colegas de mobilidade, Bruno André, Fernanda e Matheus.

As instituições, Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR) e Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto (ISCAP) e todos os seus colaboradores, que permitiram, além da realização de um sonho, uma troca de conhecimentos, experiências e um crescimento pessoal inexplicável.

Expresso extrema gratidão a todos.

Lista de Abreviaturas

AICPA - Instituto Americano de Contadores Públicos Certificados

ACFE - Association of Certified Fraud Examiners

ASB – Comitê de Normas da Auditoria

CAQ – Centro de Qualidade de Auditoria

IAASB - Normas Internacionais de Auditoria

IFAC – Federação Internacional dos Contadores

IIA – Instituto dos Auditores Internos

INTOSAI - Organização Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores

ISA- Normas Internacionais de Auditoria

MICE – Money, Ideology, Coercion and Ego

SAS - Statement of Auditing Standards

Índice Geral

Resumo	I
Abstract	II
Agradecimentos.....	III
Lista de Abreviaturas.....	IV
Índice Geral	V
Índice de Tabelas	VII
Índice de Figuras	VIII
Capítulo I – Enquadramento Teórico e Revisão da Literatura	4
1.1. A auditoria e a fraude	5
1.1.1. A auditoria	5
1.1.2. A fraude	7
1.1.3. Responsabilidade do auditor perante às fraudes	8
1.2. Identificação e detecção da fraude	8
1.2.1A identificação da fraude.....	9
1.2.2. A detecção da fraude	12
1.3. A denúncia e o <i>whistleblower</i>	13
1.4. A mente humana e o processo de construção de pensamentos.....	14
1.4.1. O pensamento essencial, dialético e antidialético	15
1.4.2. As palavras e seu impacto na mente humana	17
1.4.3. O <i>Priming</i>	19
1.4.4. A teoria da comunicação.....	20
1.5. O ambiente organizacional e a tomada de decisões	21
1.5.1. O ambiente organizacional.....	21
1.5.2. A tomada de decisões.....	23
1.6. A cultura como fator determinante	26
Capítulo II – Metodologia de Investigação	29
2.1. Questões e hipóteses da investigação	30
2.2. Metodologia de Investigação.....	31

2.2.1. Enquadramento Metodológico	31
2.2.2. Procedimentos para revisão de literatura	32
2.2.3. Procedimento para coleta de dados	33
2.2.4. Estrutura do Questionário	33
2.2.5. Delimitação do estudo.....	35
2.2.6. Procedimentos para a análise de dados.....	35
Capítulo III - Apresentação e Discussão dos Resultados.....	37
3.1. Caracterização dos respondentes	38
Capítulo IV – Conclusão.....	54
5.1 Considerações Finais.....	55
5.2 Limitações do estudo e sugestões para investigações futuras.....	57
Referências Bibliográficas.....	58
Apêndices.....	65
Apêndice A:.....	65
Perfil dos Respondentes	65
Fraude nas organizações.....	66
Perguntas sobre a denúncia	66
Perguntas Fechadas	67
Apêndice B:.....	70
Perfil dos Respondentes	70
Fraude nas organizações.....	71
Perguntas sobre a denúncia	71
Perguntas Fechadas	72

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Causas e soluções para o Triângulo da Fraude segundo Cressey (1953)	11
Tabela 2- Alfa de Cronbach	36
Tabela 3 - Médias e Desvio Padrão para o Teste <i>Priming</i> e Controle para o Grupo Trapaça.....	44
Tabela 4 - Médias e Desvio Padrão para o Teste <i>Priming</i> e Controle para o Grupo Furto.....	44
Tabela 5 - Médias e Desvio Padrão para o Teste <i>Priming</i> e Controle para o Grupo Desvio	45
Tabela 6 - Médias e Desvio Padrão para o Teste <i>Priming</i> e Controle para o Grupo Vendas Falsas	45
Tabela 7 - Médias e Desvio Padrão para o Teste <i>Priming</i> e Controle para o Grupo Manipulação de Informações.....	46
Tabela 8 - Médias e Desvio Padrão para o Teste <i>Priming</i> e Controle para Gravidade dos atos....	47
Tabela 9 - Comparação das médias gerais, controle e <i>Priming</i> por nacionalidade do grupo trapaça	48
Tabela 10- Comparação das médias gerais, controle e <i>Priming</i> por nacionalidade para o grupo furto	49
Tabela 11 - Comparação das médias gerais, controle e <i>Priming</i> por nacionalidade para o grupo desvios	50
Tabela 12 - Comparação das médias gerais, controle e <i>Priming</i> por nacionalidade para o grupo vendas falsas.....	51
Tabela 13 - Comparação das médias gerais, controle e <i>Priming</i> por nacionalidade para o grupo manipulação de informações	52
Tabela 14 - Comparação das médias gerais x controle x <i>Priming</i> por nacionalidade para a gravidade.....	53

Índice de Figuras

Figura 1- Motivos do Triângulo da Fraude	10
Figura 2- “O Novo Modelo do Triangulo da Fraude” por Kassem e Higson (2012).	12
Figura 3- Pintura Rupestre	16
Figura 4 - Teoria da Comunicação de Shannon (1949)	20
Figura 5 –Gênero subdivido por nacionalidade em percentagem	38
Figura 6 - Gênero subdivido por nacionalidade em percentagem	39
Figura 7 - Contagem de Área de Estudo e/ou Trabalho	39
Figura 8 - Porcentagem de respondentes por Nacionalidade.....	40
Figura 9 – Média de Denúncia por Nível de Relacionamento.....	43

Introdução

Grandes escândalos financeiros aconteceram com o advento do século XXI. Em 2001, por exemplo, escândalos envolvendo empresas como a *Enron* e *WorldCom*, levaram governos e outras instituições a começarem a dar maior importância à identificação de situações fraudulentas. A fraude, de uma forma geral, é um problema recorrente para as empresas e, conseqüentemente, para o trabalho dos auditores, já que possuem uma característica mutável de acordo com os diversos fatores, como o ambiente organizacional, a cultura, as pessoas, os controles, entre outros (KPMG, 2016; Kroll, 2016). Normalmente os auditores tendem a recorrer a processos informatizados de análise para atingir uma maior confiabilidade e rapidez nos processos de auditoria.

Um auditor, principalmente o auditor interno, que consegue realizar uma auditoria, aumenta a fiabilidade dos demonstrativos, dos processos e dos controles. Já um auditor que consegue entender o ambiente organizacional, a cultura na qual está inserido e os indivíduos que realizam o trabalho auditado, terá uma visão muito mais clara dos problemas e defeitos de sua organização, assim realizando um trabalho muito mais amplo e agregando muito mais valor ao seu trabalho e a sua organização.

Por outro lado, a detecção da fraude não é de responsabilidade dos auditores, mas sim dos gestores das organizações. Portanto, este estudo tem o intuito de auxiliar o auditor em seu trabalho, a fim de desenvolver uma visão holística das organizações, de seus colaboradores e ter um maior valor agregado para o auditado.

Com o objetivo de tirar o foco dos processos e controles para colocar em pauta a cultura organizacional e os indivíduos nela inseridos, a *Internal Auditor Magazine* publicou em 2002 um artigo abordando a palavra “*Whistleblower*”, relativamente à sua relevância e impacto para as pessoas assim chamadas, trazendo uma perspectiva sobre o poder das palavras. Este artigo possibilita uma nova linha de pesquisa, que não vai em direção à informatização. Indo mais afundo no tema, pesquisas recentes sobre a detecção da fraude (KPMG, 2016; Kroll, 2016; ACFE, 2016) também trazem a denúncia como evidência, relatando que cerca de 40% das fraudes identificadas no período de 2012 a 2016 tiveram sua origem por meios de denúncias, queixas e “dicas” de funcionários (KPMG, 2016; Kroll, 2016; ACFE, 2016). Este resultado é superior à soma da auditoria interna (15%) e externa (3,5%) na detecção da fraude (ACFE, 2016). Porém, as denúncias são poucas e estudadas, visto que envolvem a natureza humana de estudo, que é de difícil análise e padronização.

Foi com o pressuposto do poder cognitivo da palavra “*Whistleblower*” e com o intuito de auxiliar os auditores a terem um melhor entendimento dos auditados que este estudo foi desenvolvido, por meio de um teste psicológico chamado *Priming*, que demonstra a alteração de tomadas de decisões baseada em atos antecedentes. Portanto, foi criado um questionário com o intuito de verificar esta mudança na tomada de decisão causada pela palavra “denúncia”, especificamente em um ambiente empresarial português e brasileiro.

Chegou-se à conclusão com o teste *Priming* que um ambiente organizacional com a palavra “denúncia” inserida diminui a intenção de denúncia por parte dos denunciadores, mas apenas com significância para os portugueses, e quando o indivíduo envolvido no ato antiético é conhecido do denunciador. Isso prova o poder cognitivo da palavra, que foi explorado no artigo da *Internal Auditor Magazine*.

Também foi possível identificar que a questão emocional influencia na tomada de decisão (Cury, 2016), pois se o fraudador é conhecido, sendo, por vezes, apenas um colega de trabalho, há uma queda brusca em relação as intenções de denúncia para os respondentes tanto portugueses quanto brasileiros, confirmando a pesquisa de Waytz *et al.* (2013), a qual afirma que os indivíduos alteram suas decisões de acordo com o nível de relacionamento com a pessoa envolvida em atos que envolvam questões éticas ou de honestidade.

Este estudo está disposto da seguinte forma: (i) Enquadramento Teórico e Revisão da Literatura, capítulo no qual será abordada a correlação entre auditoria e fraude, a detecção da fraude, o poder cognitivo da palavra, o ambiente organizacional, a tomada de decisões e o possível impacto das diferentes culturas; (ii) Capítulo II – Metodologias de Investigação, para esclarecimento das questões metodológicas e das questões e hipóteses da investigação; (iii) Apresentação e Discussão dos Resultados é o capítulo que apresenta o resultados obtidos na pesquisa, realizado por meio de análises quantitativas dos questionários aplicados; e (iv) Considerações Finais, capítulo que apresenta a conclusão da pesquisa.

Capítulo I – Enquadramento Teórico e Revisão da Literatura

Esta primeira parte compreende a revisão de literatura de assuntos relevantes ao tema proposto, para compor base teórica para a sustentação dos objetivos propostos. Divide-se nas seguintes seções: (i) A auditoria e a fraude; (ii) Detecção da Fraude; (iii) O poder cognitivo das palavras; (iv) O ambiente organizacional e as tomadas de decisões; e (v) A diferença entre as culturas.

1.1. A auditoria e a fraude

O ambiente empresarial possui diversos controles, técnicas e procedimentos para a mitigação das situações fraudulentas e falhas operacionais e de gestão. Um exemplo desse tipo de ferramentas é a auditoria. As situações de fraudes e falhas vêm crescendo exponencialmente nos últimos anos e há uma grande tendência das grandes organizações contratarem profissionais especializados na área. A *Association of Certified Fraud Examiners - ACFE* (2016), nesse sentido, estima em seu relatório global que as organizações perdem cerca de 5% de suas receitas devido à fraude. Somando isso com grandes escândalos financeiros que se tornam cada vez mais recorrentes, as empresas, governos e instituições não governamentais começaram a dar maior importância à identificação da fraude. Alguns exemplos de grandes casos de fraudes envolveram empresas como a *Enron*, a *Global Crossing*, a *Xerox*, a *Tyco*, a *WorldCom* e a *Merck*. Empresas com grande reputação no mercado, como as citadas acima, acabam sofrendo com rejeições no mercado, podendo chegar até mesmo a falir. Devido a estes grandes escândalos terem auditores envolvidos, era pressuposto que a auditoria era diretamente responsável pela identificação da fraude. Porém, como está disposto na Declaração de Normas de Auditoria (*Statement of Auditing Standards-SAS*) nº 82, apesar de a literatura impor uma responsabilidade adicional em auditores para a detecção da fraude, nunca impôs uma responsabilidade obrigatória aos mesmos.

1.1.1. A auditoria

A palavra auditoria vem do latim *audire*, que significa “ouvir”. A auditoria só ganhou sua terminologia atual durante o século XIX, no Reino Unido, após inúmeras falências de empreendimentos de captação de dinheiro (Sá, 1997). Os profissionais da contabilidade da época viram como uma oportunidade a ideia de suprirem essa

necessidade do mercado de garantir uma maior confiança aos investidores, tendo como função ouvir e verificar se as organizações estavam cumprindo com o prometido, através de um processo de auditoria (Sá, 1997; Cardozo, 1997).

A busca da palavra auditoria nos dicionários trazem que a auditoria é uma análise cuidadosa e sistemática das finanças, práticas e procedimentos de uma organização, realizadas por um especialista, a fim de averiguar se estão de acordo com o previsto e/ou planejado. A maioria das definições dadas pelos dicionários possui a visão da auditoria de contas e da auditoria financeira.

Porém, para a Organização Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores a auditoria não termina nela mesma, mas sim, é uma parte indispensável de um sistema regulatório cujo objetivo é revelar desvios das normas e violações dos princípios da legalidade, eficiência, eficácia e economia da gestão financeira, oportunos para tornar possível tomar medidas corretivas em casos individuais, determinar as ações dos seus respectivos responsáveis, obter uma compensação ou tomar medidas para evitar – ou pelo menos tornar mais difícil - tais violações. Já a Federação Internacional dos Contadores mostra outra vertente, na qual a auditoria é vista como uma verificação ou um exame realizado por um auditor dos documentos de prestação de contas, com o objetivo de habilitá-lo a expressar uma opinião sobre os referidos documentos, de modo a dar aos mesmos uma maior credibilidade.

Ambas as definições esclarecem o que é a auditoria. Porém, deve haver a segregação entre a auditoria interna e a auditoria externa. A auditoria interna é, segundo o Instituto dos Auditores Internos, uma atividade independente, de garantia e de consultoria, destinada a acrescentar valor e a melhorar as operações de uma organização. Assiste à organização na consecução dos seus objetivos, através de uma abordagem sistemática e disciplinada, para a avaliação e melhoria da eficácia dos processos de gestão de risco, controle e governação. A auditoria externa busca, por sua vez, salvaguardar a informação financeira presente nas demonstrações financeiras, expressando uma opinião materialmente relevante sobre a mesma, de forma a lhe dar uma maior credibilidade.

1.1.2. A fraude

Do latim *Fraus* (mentira, engano, delito), a fraude é uma ação que é contrária àquilo que é verdadeiro, correto e honesto. A fraude é, segundo definições de dicionários¹, uma falsa representação da verdade ou uma ocultação de fato material para induzir outro a agir em detrimento de si. Para a auditoria, a ISA 240 no parágrafo 11. Alínea A, define como um ato intencional por um ou mais indivíduos entre a gerência, os encarregados da governação, os empregados ou ainda terceiros, envolvendo o ato de enganar para obter uma vantagem injusta e ilegal. Para Sá e Hoog (2005) e ACFE (2016), a fraude é um ato malicioso, planejado com o objetivo de obter vantagem pessoal causando danos a outros.

No âmbito da auditoria, é tratada a fraude corporativa, a qual é separada em dois grupos pela SAS n° 82 e pelo *American Institute of Certified Public Accountants* (AICPA) - AU seção 316 parágrafo 6°, que são: (i) demonstrações financeiras fraudulentas, que para Centro de Qualidade de Auditoria (2010) é uma deturpação material resultante de uma falha intencional em reportar informações financeiras de acordo com os princípios contábeis geralmente aceites; e (ii) apropriação ou desvio indevido de ativos. Apontados também como principais causas de fraude pela empresa de auditoria KPMG (2016), em uma pesquisa realizada com aproximadamente 750 fraudadores, 47% dos casos foram devidos a apropriação indébita de ativos e 22% dos casos foram devidos a preparação e divulgação fraudulenta de informações financeiras, sendo estes os dois maiores problemas de fraude apontados. O relatório também destaca que a fraude não é algo novo e bem definido. Pelo contrário, a fraude existe há muito tempo e está em constante mudança. Além disso, com a tecnologia e com as falhas nos controles internos, a tendência para a fraude é que esta esteja em constante mudança, de forma rápida, muitas vezes imperceptível e sempre impactante.

¹ Bryan Garner, ed., *Black's Law Dictionary*. 8th Ed. (2004), s.v., "*fraud*."

1.1.3. Responsabilidade do auditor perante às fraudes

Após os auditores se envolverem em grandes escândalos financeiros, o mundo dos negócios colocou uma pressão nestes profissionais. Porém, conforme já citado, apesar de haver esta responsabilidade de identificação, prevenção e detecção da fraude pelo auditor, esta não é uma responsabilidade obrigatória. Na seção 10A da norma de auditoria SAS nº 82, a responsabilidade dos auditores está: (i) nos procedimentos da auditoria, para garantir uma segurança razoável de detecção de atos ilegais que teriam um efeito direto e material sobre a determinação de valores de demonstrações financeiras; (ii) na identificação das transações com partes relacionadas que sejam relevantes para as demonstrações financeiras; e (iii) na verificação da existência de dúvidas substanciais sobre a capacidade da empresa continuar até ao ano fiscal seguinte. Portanto, o auditor tem a responsabilidade de garantir uma segurança relevante perante a organização, mas não a de prevenir e identificar todos os casos de fraude nela presente.

1.2. Identificação e detecção da fraude

A fraude é um problema de gerações e que ainda afeta grandemente as organizações. Entretanto, a fraude pode ser prevenida ou detectada. As metodologias de prevenção a fraude são controles internos que impedem ou geram informações de que há ou de que pode haver desvio de conduta na realização de certa operação. Ou seja, esta é uma opção muito útil para as organizações, pois evitariam perdas catastróficas e processos fraudulentos que afetam negativamente nas questões tanto financeiras quanto não financeiras. Porém, identificar a fraude é um processo de difícil realização e manutenção. Kroll (2016) destaca que a fraude é virulenta, e os autores adaptam seus métodos de forma contínua. Quando uma barreira é colocada, os fraudadores vão a procura até encontrar uma fraqueza alternativa para explorar. Este tipo de persistência e cautela é evidente nas formas criativas como as redes digitais são constantemente atacadas e muitas vezes penetradas. Portanto, este método é de difícil utilização, conforme a mutação das fraudes (Davis, 2013).

Já a detecção, é utilizada para identificar e rastrear as fraudes, logo, elas já foram iniciadas, podem estar em execução ou já findadas. As metodologias de detecção

podem ser das mais variadas, por exemplo a própria auditoria, interna e externa, são metodologias de detecção da fraude. A organização pode utilizar-se de outros métodos para detecção, como a examinação de documentos, revisão gerencial, conciliações contábeis, linhas de denúncias, monitoramento, controles de tecnologia da informáticos, entre outros.

1.2.1 A identificação da fraude

A identificação da fraude nas organizações é essencial para que as situações possam ser revertidas e para que as empresas sejam cada vez mais transparentes e confiáveis. Partindo disso, muitos modelos e ferramentas são utilizadas para identificar e determinar a fraude dentro das organizações. Essas práticas buscam explicar o motivo de os indivíduos cometerem atos fraudulentos. Um dos modelos mais utilizados é o Triângulo da Fraude.

O Triângulo da Fraude foi desenvolvido por Donal Cressey, em 1953, de acordo com a ACFE². O modelo é utilizado pelos órgãos reguladores da auditoria e da fraude como as Normas Internacionais de Auditoria, o Comitê de Normas da Auditoria, as Normas Internacionais de Auditoria e a própria ACFE. Segundo Cressey (1953), existem três fatores principais que levam um indivíduo a cometer uma fraude, conforme a Figura 1.

² Disponível em <http://www.acfe.com/fraud-101.aspx>. Acessado em 20 de fevereiro de 2017.



Figura 1- Motivos do Triângulo da Fraude

Fonte: elaboração própria, 2017

Analisando o modelo de Cressey (1953), os três fatores são definidos como:

- **Pressão/Motivação:** o indivíduo pode ter problemas financeiros que não consegue resolver e começa a considerar cometer atos ilegais para sanar suas dívidas. Também pode ser apenas pela ganância de obter mais patrimônio. Exemplo: ganho financeiro pessoal e cobiça por status (motivo de 66% dos fraudadores identificandos no relatório da KPMG (2016) e dificuldades financeiras.
- **Oportunidade:** identificação pelo fraudador de que há a possibilidade de obter vantagens, ou por falta de eficiência dos controles internos ou abuso de um cargo de confiança. Para o autor, sem a oportunidade não existiria a fraude. Exemplo: falhas de segurança da informação e a falta de auditoria e controles internos.
- **Racionalização:** o indivíduo raciocina sobre os prós (ganhos e vantagens) e os contras (perdas e possível detecção das ações indevidas) para decidir se vão ou não prosseguir com o ato. Normalmente o fraudador acredita que seu ato não é um crime. O fraudador acaba racionalizando que: a empresa o deve alguma coisa, que todos os que praticam não sofrem consequências e que há baixo risco de detecção.

Para o autor, em cada ponto existem os problemas e causas, mas também as possíveis soluções, que estão resumidos na Tabela 1.

	Principais causas	Principais meios de solução
Pressão/Motivação	Ganância; Pressão do mercado; Incentivos corporativos; Metas impossíveis.	Necessidade de diagnóstico dos incentivos e metas.
Oportunidade	Controles internos fracos; Auditoria interna sem poder; Auditor indulgente.	Necessidade de processo dos controles internos.
Racionalização	“Será bom para a organização”; “Os outros também o fazem”; “Sem oportunidades de crescimento”; “Não haverá danos ou perigo”.	Necessidade de punição para fraudes anteriores e desconstrução das crenças de ser impune, fácil e que todos fazem.

Tabela 1 - Causas e soluções para o Triângulo da Fraude segundo Cressey (1953)

Fonte: elaboração própria, 2017.

Para que ocorra a fraude, segundo Cressey (1953), é necessário que haja uma interação entre todos os pontos, sendo a oportunidade o combustível para que, depois de iniciada, o fraudador mantenha a suas atividades em execução. Ou seja, se o indivíduo possui um motivo para cometer a fraude e a oportunidade, isso não determina que ele a cometerá devido ao fato de ele poder racionalizar, e decidir por não cometer. Isso ocorre com qualquer ponto, se não houver um ou mais destes pontos, a fraude não é viabilizada.

A fraude é a área de interseção entre as três variáveis, precisando de todos os pontos para ser considerada como ato fraudulento (ver Figura 1). Se tirar um deles, a fraude deixa de existir. Alguns estudiosos relatam que este modelo sozinho não é ainda uma ferramenta adequada para identificação e prevenção da fraude. Esses autores identificaram novos modelos, abrangendo outros fatores determinantes. Nesse sentido, Albrecht *et al.* (1984) introduziram o "Modelo de Escala de Fraude" que altera a racionalização por integridade pessoal, que é o comportamento ético de cada indivíduo. Os autores afirmam que esta alteração ocorre pelo fato de serem mais observáveis, por exemplo, através das previsões de analistas, histórico de vendas e crescimento de lucros. Wolfe e Hermanson (2004) trouxeram o “Modelo do Diamante da Fraude”, baseado no modelo de Cressey (1953), considerando a necessidade da capacidade do fraudador, que pode ser derivada da posição de confiança, mas também do conhecimento que o fraudador necessita. Kranacher (2010) apresentam o modelo MICE (*Money* [Dinheiro], *Ideology* [Ideologia], *Coercion* [Coerção] e *Ego* [Ego]), onde sugerem que a pressão e a motivação deveriam ser melhor exploradas, através desses fatores. O dinheiro é

basicamente a quantidade em valor monetário em que o fraudador abre mão de seus princípios éticos e morais. A coerção é quando o fraudador é convencido ou coagido. O ego pode ser um motivo pelo fato do fraudador não querer perder status e poder, ou apenas aumentar os que já possui. A ideologia é relacionada aos valores e ideais de cada indivíduo. Dorminey, J., Fleming, S., Kranacher, M., & Riley, R (2011), citam que o modelo de Kranacher (2010) é pouco eficiente, devido à pressão/motivação e racionalização serem de difícil mensuração.

Assim, Kassem e Higson (2012) desenvolveram seu próprio modelo, chamado de “O novo modelo do triângulo da fraude”, demonstrado na Figura 2, que abrange as ideias dos demais autores, relacionando com o modelo definido por Cressey (1953). Os autores relatam que este modelo demonstra todos os motivos que levam um indivíduo a cometer um ato fraudulento, sendo eles financeiros ou não financeiros, internos ou externos. Ainda, os autores afirmam que este modelo, como os demais, é apenas um guia para auxiliar os profissionais na identificação, detecção e prevenção da fraude.

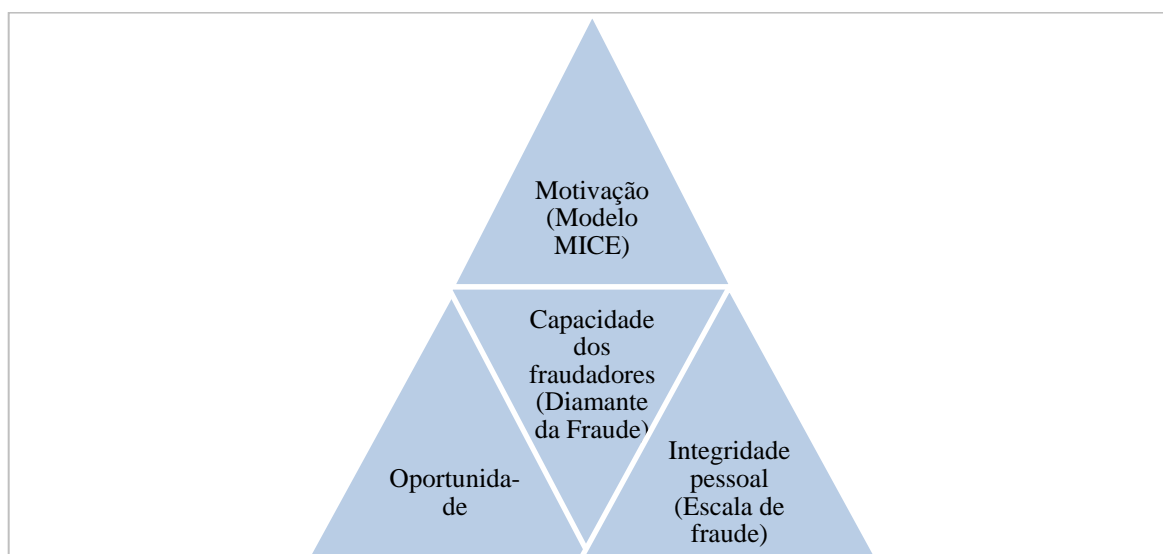


Figura 2– “O Novo Modelo do Triângulo da Fraude” por Kassem e Higson (2012).
Fonte: Adaptado de Kassem e Higson (2012).

1.2.2. A detecção da fraude

Para tornar possível a detecção da fraude com metodologias eficientes, são utilizados relatórios mundiais de diversas instituições de pesquisa e organizações

voltadas para a fraude. Para identificar se as metodologias devem ser focadas externa ou internamente, deve-se compreender onde estão sendo cometidas as fraudes. No relatório da KPMG (2016), os fraudadores dividem-se em três grupos de realização: interno, externo e ambos, tendo respectivamente 42%, 25% e 32% de representatividade. O grupo de fraudadores internos têm uma maior participação nas fraudes para as preparações e divulgações de informações financeiras, mas não se limitam a tal. De acordo com o relatório da Kroll (2016), os controles seguem a tendência de focar em demonstrativos financeiros, como auditorias externas independentes da gestão de demonstrações financeiras da organização (presente em 81,7% das organizações), departamento de auditoria interna (73,7%), certificação de gestão das demonstrações financeiras da organização (71,9%), auditores externos independentes dos controles internos da organização sobre relatórios financeiros (67,7%). Em contrapartida, Kroll (2016) também relata que apenas 9% das companhias apresentaram fraudes nas informações financeiras.

Todos esses controles utilizados pelas organizações para, e não só, detectar a fraude, tem um certo custo e uma taxa de efetividade, que devem estar em equilíbrio. Kroll (2016) relata que em um ambiente onde a equipe interna é a fonte do problema, outros funcionários que observam ou tomam consciência do que os fraudadores estão fazendo são a defesa mais forte da empresa. Em 2015 os denunciante foram pelo menos parcialmente responsáveis por expor 41% dos casos de fraude identificados. A fraude relatada pelos funcionários está bem à frente das outras fontes de detecção: auditorias externas (31%) e auditorias internas (25%). No relatório da ACFE (2016) não é diferente, onde as denúncias foram fonte de 39,1% dos casos de detecção, a auditoria interna com 16,5% e a revisão gerencial com 13,4%. No relatório da KPMG (2016), as denúncias anônimas relataram 24% das detecções, a revisão gerencial 22% e relatório/linha direta formal de denúncia igual a 20%. Dessa forma, é possível identificar que a metodologia mais eficiente de detecção da fraude é a denúncia, sendo responsável por uma média de 41% das detecções de fraude dos relatórios das organizações.

1.3. A denúncia e o *whistleblower*

A palavra denúncia vem do latim *denuntiare*, do mesmo étimo de anunciar, ou seja: o ato de delatar algo a alguém. Porém o termo aqui utilizado, é uma tradução não

muito clara da palavra inglesa “*whistleblower*”. O significado da palavra *whistleblower* é um indivíduo que tenta alarmar o público interno e/ou externo de sua organização, relativamente a algum problema. Esta terminologia foi trazida pelo norte americano Ralph Nader, que visava colocar uma certa positividade no termo, para evitar a conotação negativa dada às palavras “*informer*” (informante)³ e “*snitch*” (“dedo-duro”, o termo em inglês significa alguém que secretamente diz a alguma autoridade que alguém está a fazer algo errado, na maioria das vezes, apenas para causar problemas)⁴, utilizadas anteriormente para denominar as pessoas que denunciavam a fraude para ajudar sua organização. A palavra *whistleblower* está relacionada a usar um apito para alertar o público sobre uma situação ruim. Muitas vezes utilizadas nos esportes para marcar faltas e por policiais a partir da década de 1880, a expressão *whistle + blower* (assobiar, apito + soprar) começou a ser utilizada na década de 1960 pelos jornalistas, para denominar as pessoas que revelaram delitos.⁵

A palavra *whistleblower* possui três traduções em português, que são: informador, denunciante e autor de denúncia⁶. Como Nader (1972) tentou evitar a conotação negativa da palavra em inglês, sua tradução em português ainda não apresenta nenhuma conotação positiva, pois as palavras “informante” e “denunciador” apresentam uma conotação neutra ou negativa. A questão é: por qual motivo o autor queria evitar a denominação do ato da denúncia com uma palavra a qual possuía uma conotação negativa? Uma explicação para tal é que o poder que as palavras e suas conotações possuem exercem influência sobre os indivíduos e até mesmo sobre as organizações.

1.4. A mente humana e o processo de construção de pensamentos

Nesse sentido, a consciência humana opera em um movimento de fora para dentro e Jung (2002) complementa afirmando que o mundo externo está repleto de informações que são absorvidas pelos sentidos de percepção fisiológicos (tato, olfato, visão, audição e paladar), processando a existência destes objetos externos, mas não o que são. Essa informação é trazida pela apercepção (reconhecimento, os processos

³ Disponível em <http://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles/informer#translations>.

⁴ Disponível em <http://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles/snitch>.

⁵ Phrase Finder is copyright Gary Martin, 1996-2016. All rights reserved.2016. ‘Whistle-blower’ – meaning and origin of this phrase. Acessado em 7 de fevereiro de 2017 em: <http://www.phrases.org.uk/meanings/whistle-blower.html>.

⁶ Disponível em <http://iate.europa.eu/SearchByQuery.do>.

intuitivos, os processos instintivos, avaliação, etc.) que são processos da psique (mente), que classifica o objeto presenciado. Por exemplo, uma pessoa avista um objeto no céu. O avistar, é um processo consciente, trazido por um sentido de percepção (visão), mas não esclarece o que é este objeto avistado. Então, a mente recebe esta informação, e através do reconhecimento por experiências e memórias, afirma que o objeto avistado é, por exemplo, um avião.

Por isso, Cury (2016) afirma que a memória está no cerne do funcionamento da mente e da construção dos pensamentos. São os componentes principais para a construção de pensamentos, emoções, imagens mentais, desejos e fantasias. A construção de pensamentos, portanto, é dada por experiências passadas ou por memórias. Estas memórias formam, segundo Cury (1999), janelas ou arquivos, que contêm bilhões de experiências.

O processo de Ativação Associativa é apenas o ponto final ou o resultado de uma cadeia de processos. Tudo se inicia na mente de um indivíduo e, para ficar claro, a mente é como se fosse o *software* (psíquico) de um computador, sendo o cérebro o *hardware* (parte fisiológica/orgânica). Não existe um sem o outro, mas os dois são elementos distintos.

Kahneman (2012) adota termos utilizados pelos psicólogos Keith Stanovich e Richard West para descrever a mente em dois sistemas. O *Sistema 1* – ou inconsciente - opera automática e rapidamente, com pouco ou nenhum esforço e nenhuma percepção de controle voluntário. O *Sistema 2* – ou consciente - aloca atenção às atividades mentais laboriosas que o requisitam, incluindo cálculos complexos. As operações *do Sistema 2* são, muitas vezes, associadas com a experiência subjetiva de atividade, por exemplo a escolha e a concentração.

1.4.1. O pensamento essencial, dialético e antidialético

Como já foi citado, uma ideia que foi ativada não evoca meramente uma outra ideia. Ela ativa muitas ideias, que por sua vez ativam outras. Porém, apenas algumas das ideias ativadas vão aparecer registradas na consciência, a maior parte do trabalho do pensamento associativo é silencioso, e oculta-se do consciente (Kahneman, 2012; Cury, 2016). Para Jung (2002), a psique de cada pessoa é destinada a funcionar diariamente, consciente ou inconscientemente, para entender o que está acontecendo ao seu redor.

Jung (2002) também afirma que a psique não interpreta a realidade como ela é, mas sempre como ela é na perspectiva de cada indivíduo, ou seja, subjetivamente. Tudo o que os indivíduos recebem do mundo externo passa por seus dispositivos sensoriais, sendo processado pelo cérebro e, em seguida, a mente os recria, baseado nas memórias, pensamentos e sentimentos, uma experiência subjetiva presente, uma experiência virtual. Ou seja, a experiência nada mais é do que a interpretação de cada indivíduo daquilo que está acontecendo ao seu redor. Para Cury (2016), não apenas duas pessoas podem fazer interpretações distintas de um mesmo comportamento, mas a mesma pessoa em dois momentos distintos também o fará. Logo, o consciente das pessoas é quase o mesmo. No entanto, cada pessoa transmite o mundo a partir do seu ponto de vista presente.

Por exemplo, se observarmos uma pintura rupestre (Figura 3). Se for perguntado a diversos indivíduos para interpretar a pintura, provavelmente haverá diversas interpretações, podendo até ter comentários antagônicos. Se as mesmas pessoas forem novamente questionadas sobre a mesma pintura após terem lido ou estudado sobre o homem pré-histórico, por exemplo, podem apresentar interpretações diferentes das feitas anteriormente.



Figura 3- Pintura Rupestre

Fonte: disponível em <https://goo.gl/images/gK5IGr> Acesso em 26/08/2017.

Isso ocorre porque antes dos pensamentos tornarem-se linguísticos, simbólicos e bem organizados (pensamentos dialéticos)⁷, são construídos pensamentos extremamente

⁷ Pensamentos dialéticos são conscientes, expressos com facilidade na comunicação social e interpessoal. Por isso esses pensamentos são psicologicamente e linguisticamente bem definidos e bem traduzidos na verbalização (Cury, 2016, p.152)

complexos, que refletem a percepção e imagens mentais (pensamentos antidialéticos)⁸. Mas quando as memórias são acessadas e “lidas”, o primeiro resultado não é a produção de pensamentos dialéticos ou antidialéticos, mas do essencial, que é inconsciente. Os pensamentos essenciais têm como função organizar as informações, que são geradas em cascatas, e essa organização não é virtual, é real. Por exemplo, quando um indivíduo quer procurar determinado livro em uma biblioteca, ele pode chegar no livro através da categoria/área, autor, título, etc, todas as informações o levando para o mesmo livro. Na memória humana a leitura é multifocal. Ao contrário de procurar um livro em uma biblioteca, na memória humana os arquivos têm canais de comunicação entre si. As informações e experiências da memória são arquivadas em áreas chamadas janelas ou arquivos da memória. E essas janelas ou arquivos estão interligadas (Cury, 2016). Por isso não se pode controlar o processo de cascatas de ideias, e o pensamento essencial, que se encarrega de organizar essas informações, para a mente conseguir transformá-las em informações úteis e lógicas.

1.4.2. As palavras e seu impacto na mente humana

Em consequência de todos esses processos e informações, a palavra é a construção virtual das experiências e é a compilação das informações recebidas durante a vida. Ou seja, a família, o ambiente social, o ambiente de trabalho e todos os meios em que as pessoas estão inseridas servirão de influência, mesmo que imperceptíveis, para a construção das memórias, que gerará a interpretação de cada palavra para cada indivíduo de uma maneira diferente.

Além das memórias propriamente ditas, as emoções negativas, segundo Cury (2016), como o medo, as tensões, as chantagens, o risco de vexame e as preocupações excessivas podem fechar os arquivos da memória e, por conseguinte, determinar a qualidade e até a quantidade de cadeias de pensamentos, de ideias e de imagens mentais formadas.

O significado de “palavra” vem do grego *parabolé*, que depois foi utilizada como base para criação do termo do latim *parábola*. Segundo o dicionário, o termo

⁸O pensamento antidialético são conscientes, mas nem sempre, e ultrapassam os limites da lógica, muitas vezes traduzidos por impressões, sensações e intuições, expressando-se por meio de imagens mentais, fantasias e percepções; estes pensamentos influenciam as experiências emocionais e motivacionais, mas também são influenciados por elas. Ele define o indefinido (Cury, 2016, p. 153)

“palavra” significa um “som articulado com uma significação; um termo; um vocábulo; uma expressão”⁹. Parábola significa uma pequena narrativa que usa alegorias para transmitir uma lição de moral¹⁰. Dessa forma, podemos concluir que a língua é um fato social, cuja existência se funda nas necessidades da comunicação. Segundo Hall (2014), as palavras possuem um poder inerente, e quando usadas de forma correta e positiva, são o alicerce para a construção do sucesso. Entretanto, se usadas de forma incorreta e negativa, são capazes de assolar até mesmo a melhor das intenções.

Esse poder inerente das palavras é atribuído a eventos que tiveram lugar, como resultado, do indivíduo interpretar as palavras e através de um processo chamado Ativação Associativa. Nesse sentido, são ideias que foram evocadas, dando lugar ao surgimento de muitas outras ideias, numa cascata crescente de atividade no cérebro. É uma complexa configuração de reações que ocorre de forma rápida, automática e fácil. O indivíduo não a desejou e não pôde detê-la, uma vez que esta operação ocorreu pelo seu inconsciente (Kahneman, 2012; Cury, 2016). Por exemplo, se alguém entrar em uma sala e chamar para si a atenção de todos os presentes pronunciando a palavra “elefante”, cada ouvinte evocará uma imagem virtual do elefante em sua mente de acordo com a sua própria percepção da imagem do animal, mesmo que a palavra em si, não tenha um significado específico. Isso se dá pelo fato de que palavras, gestos, atitudes e expressões geram nos indivíduos a sua própria interpretação do objeto (Cury, 1999). Portanto, é um conceito virtual (Cury, 1999).

Ainda, a palavra em si, é carregada de emoções, pelo seu “poder inerente”, portanto, a abertura das janelas da memória é uma das variáveis que interferem na construção de pensamentos, porque, na produção de pensamentos, é causada emoções, que em fração de segundos, interferem o grau de abertura dos arquivos da memória e em consequência, fazendo com que o consciente não tenha acesso a informações importantes para dar respostas inteligentes num foco de tensão, alterando o gerenciamento do consciente em suas tomadas de decisões.

⁹ Disponível em <https://dicionariodoaurelio.com/palavra>.

¹⁰ Disponível em <https://www.significados.com.br/parabola/>.

1.4.3. O *Priming*

Outra variável que interfere na construção de pensamentos, são seus pensamentos anteriores, chamados de *Priming*, que vem da palavra “*prime*”, que significa anteceder. Os indivíduos não podem saber disso pela experiência consciente, mas devem aceitar a estranha ideia de que suas ações e emoções podem ser primadas por eventos dos quais nem sequer têm consciência (Kahneman, 2012). Em um experimento clássico, o psicólogo John Bargh¹¹ pediu a alunos da Universidade de Nova Iorque para montarem frases de quatro palavras a partir de uma série de cinco palavras. Em um grupo de alunos, metade da frase embaralhada envolviam palavras relacionadas a velhice. Quando haviam completado a tarefa, os jovens se dirigiam a outra sala para outra parte do experimento. Essa curta caminhada era o objetivo do experimento. Os pesquisadores mediram discretamente o tempo que os alunos levavam para chegar até o final do corredor. Os jovens que haviam sido incumbidos de formar uma frase com palavras de temática idosa percorriam o trajeto de um modo significativamente mais lento do que os outros. Este estudo envolve dois processos de *Priming*, sendo o primeiro, evocar o pensamento de pessoas mais velhas, mesmo que a palavra “*velho*” não ter sido mencionada; segundo, esse pensamento evoca um comportamento, caminhar de vagar, que está associado à velhice.

A exposição a um estímulo, para Kahneman (2012), influencia a resposta para futuros estímulos. Para o autor, se um indivíduo de língua inglesa olhar uma banheira, e em seguida for exposta a completar uma palavra “S _ _ P”, muito provavelmente irá completá-la com “SOAP” (sabonete), devido às duas palavras estarem de alguma forma conectadas em suas memórias. Mas se o indivíduo for exposto a imagem de um restaurante e for completar a mesma palavra “S _ _ P”, muito provavelmente irá completá-la com “SOUP” (sopa). Isso demonstra claramente que estímulos antecedentes podem influenciar a cadeia de pensamentos.

Conforme Farjado (2012), o processo de *Priming* pode ir muito além. Pesquisadores como Treviño (1986), Kaplan, Samuels e Thorne (2009), Gino e Ariely (2012) demonstram o efeito do *Priming* situacional na decisão ética dos indivíduos. O julgamento dos indivíduos, em relação as suas decisões éticas, podem ser influenciadas

¹¹ Bargh, J. A., Chen, M. & Burrows, L. (1996). Automaticity of social behavior: Direct effects of trait construct and stereotype activation on action. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 230-244

por estímulos anteriores, *Priming*. Situações de fraude ou corrupção, e até a simples menção de frases que destaquem os resultados positivos decorrentes de uma atitude moral acionam um conjunto não habitual de normas para decidir se um comportamento é ético ou não ético.

1.4.4. A teoria da comunicação

Para Hall (2014), “comunicação” é uma palavra associada à terra. “Comunicação” vem do latim “*comunicare*”, que significa compartilhar. Compartilhar exige estar em um terreno em comum com outra pessoa. Hall faz uma análise metafórica muito clara da teoria da comunicação de Shannon (1949), representada pela Figura 4, que é utilizada até hoje. Para Shannon (1949), a comunicação deveria partir de uma informação, que seria codificada por um transmissor, o qual, por meio de um canal, iria transmitir esta informação codificada até um receptor, o qual iria decodificar e obter a informação transmitida. A informação decodificada pode estar presente de distorções, pois o canal está aberto a interferências e ruídos, os quais distorcem a informação.

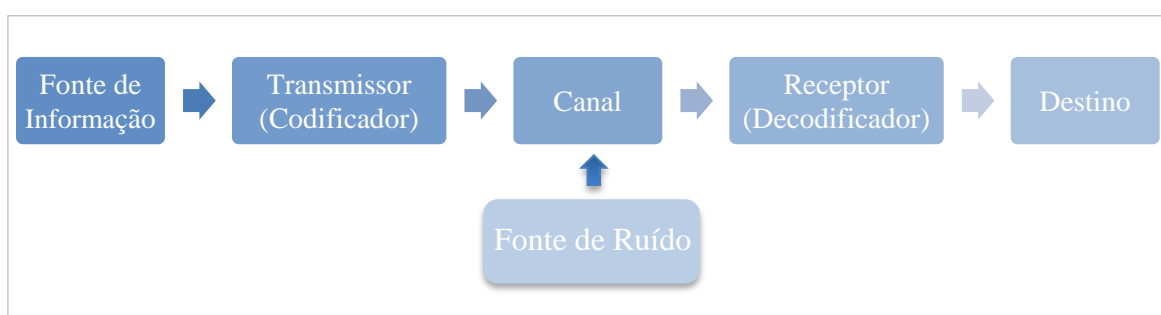


Figura 4 - Teoria da Comunicação de Shannon (1949)

Fonte: Adaptado de Shannon (1949).

O ponto chave desta teoria, para este trabalho, é o código. O código pode ser um idioma ou uma linguagem que o transmissor utiliza para codificar ou expressar a informação desejada. Este processo está presente no cotidiano das pessoas, mas é pouco notado (Shannon, 1949). O ato de falar, no qual algum indivíduo recebe uma informação - o estômago, por exemplo, manda um estímulo de fome ao cérebro - o indivíduo recebe esta informação e a codifica em uma linguagem ou idioma, transmitindo através de seu canal oral da fala, para outra pessoa “Estou com fome, vamos sair para comer?”. O receptor, se possuir conhecimento da linguagem ou idioma, decodifica a mensagem e lhe dá um feedback ou resposta. A fonte de ruído, neste

exemplo anterior seria se os indivíduos estivessem em um local com muitas pessoas falando alto, atrapalhando a comunicação que é feita oralmente.

Resgatando a Figura 3 da pintura rupestre, a qual o código linguístico foi perdido, vários indivíduos podem ter a sua interpretação da imagem, porém jamais saberão a real informação da pintura sem o código utilizado. Para os linguistas Edward Sapir e Benjamin Lee Whorf¹², mesmo ambos os indivíduos tendo conhecimento do código, pode haver diversas interpretações das informações, pois os seres humanos criam seu próprio universo de significado simbólico, que estrutura e molda suas percepções da realidade. Os autores afirmam ainda que as pessoas organizam suas memórias através de como a linguagem fornece a assimilação como o mundo deve ser compreendido. Assim, na conversação cotidiana, quando as pessoas fazem referência a prestar atenção, planejar, esquecer, adivinhar, sonhar acordado, e assim por diante, invocam conceitos cognitivos relacionados à estrutura linguística de seu idioma.

1.5. O ambiente organizacional e a tomada de decisões

As organizações, antes de mais nada, são um ambiente social para os indivíduos nele inseridos. As instituições são estruturas socialmente construídas, compostas de convenções que prescrevem comportamento, cognição e comunicação em contextos específicos. No momento em que um indivíduo está inserido em um ambiente social, passa a sentir uma pressão para dar boas respostas de acordo com o ambiente no qual está inserido naquele momento, que altera seu estado emocional, conseqüentemente, interferindo também no processo de construção de pensamentos e tomada de decisões (Cury, 2016).

1.5.1. O ambiente organizacional

Analisar o ambiente organizacional pode elucidar alguns temas como a organização estrutural de trabalho e as relações de poder, como usar o sistema para tomada de decisão e controle, como a cultura de uma organização afeta o comportamento, como a organização aprende e como ela se adapta às condições competitivas, econômicas, sociais e políticas em mudança (McGinnis, 2005).

¹² . Littlejohn, S. W., & Foss, K. A. (2009). Teoria da Atitude. Enciclopédia da Teoria da Comunicação.

As organizações são mantidas ou alteradas por pessoas que agem e interagem entre si (Littlejohn & Foss, 2009). Essas alterações podem afetar o ambiente organizacional. Um exemplo é a tentativa de monitorar os trabalhadores para diminuir atitudes não éticas, através de câmeras e monitoramento de suas atividades, causando às pessoas um sentimento desconfortável de insatisfação e insegurança, apesar de as atitudes antiéticas diminuírem (Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2011). Os mesmos autores afirmam que as organizações podem diminuir as atitudes não éticas, só que ao invés de monitorar e punir os funcionários, as organizações podem reduzir o comportamento antiético criando um clima ético e tornando a ética um valor compartilhado.

As explicações da ciência organizacional sobre o comportamento organizacional são definidas como um estudo sistemático da aplicação do conhecimento sobre como os indivíduos e os grupos, e como eles atuam nas organizações onde trabalham (Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2011). Isso cada vez mais se baseia no pensamento humano, especialmente na cognição e na criação de significado (McGinnis, 2005). O interesse pelas cognições na pesquisa organizacional iniciou-se após a descrição de Cyert e March (1963) dos fluxos de informação e dos subprocessos e tarefas envolvidos na tomada de decisões organizacionais, e a descrição de Weick (1979) sobre a organização. As organizações foram posteriormente descritas como organismos multicelulares capazes de representação simbólica (Pondy e Mitroff, 1979), corpos de pensamentos, conjuntos de processos de pensamento (Weick, 1979), sistemas interpretativos (Daft e Weick, 1984) e mentes pensantes (Sandelands e Stablein, 1987).

Cognição refere-se aos processos mentais envolvidos no processo de pensamento, ou seja, receber, processar e interpretar as informações para criar um significado que é a base para tomar decisões, agir, aprender e outras atividades humanas (Cury, 2016; Jung, 2002). A ciência cognitiva ensina que as capacidades de processamento da informação e os processos mentais moldam e governam as percepções, a linguagem e, em última instância, os próprios comportamentos (Cury, 1999; McGinnis, 2005).

As teorias da comunicação organizacional não mais a caracterizam como algo que se passa dentro de uma organização, mas afirmam que a comunicação é o próprio processo pelo qual a organização acontece (Littlejohn, & Foss, 2009). Sem uma

adequada comunicação organizacional, não haveria organização, utilizando o tópico “Teoria da Comunicação”, sem uma organização utilizando o mesmo código, não há como haver uma correta transmissão de informação, o que é essencial para as organizações. E as organizações, acabam criando os seus próprios “códigos” de comunicação, mais conhecidos como “jargões”¹³ para acelerar ou melhorar o processo comunicativo. Mas muito além de palavras, a comunicação organizacional também comunica emoções, porque proporcionam poderosas vantagens de sobrevivência no mercado (Littlejohn, & Foss, 2009). Seguindo as seis expressões emocionais básicas de Ekman (2004), o medo, por exemplo, é contagioso e sua expressão adverte os outros do perigo iminente, produzindo comportamentos de evitação de perigo funcional e respostas fóbicas disfuncionais. Ou seja, se indivíduos se depararem com uma situação de fraude, que é visivelmente de grande escala e pode acabar colocando suas carreiras profissionais em perigo, automaticamente, através do medo, da insegurança e da pressão, passam a evitar a possibilidade de uma possível denúncia ou compartilhamento desta informação. E essa emoção acaba sendo disseminada por toda a organização.

1.5.2. A tomada de decisões

Nesse âmbito, todos os fatores determinantes dentro de uma organização afetam o processo de comunicação e, conseqüentemente, o processo de tomada de decisão. A tomada de decisão está relacionada a fazer escolhas entre uma gama de possibilidades de ação – o que também inclui a inação (Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2011). Esta escolha toma como ponto de partida o conhecimento prévio e as experiências do indivíduo em relação ao assunto, além de expectativas ou crenças (“vou perder meu emprego se fizer isso”) ou sugestões situacionais (“provar a denúncia é muito difícil”) influenciam como os indivíduos tendem a agir em certas situações e eventos (Bandura, 1977; Kahneman, 2012). Mas as expectativas também podem surgir de interações sociais, em que no extremo, têm-se a expectativa do outro como uma “profecia autorrealizável” (Mcginnis, 2005), assim como o *Priming* (Kahneman, 2012), tornando assim uma expectativa/estímulo de terceiros na decisão do próprio indivíduo.

¹³ Jargão é a língua de termos especializados usados por um grupo ou profissão. É taquigrafia comum entre os especialistas e se usado de forma sensata pode ser uma forma rápida e eficiente de comunicação. A maior parte do jargão consiste em termos desconhecidos, palavras abstratas, palavras inexistentes, siglas e abreviaturas.

Portanto, nem todas as decisões possuem o mesmo peso ou energia cognitiva necessária para uma decisão (Mcginnis, 2005; Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2011; Cury, 1999), por exemplo “Escrever no caderno com caneta azul ou preta?” Versus “A Organização corre riscos de concorrência, então vamos baixar os preços ou aumentar a dinâmica do marketing?”. Isso ocorre devido a existência das decisões programadas, que são rotineiras, ou ocorrem com frequência, que são denominadas regras de decisões, ou seja, que já há uma decisão propriamente tomada para tal situação (Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2011). Um exemplo comum são os restaurantes que quando algum cliente reclama da comida, o restaurante fornecer uma sobremesa de graça. Em contrapartida, as decisões únicas, importantes ou esporádicas necessitam de uma maior coleta de informações, pensamento consciente e uma cuidadosa consideração das alternativas, denominadas decisões não programadas (Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2011). Os mesmos autores afirmam que essas decisões, por sua vez, possuem um grande impacto e podem alterar o rumo da organização. Por exemplo, as decisões tomadas por executivos e empresas de consultoria para a Enron resultaram em uma perda de US\$ 60 bilhões para investidores, milhares de funcionários sem empregos e a perda de todos os fundos de aposentadoria dos funcionários.

Para Kahneman (2012), as decisões não programadas, por exigirem muito do pensamento consciente, acabam sendo compensadas por atalhos de julgamento (chamados de heurísticas) que simplificam o processo decisório, mas para Cury (2016), prejudicam a qualidade da decisão, podendo enganar o próprio indivíduo sobre sua decisão. Devido ao fato da heurística se embasar na percepção do indivíduo e não sobre as informações e o impacto da mesma sobre o coletivo (Kahneman, 2012). As percepções são importantes, porque a maneira como determinada situação é interpretada por uma pessoa dá sentido à situação e afeta suas atitudes, atribuições e comportamento (Mcginnis, 2005).

Um exemplo claro de viés da percepção, é relativamente a comparação, e não só a tendência a comparar, mas também a tendência a se concentrar em comparar coisas que são facilmente comparáveis e evitar coisas de difícil comparação (Karelaia, 2009). Um exemplo dado por Karelaia (2009), onde um anúncio de uma revista ofertando pacotes de assinaturas demonstrava as seguintes opções: (1) Revista Online - \$59; (2) Revista Impressa - \$125; (3) Revista Impressa + Versão Online - \$125. Ao analisar

essas opções, o indivíduo vê uma clara vantagem na terceira (3) oferta, dos 100 alunos pesquisados, 84 escolheram essa opção. Pois a primeira (1) não parece ser comparável, e apenas 16 alunos escolheram, e a segunda (2) (que obteve 0 escolhas dentre os 100 estudantes) e a (3) são comparáveis. Porém são iguais em valor monetário, só que na terceira (3) oferta tem a versão online junto, o que aparenta muito mais vantajoso. O que prova isso foi quando Karelaia (2009) pesquisou outros 100 estudantes, só que retirou a segunda (2) oferta. Por não possuir comparação monetária e clara entre as duas alternativas, os respondentes preferiram a opção (1) com 68 escolhas, do que a oferta (3) com 32 escolhas. Uma mudança drástica que mostra o viés perante a objetos comparáveis.

As decisões para os indivíduos, se baseiam em diversos fatores determinantes. Um deles remete ao fator ético. Durante a infância os indivíduos aprendem os princípios básicos do bem e mal, do certo e errado. A aplicação mais específica para a vida organizacional pode ser adquirida dentro da própria organização, que podem vir a ser éticas distintas das aprendidas na infância (Sonenshein, 2007). Esses princípios possuem um certo poder do pensamento, que reflete a forma como os indivíduos vêm determinadas situações, que tem um forte efeito sobre a forma como agem (Mcginnis, 2005). Em seus estudos, Sonenshein (2007) relatou que a consciência individual das questões morais é um primeiro passo importante no processo de tomada de decisões éticas, pois as questões éticas para o indivíduo provêm de um fator de nível individual (experiências) e coletivo (pressões sociais). Afirma ainda que a consciência moral é influenciada por fatores relacionados à questão (consequências da questão moral e da questão enquadrada nos aspectos morais) e fatores relacionados ao contexto social (contexto competitivo e consenso social percebido que a questão é eticamente problemática).

Outro fator relevante refere-se aos possíveis resultados ou consequências desses atos e as contingências ou probabilidades condicionais que relacionam resultados a atos (Tversky & Kahneman, 1981). Em situações de risco, medo e pressão social (que é o caso de uma denúncia organizacional), os indivíduos apresentam um certo bloqueio, que define a qualidade e até a quantidade de arquivos ou janelas de memória que serão acessados (Cury, 2016). O acesso a essas informações é de extrema importância em momentos de tomada de decisão, pois evitam vieses, heurísticas e o pensamento

inconsciente, que sempre vão favorecer a natureza biológica do cérebro, sobrevivência e economia de energia, a qual evita situações de risco, perigo ou até de difícil execução, e optam por atalhos (Jung, 2002; Kahneman, 2012; Cury, 2016).

A decisão em um ambiente organizacional que não apresente esta pressão social sobre a denúncia, ou que apresenta um ambiente organizacional que visa a ética e a moralidade, irá proporcionar aos indivíduos, um pensamento consciente sobre suas tomadas de decisões, mesmo em momentos caóticos de difícil decisão. Isso não determinará que os indivíduos irão denunciar, mas irá permiti-los a ter uma tomada de decisões ética, moral e de acordo com seus princípios e valores.

1.6. A cultura como fator determinante

A Cultura é uma palavra que vem do latim *Colere*, que significa “ato, arte, modo de cultivar”¹⁴ que está intimamente relacionado ao plantio. Com o tempo, o significado desta palavra foi alterando¹⁵, e passou a ser “o conjunto de manifestações artísticas, sociais, linguísticas e comportamentais de um povo ou civilização”¹⁶. Quando se refere a um país, está se referindo a valores que distinguem uma nação das outras (Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2011). Se refere, portanto, à variação sistemática nos valores de personalidade e trabalho dos indivíduos, que explica o comportamento, atitudes, preferências e a transferência cultural. Os estudiosos de estudos culturais seguem a tradição do linguista suíço Ferdinand de Saussure (Littlejohn, & Foss, 2009) que argumenta que o significado é arbitrário e que não existe relação necessária entre um objeto e a palavra que o representa.

A cultura organizacional pode ser definida como os pressupostos compartilhados, valores, crenças, linguagem, símbolos e sistemas de significados em uma organização (Littlejohn & Foss, 2009; Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2011). Essa abordagem considera as organizações como um conjunto de símbolos estruturados que são mantidos e reestruturados por um padrão de fatores psicológicos individuais e vários fatores interacionais (Littlejohn, & Foss, 2009). Por isso, para Ivancevich, Konopaske e Matteson (2011) focar nas diferentes possibilidades em que as culturas

¹⁴ Disponível em <https://dicionarioaurelio.com/cultura>.

¹⁵ Disponível em <http://conceito.de/cultura>.

¹⁶ Disponível em <http://www.dicionarioinformal.com.br/cultura/>.

podem diferir não é viável para o entendimento de como a cultura pode afetar os comportamentos humanos, porque apesar do impacto cultural sob o comportamento, existem fatores muito mais impactantes como valores, personalidade e fatores situacionais (recompensas e punições). Além disso, a cultura de cada país tem impacto direto na organização e em como ela funciona. Em contrapartida, existem diferenças culturais dentro do mesmo país, e semelhanças entre as fronteiras nacionais, o que dificulta o estudo e a análise de dados sobre as culturas nacionais (Hofstede, et al., 2010).

Hofstede (1980), em um estudo em 66 países, identificou diferenças em quatro dimensões: a medida que colocam indivíduos ou grupos em primeiro lugar (individualismo), se a sociedade subscreve a igualdade ou a hierarquia entre as pessoas (a distância de poder), a distância de poder refere-se ao grau em que a sociedade vê uma distribuição de energia como aceitável. Simplificando, algumas culturas são mais igualitárias do que outras. O grau em que a sociedade teme a mudança (evasão de incerteza) e até que ponto a cultura enfatiza a aquisição de dinheiro e o sucesso (masculinidade), as culturas masculinas são culturas que valorizam a realização, a competitividade e a aquisição de dinheiro e outros objetos materiais. Em contraste, as culturas femininas são culturas que valorizam a manutenção de bons relacionamentos, cuidar dos fracos e enfatizar a qualidade de vida. A pesquisa de Hofstede (1980) também mostra que a variação cultural em relação a essas quatro dimensões influencia os comportamentos de trabalho dos empregados, atitudes, bem-estar, motivação, liderança, negociações e muitos outros aspectos do comportamento organizacional (Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2011).

Embora muitos estudos interculturais usem as nações como unidades de análise, o conceito de cultura nacional tem sido desafiado por vários motivos. Uma objeção é que pode haver uma diversidade cultural significativa em alguns países e semelhanças entre as fronteiras nacionais, comprometendo o conceito de cultura nacional (Hofstede *et al.*, 2010). Países como Malásia e Indonésia, ou México e Guatemala possuem características culturais muito parecidas, em contrapartida, países africanos como Gana, Burkina Faso e Mali possuem valores culturais bem distintos. E pode ir além, em grandes países, como Brasil, China, Índia, Indonésia e Estados Unidos, pode-se até dividi-los em regiões, as quais apresentam diferenças de linhas geográficas, climáticas,

econômicas, linguísticas e/ou étnicas (Hofstede, et al., 2010). Assim, a cultura, de uma forma geral, pode ser muito importante no processo de tomada de decisão e de denúncia por parte dos indivíduos dentro das organizações.

Capítulo II – Metodologia de Investigação

Este capítulo compreende os processos e metodologias utilizadas para atender os objetivos propostos, dividindo-se em: (i) questões e hipóteses da investigação; (ii) metodologia de investigação.

2.1. Questões e hipóteses da investigação

Este estudo tem como objetivo geral de pesquisar e analisar os trabalhos relacionados com a detecção da fraude, a influência das palavras na tomada de decisão, o ambiente organizacional e culturas para identificar se há impacto da semântica da palavra denúncia no ambiente organizacional.

Em vista de alcançar o objetivo geral desta investigação, são dispostos alguns objetivos específicos para a pesquisa, onde os mesmos vão atuar no desenvolvimento da conjuntura da pesquisa para atingir o objetivo geral, os quais são especificados a seguir:

- Identificar se as palavras derivadas da tradução de “whistleblower” para o português possuem uma conotação negativa;
- Caracterizar aspectos semânticos relacionadas às palavras traduzidas;
- Analisar como as palavras traduzidas de “*whistleblower*” podem influenciar a tomada de decisão das pessoas nas organizações, quando deparadas com a fraude;
- Verificar se há mudanças significativas no ambiente organizacional causadas pelas palavras traduzidas de “*whistleblower*”;
- Verificar se há diferença na tomada de decisão em relação ao nível de conhecimento entre o fraudador e o denunciador;
- Elucidar aspectos culturais que possam vir a ser relevantes na tomada de decisão;

Todos esses objetivos específicos e geral tem como desígnio responder à pergunta do estudo, que é **“Qual o impacto da palavra denúncia na tomada de decisão, dos possíveis denunciadores, perante à fraude?”**.

Através desta pergunta, são criadas as hipóteses deste estudo. Sendo H_1 “A palavra denúncia altera a tomada de decisão dos possíveis denunciadores perante à fraude” e H_0 “A palavra denúncia não influencia a tomada de decisão dos possíveis denunciadores perante à fraude”. Outra hipótese analisada foi H_1 “O nível de

relacionamento entre o fraudador e o denunciador altera a tomada de decisões do denunciador” e H_0 “O nível de relacionamento entre o fraudador e o denunciador não altera a tomada de decisões do denunciador”.

2.2. Metodologia de Investigação

2.2.1. Enquadramento Metodológico

Trabalhos acadêmicos necessitam da apresentação da metodologia utilizada, que são os caminhos, técnicas e ferramentas utilizadas para obter resposta para a pergunta chave do trabalho e para seu embasamento. Para que possam ser alcançados os objetivos de uma pesquisa, é necessário que se faça seu enquadramento metodológico e os procedimentos de pesquisa. (Lamy, 2011; Gil, 2002).

O presente estudo tem como natureza a pesquisa exploratória. Conforme Gil (2008), as pesquisas exploratórias têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores. Pesquisas exploratórias são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato. Este tipo de pesquisa é realizado especialmente quando o tema escolhido é pouco explorado e torna-se difícil sobre ele formular hipóteses precisas e operacionalizáveis. Com esta metodologia, o trabalho buscará explorar uma nova área, trazendo novas ideias e hipóteses para futuros trabalhos.

Desta maneira, o método de investigação que será utilizado pelo estudo tem abordagem qualitativa e quantitativa, pois para a investigação caberá interpretação de informações não numéricas e informações numéricas. De acordo com Gil (2008), a pesquisa qualitativa considera que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números e que a interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados são básicas, além de não necessitar de métodos e técnicas estatísticas. Almeja descobrir ou afinar as perguntas da investigação, compreender uma realidade ainda não descrita completamente, apresentando a necessidade de indicar uma abordagem investigativa e não uma teoria exata (Lamy, 2011). Este tipo de pesquisa é importante na determinação de qual fenômeno é relevante e por qual motivo (Moresi, 2003).

A pesquisa qualitativa normalmente é seguida de uma análise quantitativa (Moresi, 2003). Uma pesquisa quantitativa, conforme Moresi (2003), é utilizada para mensurar informações de diversos tipos, caracterizando-se pelo emprego da quantificação. Lamy (2011), considera que na pesquisa quantitativa tudo pode ser quantificável, o que significa traduzir em números, opiniões e informações para classificá-las e analisá-las.

Em relação ao instrumento utilizado para coleta de dados, será utilizado o questionário, que se constitui de uma série de perguntas, apresentadas de forma sistemática sequencial e dispostas em categorias específicas (Moresi, 2003). Para Lamy (2011), o questionário deve ser objetivo, limitado em extensão e estar acompanhado de instruções. Podendo este ser composto por perguntas abertas (Exemplo: “Qual é a sua opinião?”); fechada (duas escolhas: sim ou não); ou de múltiplas escolhas (fechada com uma série de respostas possíveis). Em uma seção do questionário, que será explicada mais detalhadamente do ponto 1.2.3.1 deste capítulo, foi realizada com a escala Linkert, que para Bozal (2005), supõe que os itens mensuram a intensidade da percepção, a qual recebe uma pontuação, normalmente de 1 a 5, 0 a 10 ou outra, muito utilizada em questionários. Nesta seção foi utilizada uma escala em seis níveis (de 1 a 6), pois, além de maximizar a obtenção da informação (Green & Rao, 1970), evita certos vieses de respostas, como certa tendência dos respondentes em responder em uma mesma direção (Peabody, 1962).

2.2.2. Procedimentos para revisão de literatura

A revisão da literatura é a coleta de informação, utilizando-se de estudos realizados anteriormente, para estruturar a atual pesquisa. Os estudos científicos selecionados compõem um portfólio bibliográfico de estudo, a fim de identificar variáveis relevantes ao tema estudado e construir pressupostos.

Os trabalhos científicos foram coletados através da plataforma do Capes, utilizando-se do acesso do pesquisador na Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Foram levados em conta os trabalhos com maior relevância (citações), e mais recentes. Além dos trabalhos científicos, foram coletados dados de organizações que analisam o nível da fraude e detecção da mesma. Foram feitas várias pesquisas específicas para obtenção de todo o acervo utilizado neste trabalho.

Inicialmente, foram obtidos através de pesquisa realizada 126 documentos. Com o objetivo de filtrar e eliminar artigos que não correspondiam com o tema, foi realizada a leitura do resumo, que somadas com os relatórios da fraude e livros, obteve-se assim 53 referências, as quais compõem o portfólio bibliográfico deste trabalho.

2.2.3. Procedimento para coleta de dados

A coleta de dados foi feita através de questionário, que se constitui de uma série de perguntas, apresentadas de forma sistemática e sequencial e dispostas em categorias específicas (Moresi, 2003), com o pressuposto de dar suporte ao estudo. O qual foi aplicado em laboratório em forma impressa sem influência ou auxílio do pesquisado, exceto em casos de dúvida sobre o mesmo. Após a aplicação dos questionários, os dados impressos foram colocados em uma plataforma de questionário digital (Formulário *GoogleDocs*), que permitiu uma melhor disposição dos dados, para depois serem analisados quantitativamente por meio do *software* SPSS.

2.2.4. Estrutura do Questionário

Para a estruturação do questionário foram revisados questionários de vários outros trabalhos científicos voltados para ética profissional¹⁷, honestidade¹⁸, entre outros, para ter uma melhor perspectiva de como criar um questionário com o teste *Priming*. Além de revisar vários tipos diferentes de teste *Priming*¹⁹ ²⁰aplicados às ciências sociais.

Inicialmente foram realizados dois questionários distintos para o teste *Priming*, um de controle (Apêndice A) e outro com o próprio teste (Apêndice B). Ambos são compostos pelo mesmo número de questões, com três seções, mas de ordem distinta. O questionário Controle está estruturado com a primeira seção sendo o “Perfil do

¹⁷ Sosthenes Nyabuto. (2017). *Intelligent fraud fighting: an Internal Organization Security Intelligence system can assist in the prevention, deterrence, and detection of fraudulent activity*, 39–42.

¹⁸ Waytz, A., Dungan, J., & Young, L. (2013). *The whistleblower's dilemma and the fairness-loyalty tradeoff*. *Journal of Experimental Social Psychology*, 49(6), 1027–1033.

¹⁹ Fajardo, B. D. A. G., & Leão, G. a. (2012). O Efeito *Priming* na Avaliação de Ações Antiéticas: Um Estudo Experimental, 18(1), 59–77.

²⁰ Sbicigo, J. B., Janczura, G. A., & Salles, J. F. (2016). Considerações metodológicas na elaboração de experimentos com *Priming* de repetição. *Temas Em Psicologia*, 24(4), 1533–1547.

Respondente”, seguido pelas “Perguntas Fechadas” e por último as “Perguntas sobre a denúncia”. Já o teste *Priming* está estruturado com a primeira seção sendo o “Perfil do Respondente”, seguido pelas “Perguntas sobre a denúncia” e por último as “Perguntas Fechadas”.

A seção chave deste questionário é a “Perguntas sobre a denúncia”, a qual possui perguntas para indução da palavra denúncia, com o objetivo de verificar se a tomada de decisão, dos respondentes, perante as situações de fraudes, presente na seção das “Perguntas Fechadas”, eram iguais ou diferentes às do Controle. O questionário Controle só é composto pela seção “Perguntas sobre a fraude”, devido ao fato de o questionário ter sido aplicado em laboratório, e ambos os questionários deveriam ter o mesmo tempo médio de resposta, assim, não influenciando nos demais respondentes.

Para melhor compreensão, cada seção será explicada de uma forma breve. A seção “Perfil do Respondente” é para classificação do perfil dos respondentes e identificar se há variações de tomada de decisão por gênero, faixa etária, área de estudo/trabalho ou nacionalidade. Já a seção “Perguntas sobre a denúncia” é composta por seis perguntas de múltipla escolha e aberta, para induzir o respondente a refletir sobre a palavra “denúncia”. As perguntas se alternavam de tema, com o mesmo propósito, e em uma delas havia um pequeno parágrafo trazendo dados sobre denunciadores em um ambiente organizacional.

A última parte do questionário, “Perguntas Fechadas”, é composta por 6 perguntas, todas elas utilizando-se da escala Linkert, de seis níveis (de 1 a 6). Destas seis questões, cinco são onde o respondente se encontra diante de situações de fraude e lhe é imposto tomar uma decisão diante da fraude, denunciar ou não. Em todas as situações de fraude apresentadas nesta seção, há uma segregação em 4 subtópicos, sendo eles “Propensão a denúncia se for um desconhecido”, “Propensão a denúncia se for um conhecido/colega”, “Propensão a denúncia se for um amigo/membro familiar” e “Se fosse garantido o anonimato e você obtivesse um bônus monetário pela denúncia”. Este é um modelo adaptado do questionário de (Waytz, A. *et. al.*, 2013) no qual relata que pode haver a mudança da denúncia de acordo com o nível de relacionamento com o envolvido, e que a fraude, se garantido o anonimato e possíveis ganhos também variam a ética profissional perante a tomada de decisão. Para finalizar, há uma última questão

que mede o nível de gravidade que o respondente classifica cada um dos cinco atos citados anteriormente.

2.2.5. Delimitação do estudo

O questionário foi delimitado para os alunos e professores das instituições de ensino superior do Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto (ISCAP) e da Universidade Tecnológica Federal do Paraná - Campus Pato Branco (UTFPR). O questionário foi aplicado aos alunos do 3º ano dos cursos de Ciências Contábeis e/ou Administração em ambas instituições, e no 4º ano para alunos do mesmo curso da UTFPR, e no Mestrado de Auditoria e de Contabilidade e Finanças, do ISCAP. Além dos alunos, o questionário também foi aplicado aos professores destes cursos.

2.2.6. Procedimentos para a análise de dados

O procedimento para aplicação do teste foi que aproximadamente metade (50%) dos questionários aplicados deveriam servir de controle (Sbicigo et al, 2016), e o restante é o teste propriamente dito. Os procedimentos para a análise de dados foi (i) tabulação dos dados; (ii) teste de confiabilidade; e (iii) análise dos dados.

Para Gil (2002), a tabulação eletrônica é essencial para garantir a análise em tempo razoável e de forma eficiente. Logo, todos os questionários foram inseridos no Google Formulários para a tabulação dos dados em Excel de acordo com o disposto na criação dos mesmos. Todos os 285 questionários recolhidos foram inseridos no software SPSS 23. Todos os questionários que tinham alguma “ausência” na parte de “Perguntas Fechadas” foram excluídos pela falta de consistência dos dados, em um total de 19 questionários excluídos. Sendo assim, restando 266 questionários válidos.

O teste de confiabilidade está relacionado à estimativa do grau em que uma mensuração é livre de erro aleatório ou instável (Cooper & Schindler, 2011). Foi realizado o teste de Alfa de Cronbach para determinar a confiabilidade do questionário. Conforme Matthiensen (2011) e Corrar *et al.* (2007), a correlação é perfeita se α for igual a 1 e se α for igual a 0, os itens são totalmente independentes. Segundo Corrar *et al.* (2007), o mínimo aceitável do Alfa de Cronbach para uma pesquisa científica é de 0,7.

Alfa de Cronbach									
Número da Questão	1	2	3	4	5	6	7	8	Total
Alpha de Cronbach se item for deletado	,946	,946	,947	,949	,946	,945	,946	,947	0,948
Número da Questão	9	10	11	12	13	14	15	16	
Alpha de Cronbach se item for deletado	,946	,944	,945	,947	,945	,945	,945	,946	
Número da Questão	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Alpha de Cronbach se item for deletado	,946	,945	,946	,947	,948	,947	,948	,948	,948

Tabela 2- Alfa de Cronbach

Fonte: elaboração própria, 2017.

Analisando os dados obtidos, percebe-se que as perguntas do questionário estão dentro do grau de confiabilidade mínimo exigido de 0,7 e que nenhuma das questões possuem desvios perante o nível encontrado.

A partir disso, é possível a análise dos dados coletados, a fim de responder os objetivos do estudo. Para Moresi (2003), a análise deve estar alinhada com os objetivos, confrontando-os. A análise dos dados, para Teixeira (2003), é o processo para verificar os dados, de forma a obter a descrição e interpretação da informação obtida.

Capítulo III - Apresentação e Discussão dos Resultados

Este capítulo compreende a apresentação dos resultados obtidos e a respectiva análise, dividindo-se em: (i) caracterização dos respondentes; (ii) análise das variações éticas de cada pergunta; (iii) variações entre teste *Priming* e Controle; e (iv) variações entre características dos respondentes em relação a toma de decisões.

3.1. Caracterização dos respondentes

Os dados apresentados neste capítulo foram obtidos através das respostas obtidas dos questionários. As características dos respondentes estão presentes na parte do “Perfil do Respondente” do questionário, que é dividida em quatro perguntas: (i) gênero; (ii) faixa etária; (iii) área de estudo/trabalho; e (iv) nacionalidade.

O gênero foi subdividido por nacionalidade para melhor caracterização dos respondentes, como demonstra a Figura 5.

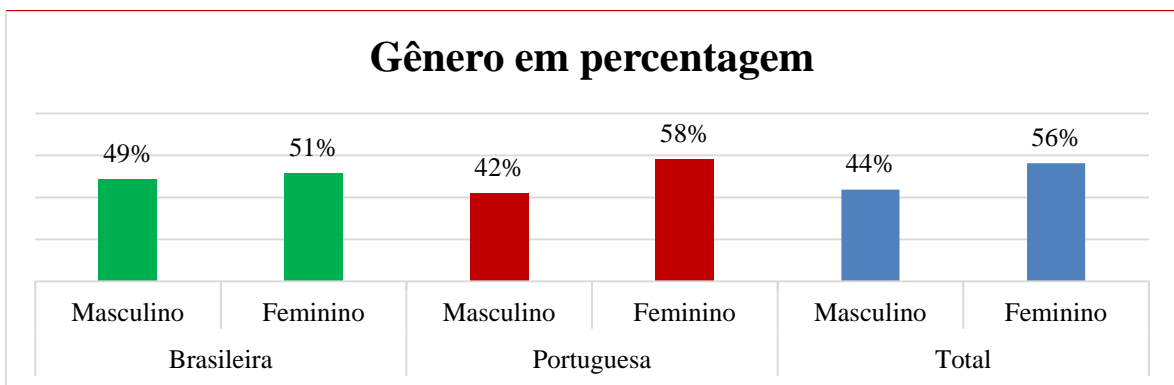


Figura 5 –Gênero subdivido por nacionalidade em percentagem

Fonte: elaboração própria, 2017.

Como pode ser observado na figura 5, tanto no Brasil, quanto em Portugal, a maioria dos respondentes são do sexo feminino, com um total de 56%. O impacto desse dado será analisado no tópico 4 (quatro) deste capítulo. Há ainda um homem de nacionalidade cabo-verdense, um homem e uma mulher angolanos, um homem de Luxemburgo e uma mulher sul africana, mas pelo baixo número em relação aos 71 brasileiros e 190 portugueses não foram gerados gráficos individuais para estas nacionalidades, mas estão inseridos na contagem total. A segunda pergunta está relacionada com a faixa etária dos respondentes apresentada na Figura 6.

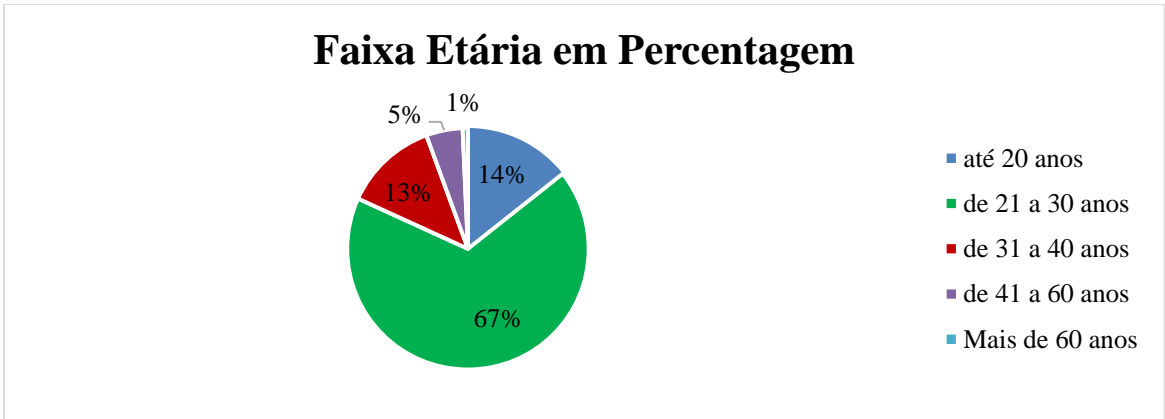


Figura 6 - Faixa Etária em percentagem

Fonte: elaboração própria, 2017.

Pelo fato de os questionários terem sido aplicados nos últimos anos dos cursos de graduação e no mestrado, era esperado obter domínio da faixa etária de 21 a 30 anos, apesar das demais faixas terem certa representatividade.

Partindo para a terceira pergunta do Perfil dos Respondentes, se encontra a caracterização da área de estudo e/ou trabalho dos respondentes que está representada graficamente pela Figura 7.

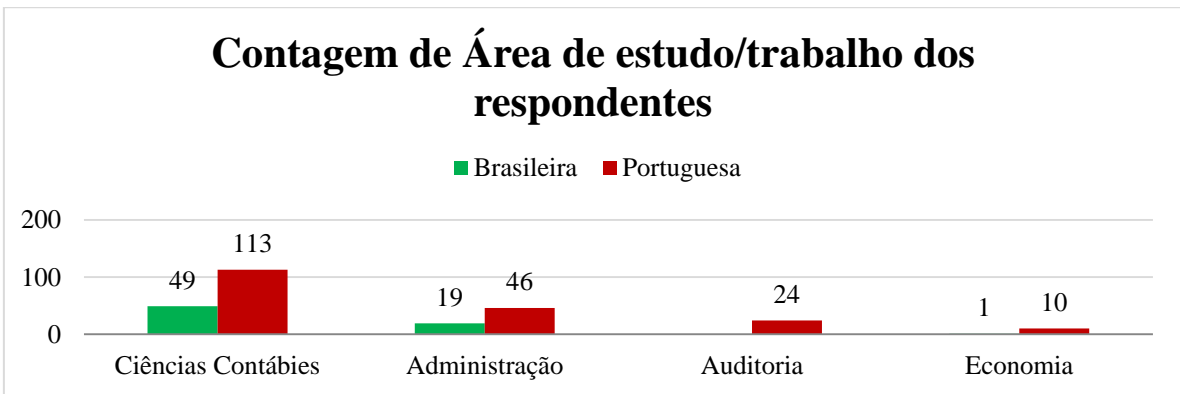


Figura 7 - Contagem de Área de Estudo e/ou Trabalho dos Respondentes

Fonte: elaboração própria, 2017.

Pode-se observar que a maior parte dos respondentes de ambos os países estudam e/ou trabalham nas áreas de contabilidade e administração, com uma representação de 83% do total dos respondentes.

A última pergunta desta seção estava relacionada a nacionalidade dos respondentes, que está representada na figura 8.

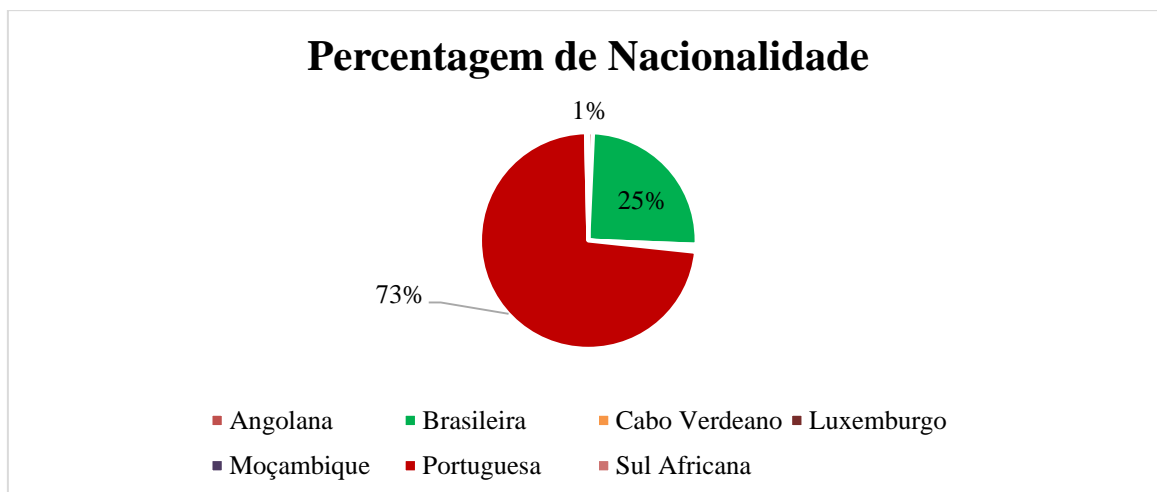


Figura 8 - Percentagem de respondentes por Nacionalidade

Fonte: elaboração própria, 2017.

O gráfico representa o percentual de respondentes por nacionalidade, e percebe-se que a maioria dos respondentes são portugueses (73%), seguido pelos brasileiros (25%), as outras nacionalidades são compostas por apenas um respondente cada, exceto Angola que possui dois respondentes. Com isso conclui-se a caracterização dos respondentes.

3.2 Análise das variações éticas de cada pergunta

O questionário foi criado baseando-se nas hipóteses de Waytz, Dungan e Young (2013) e Nyabuto (2017) de que situações fraudulentas diferentes acarretariam em tomadas de decisões diferentes, e que a pessoa envolvida no ato, se fosse um desconhecido, um colega de trabalho ou um amigo ou membro familiar, poderia alterar também a tomada de decisões. Com isso em mente, foram criados grupos de atos fraudulentos (trapaça em teste ou uso de informações privilegiadas; furto; desvio de dinheiro; vendas falsas para benefício próprio; e manipulação de informações financeiras) e em cada um destes atos, possuíam quatro perguntas relacionando o nível de relacionamento com o fraudador, sendo (desconhecido; colega de trabalho; e amigo ou membro familiar) e uma última possibilidade que envolvia o anonimato e um bônus monetário. A análise destes dados será dividida conforme os grupos dos atos. Todos os grupos serão analisados da mesma forma.

No ato relacionado a trapaça em teste ou uso de informações privilegiadas (Grupo Trapaça) foi utilizado o Teste-T pareado por meio do software SPSS 23 para verificar se houve mudança da tomada de decisão da denúncia média dos respondentes

em relação ao nível de relacionamento com o fraudador e em caso de anonimato. Para os desconhecidos ($M=4,81$; $DV=1,338$) houve uma maior média de denúncia, se comparado com colegas de trabalho ($M=3,77$; $DV=1,475$; $DM=1,038$; $t(265)=12,794$, $p>0,05$) e com amigos ou membros familiares ($M=3,05$; $DV=1,634$; $DM=1,767$; $t(265)=16,632$, $p>0,05$), confirmando a hipótese de Nyabuto. (2017), para este grupo, porque há uma variação de tomada de decisão média em relação ao nível de relacionamento com o fraudador. Cada um desses grupos foi comparado com a denúncia se fosse anônima e com um bônus monetário ($M=4,38$; $EP=0,111$). O resultado apresentado é de que os desconhecidos possuem um variação positiva ($M=0,436$; $EP=0,101$; $t(265)=4,317$, $p>0,05$), em relação a denúncia anônima, já para o caso de colega de trabalho há uma variação negativa ($M=-0,602$, $EP=0,100$; $t(265)=-5,994$, $p>0,05$) e há também uma variação negativa para amigos e membros familiares ($M=1,331$; $EP=0,111$; $t(265)=-12,014$, $p>0,05$).

Seguindo a mesma linha de análise, o ato fraudulento de furto (Grupo Furto) seguiu a mesma tendência média no grupo anterior. Para os desconhecidos ($M=5,24$; $DV=1,223$) houve uma maior média de denúncia, se comparado com colegas de trabalho ($M=4,65$; $DV=1,457$; $DM=0,590$; $t(265)=8,895$, $p>0,05$) e com amigos ou membros familiares ($M=4,08$; $DV=1,684$; $DM=1,162$; $t(265)=12,005$, $p>0,05$). Se a denúncia fosse anônima e com um bônus monetário ($M=4,84$, $DV=1,541$), tendo os desconhecidos uma variação positiva ($M=0,398$; $EP=0,091$; $t(265)=4,386$, $p>0,05$) em relação a denúncia anônima e uma variação negativa para colegas de trabalho ($M=-0,192$; $EP=0,094$; $t(265)=-2,036$, $p>0,05$), e para amigos ou membro familiares ($M=-0,763$; $EP=0,110$; $t(265)=-6,958$, $p>0,05$).

O ato fraudulento de desvio de dinheiro (Grupo Desvios) seguiu a mesma tendência média dos grupos anteriores. Para os desconhecidos ($M=5,33$; $DV=1,138$) houve uma maior média de denúncia, se comparado com colegas de trabalho ($M=4,79$; $DV=1,433$; $DM=0,545$; $t(265)=8,908$, $p>0,05$) e com amigos ou membros familiares ($M=4,25$; $DV=1,752$; $DM=1,086$; $t(265)=11,845$, $p>0,05$). Se a denúncia fosse anônima e com um bônus monetário ($M=4,93$, $DV=1,499$) tendo os desconhecidos uma variação positiva ($M=0,406$; $EP=0,086$; $t(265)=4,717$, $p>0,05$), em relação a denúncia anônima e uma variação negativa para colegas de trabalho ($M=-0,139$; $EP=0,095$; $t(265)=-1,462$,

$p < 0,05$) porém não estatisticamente relevante, e para amigos ou membro familiares ($M = -0,680$; $EP = 0,109$; $t(265) = -6,241$, $p > 0,05$).

O ato fraudulento de vendas falsas para benefício próprio (Grupo Vendas Falsas) seguiu a mesma tendência média dos grupos anteriores. Para os desconhecidos ($M = 5,09$; $DV = 1,271$) houve uma maior média de denúncia, se comparado com colegas de trabalho ($M = 4,54$ $DV = 1,456$; $DM = 0,553$; $t(265) = 9,897$, $p > 0,05$) e com amigos ou membros familiares ($M = 3,88$; $DV = 1,714$; $DM = 1,211$; $t(265) = 13,366$, $p > 0,05$). Se a denúncia fosse anônima e com um bônus monetário ($M = 4,73$, $DV = 1,522$), tendo os desconhecidos uma variação positiva ($M = 0,357$; $EP = 0,083$; $t(265) = 4,279$, $p > 0,05$), em relação a denúncia anônima e uma variação negativa para colegas de trabalho ($M = -0,195$; $EP = 0,092$; $t(265) = -2,123$, $p > 0,05$), e para amigos ou membro familiares ($M = -0,853$; $EP = 0,108$; $t(265) = -7,916$, $p > 0,05$).

E por último o quinto ato fraudulento de manipulação de informações financeiras (Grupo Manipulação de Informações), que também seguiu a mesma tendência média dos grupos anteriores. Para os desconhecidos ($M = 4,70$; $DV = 1,474$) houve uma maior média de denúncia, se comparado com colegas de trabalho ($M = 4,04$ $DV = 1,597$; $DM = 0,662$; $t(265) = 10,083$, $p > 0,05$) e com amigos ou membros familiares ($M = 3,51$; $DV = 1,781$; $DM = 1,192$; $t(265) = 13,404$, $p > 0,05$). Se a denúncia fosse anônima e com um bônus monetário ($M = 4,41$, $DV = 1,642$), tendo os desconhecidos uma variação positiva ($M = 0,289$; $EP = 0,083$; $t(265) = 3,469$, $p > 0,05$), em relação a denúncia anônima e uma variação negativa para colegas de trabalho ($M = -0,372$; $EP = 0,093$; $t(265) = -4,000$, $p > 0,05$), e para amigos ou membro familiares ($M = -0,902$; $EP = 0,107$; $t(265) = -8,409$, $p > 0,05$).

Esses dados serão dispostos em uma configuração visual, conforme a Figura 9, para melhor entendimento das variações analisadas deste tópico.

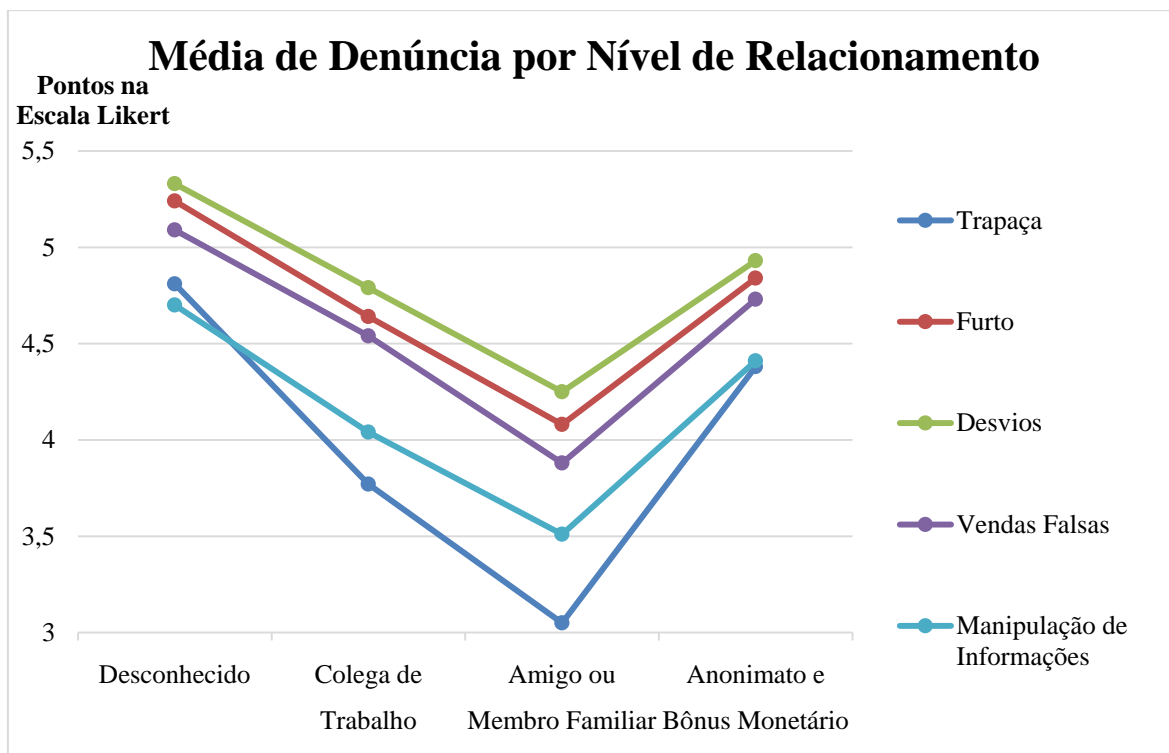


Figura 9 – Média de Denúncia por Nível de Relacionamento

Fonte: Elaboração própria, 2017.

Com a análise de dados e pela figura 9 é possível identificar uma padronização dos respondentes em relação ao seu nível de relacionamento para com o fraudador e também o anonimato. Pode-se afirmar que os respondentes eram mais suscetíveis a realizar a denúncia quando o fraudador era desconhecido ou em casos que era garantido o anonimato e bônus monetário.

3.3 Variações entre o Teste *Priming* e Controle

O teste *Priming* foi utilizado com o intuito de verificar o impacto da palavra denúncia na tomada de decisões dos denunciadores em casos de fraude. Foram obtidos um total de 139 questionários de controle e 127 questionários com o teste *Priming*. A análise foi realizada baseando-se na parametrização utilizada no tópico anterior, que são os atos fraudulentos e o nível de relacionamento do denunciador para com o fraudador divididos por controle e *Priming*. As médias e seus respectivos desvios padrões estão dispostos na tabela 3 abaixo.

Grupo Trapaça					
		Desconhecido	Colega de Trabalho	Amigo ou Membro Familiar	Anonimato e Bônus Monetário
Controle	Média	4,92	3,99	3,28	4,28
	Desvio Padrão	1,346	1,549	1,642	1,664
Priming	Média	4,69	3,54	2,79	4,48
	Desvio Padrão	1,324	1,356	1,592	1,468

Tabela 3 - Médias e Desvio Padrão para o Teste *Priming* e Controle para o Grupo Trapaça

Fonte: Elaboração própria, 2017.

Analisando a tabela pode-se perceber que o *Priming* possui uma média de denúncia menor do que o controle, porém seguindo a mesma tendência de decisões, evidenciada na figura 9. Para confirmação estatística desta variação entre as médias, foi realizado o Teste-T pareado por meio do software SPSS 23 para verificar se houve mudança da tomada de decisão da denúncia média dos respondentes em relação ao controle e ao teste *Priming*.

Das quatro variáveis analisadas, houve variação estatisticamente relevante em apenas duas delas, sendo colega de trabalho ($M=0,457$, $EP=0,179$; $t(264)=2,552$, $p>0,05$) e amigo ou membro familiar ($M=0,493$, $EP=0,199$; $t(264)=2,483$, $p>0,05$). Ou seja, para este grupo, apesar das médias controle serem maiores que as do *Priming*, apenas pode-se afirmar que há variações relevantes para estes dois grupos.

Grupo Furto					
		Desconhecido	Colega de Trabalho	Amigo ou Membro Familiar	Anonimato e Bônus Monetário
Controle	Média	5,27	4,88	4,35	4,82
	Desvio Padrão	1,227	1,384	1,636	1,603
Priming	Média	5,20	4,39	3,79	4,87
	Desvio Padrão	1,224	1,497	1,693	1,477

Tabela 4 - Médias e Desvio Padrão para o Teste *Priming* e Controle para o Grupo Furto

Fonte: Elaboração própria, 2017.

Analisando a Tabela 4 referente ao grupo furto é possível identificar novamente a variação entre os respondentes controle e *Priming*. Para confirmação estatística desta variação entre as médias, foi realizado o Teste-T pareado por meio do software SPSS 23 para verificar se houve mudança da tomada de decisão da denúncia média dos respondentes em relação ao controle e ao teste *Priming*.

O resultado obtido da análise foi que há variações estatisticamente relevantes para as seguintes categorias: colega de trabalho ($M=0,491$, $EP=0,177$; $t(264)=2,781$, $p>0,05$); e amigo ou membro familiar ($M=0,558$, $EP=0,204$; $t(264)=2,732$, $p>0,05$).

Grupo Desvio					
		Desconhecido	Colega de Trabalho	Amigo ou Membro Familiar	Anonimato e Bônus Monetário
Controle	Média	5,42	5,01	4,54	4,95
	Desvio Padrão	1,028	1,338	1,656	1,510
Priming	Média	5,24	4,55	3,93	4,91
	Desvio Padrão	1,245	1,500	1,805	1,493

Tabela 5 - Médias e Desvio Padrão para o Teste *Priming* e Controle para o Grupo Desvio
Fonte: elaboração própria, 2017.

Analisando a Tabela 5 referente ao grupo desvio é possível identificar novamente a variação entre os respondentes controle e *Priming*. Sendo a média do *Priming* sempre menor que a do controle. Para confirmação estatística desta variação entre as médias, foi realizado o Teste-T pareado por meio do software SPSS 23 para verificar se houve mudança da tomada de decisão da denúncia média dos respondentes em relação ao controle e ao teste *Priming*.

O resultado obtido do teste foi que há variações estatisticamente relevantes para as seguintes categorias: colega de trabalho ($M=0,456$, $EP=0,174$; $t(264)=2,621$, $p>0,05$); e amigo ou membro familiar ($M=0,610$, $EP=0,212$; $t(264)=2,877$, $p>0,05$). Nota-se que este grupo acaba seguindo a tendência dos grupos analisados anteriormente.

Grupo Vendas Falsas					
		Desconhecido	Colega de Trabalho	Amigo ou Membro Familiar	Anonimato e Bônus Monetário
Controle	Média	5,06	4,65	4,02	4,70
	Desvio Padrão	1,290	1,449	1,661	1,54
Priming	Média	5,13	4,42	3,72	4,77
	Desvio Padrão	1,254	1,461	1,762	1,508

Tabela 6 - Médias e Desvio Padrão para o Teste *Priming* e Controle para o Grupo Vendas Falsas
Fonte: Elaboração própria, 2017.

Analisando a Tabela 6 referente ao grupo vendas falsas é possível identificar novamente a variação entre os respondentes controle e *Priming*. Sendo a média do *Priming* menor que a do controle na maioria dos casos. Para confirmação estatística desta variação entre as médias, foi realizado o Teste-T pareado por meio do software

SPSS 23 para verificar se houve mudança da tomada de decisão da denúncia média dos respondentes em relação ao controle e ao teste *Priming*.

Apesar das variações entre as médias, o teste mostrou que não há nenhuma variação estatisticamente relevante para esta categoria. Demonstrando assim, que esta categoria não apresentou grandes variações para o teste *Priming*.

Grupo Manipulação de Informações					
		Desconhecido	Colega de Trabalho	Amigo ou Membro Familiar	Anonimato e Bônus Monetário
Controle	Média	4,78	4,34	3,80	4,40
	Desvio Padrão	1,47	1,563	1,798	1,701
<i>Priming</i>	Média	4,61	3,71	3,19	4,42
	Desvio Padrão	1,48	1,574	1,712	1,581

Tabela 7 - Médias e Desvio Padrão para o Teste *Priming* e Controle para o Grupo Manipulação de Informações

Fonte: Elaboração própria, 2017.

Analisando a Tabela 7 referente é possível identificar a variação entre os respondentes controle e *Priming*. Sendo a média do *Priming* menor que a do controle. Para confirmação estatística desta variação entre as médias, foi realizado o Teste-T pareado por meio do software SPSS 23 para verificar se houve mudança da tomada de decisão da denúncia média dos respondentes em relação ao controle e ao teste *Priming*.

O resultado obtido do teste foi que há variações estatisticamente relevantes para as seguintes categorias: colega de trabalho (M=0,629, EP=0,193; t(264)=3,270, p>0,05); e amigo ou membro familiar (M=0,610, EP=0,216; t(264)=2,825, p>0,05).

Há também um grupo não analisado no tópico anterior que está relacionado com a gravidade de cada um destes atos fraudulentos. Aqui, o teste *Priming* pretende analisar se há uma variação da gravidade dos atos caso o respondente seja submetido ao teste *Priming*.

Grupo Manipulação de Informações						
		Trapaça	Furto	Desvio	Vendas Falsas	Manipulação de informações
Controle	Média	4,45	5,11	5,37	4,90	4,71
	Desvio Padrão	1,241	1,232	1,169	1,144	1,277
Priming	Média	4,54	5,27	5,59	5,03	4,69
	Desvio Padrão	1,167	1,05	0,894	1,076	1,336

Tabela 8 - Médias e Desvio Padrão para o Teste *Priming* e Controle para Gravidade dos atos
 Fonte: Elaboração própria, 2017.

Analisando as médias da gravidade por ato, percebe-se que desta vez o controle é menor que o *Priming* na maioria dos casos, demonstrando que a consideração da gravidade após o *Priming* é maior, menos as denúncias sendo significativamente menores em alguns casos. Portanto a gravidade também foi submetida ao Teste-T, porém não houveram variações significativas.

3.4 Variações entre características dos respondentes em relação a toma de decisões

Este tópico irá verificar as divergências entre as características dos respondentes (gênero; faixa etária; área de estudo/trabalho; e nacionalidade) comparadas com as variáveis do controle versus *Priming* e o nível de relacionamento dos respondentes para com o fraudador. Em relação ao gênero houve uma preocupação inicial caso a maioria feminina (56%) de respondente terem um impacto relevante no resultado final da análise dos dados. Os dados foram tabulados no software SPSS 23 e submetidos a análises de Teste-T Independente. O resultado obtido da análise é que a característica de gênero não possui variações significativas ($p < 0,05$).

A segunda característica analisada foi a faixa etária, utilizando-se do Teste-T pareado para identificação de variações significativas, porém, não houveram variações significativas ($p < 0,05$) em relação a nenhuma das variáveis.

A área de estudo e/ou trabalho, por serem bem parecidas, não é esperado nenhuma variação, de qualquer forma, a característica foi analisada da mesma maneira que as demais utilizando-se do Teste-T pareado. O resultado confirma a hipótese esperada de não haver variações significativas ($p < 0,05$) devido as áreas de estudo e/ou trabalho não terem uma grande diferença.

A última característica a ser analisada foi a nacionalidade, e segundo (Hofstede, et al., 2010) é um ponto onde pode haver grandes variações culturais, éticas,

linguísticas, etc, mesmo em um país grande, como o Brasil, pode até haver variações dentro do mesmo. Da mesma forma que as demais, a nacionalidade foi submetida a Teste-T independente. Por falta de dados de todas as nacionalidades, apenas Brasileiros e Portugueses foram analisados.

Grupo Trapaça					
		Desconhecido	Colega de Trabalho	Amigo ou Membro Familiar	Anonimato e Bônus Monetário
Todas as Nacionalidades	Média Geral	4,81	3,77	3,05	4,38
	Média Controle	4,92	3,99	3,28	4,28
	Média <i>Priming</i>	4,69	3,54	2,79	4,48
Brasileira	Média Geral	5,43	4,33	3,60	5,00
	Média Controle	5,36	4,39	3,59	4,89
	Média <i>Priming</i>	5,23	4,09	3,58	4,79
Portuguesa	Média Geral	4,55	3,58	2,87	4,19
	Média Controle	4,65	3,76	3,11	4,01
	Média <i>Priming</i>	4,43	3,35	2,58	4,42

Tabela 9 - Comparação das médias gerais, controle e *Priming* por nacionalidade do grupo trapaça
Fonte: Elaboração própria, 2017.

Com a Tabela 9, referente ao grupo trapaça, é possível identificar que as duas nacionalidades seguem a tendência do geral analisado, porém a média brasileira é maior que a média de todas as nacionalidades e que a portuguesa. O resultado dos dados analisados é que os portugueses possuem uma variação negativa para a média geral em relação aos brasileiros, para desconhecidos ($M=-0,880$; $EP=0,180$; $t(260)=-4,887$, $p>0,05$), colega de trabalho ($M=-0,751$; $EP=0,201$; $t(260)=-3,737$; $p>0,05$), amigo ou membro familiar ($M=-0,751$; $EP=0,221$; $t(260)=-3,310$, $p>0,05$) e anonimato e bônus monetário ($M=-0,806$; $EP=0,212$; $t(260)=-3,799$; $p>0,05$).

Analisando no que tange o teste *Priming* por nacionalidade, foi possível analisar que em relação aos brasileiros não houveram variações significativas ($p<0,05$). Já em relação aos portugueses, o teste *Priming* seguiu a tendência analisada anteriormente para todas as nacionalidades, que há variação positiva do controle em relação ao *Priming* para os colegas de trabalho ($M=0,406$; $EP=0,206$; $t(204)=1,971$, $p>0,05$) e para amigos e membro familiar ($M=0,526$; $EP=0,220$; $t(204)=2,390$, $p>0,05$), mostrando então, que a tendência encontrada anteriormente não se aplicava para todas as nacionalidades para este grupo, e sim apenas para os portugueses.

Grupo Furto					
		Desconhecido	Colega de Trabalho	Amigo ou Membro Familiar	Anonimato e Bônus Monetário
Todas as Nacionalidades	Média Geral	5,24	4,64	4,08	4,84
	Média Controle	5,27	4,88	4,35	4,82
	Média <i>Priming</i>	5,20	4,39	3,79	4,87
Brasileira	Média Geral	5,69	5,36	4,97	5,46
	Média Controle	5,52	5,43	5,09	5,14
	Média <i>Priming</i>	5,72	5,21	4,81	5,35
Portuguesa	Média Geral	5,01	4,35	3,73	4,60
	Média Controle	5,07	4,62	4,04	4,55
	Média <i>Priming</i>	4,95	4,03	3,35	4,66

Tabela 10- Comparação das médias gerais, controle e *Priming* por nacionalidade para o grupo furto
 Fonte: Elaboração própria, 2017.

Analisando o grupo furto é possível identificar que, novamente, as duas nacionalidades seguem a tendência do geral analisado, porém a média brasileira é maior que a média de todas as nacionalidades e que a portuguesa. O resultado dos dados analisados é que os portugueses possuem uma variação negativa para a média geral em relação aos brasileiros, para desconhecidos ($M=-0,671$; $EP=0,172$; $t(260)=-3,900$, $p>0,05$), colega de trabalho ($M=-1,003$; $EP=0,193$; $t(260)=-5,762$; $p>0,05$), amigo ou membro familiar ($M=-1,238$; $EP=0,201$; $t(260)=-6,168$, $p>0,05$) e anonimato e bônus monetário ($M=-0,860$; $EP=0,183$; $t(260)=-4,694$; $p>0,05$).

Já na análise do teste *Priming* por nacionalidade, foi possível analisar que em relação aos brasileiros não houveram variações significativas ($p<0,05$) para nenhuma das variáveis. Já em relação aos portugueses, o teste *Priming* seguiu novamente a tendência analisada anteriormente para todas as nacionalidades, que há variação positiva do controle em relação ao *Priming* para os colegas de trabalho ($M=0,587$; $EP=0,201$; $t(204)=2,918$, $p>0,05$) e para amigos e membro familiar ($M=0,689$; $EP=0,228$; $t(204)=3,021$, $p>0,05$), mostrando então, que a tendência encontrada anteriormente não se aplicava para todas as nacionalidades para este grupo, e sim apenas para os portugueses.

Grupo Desvios					
		Desconhecido	Colega de Trabalho	Amigo ou Membro Familiar	Anonimato e Bônus Monetário
Todas as Nacionalidades	Média Geral	5,33	4,79	4,25	4,93
	Média Controle	5,42	5,01	4,54	4,95
	Média <i>Priming</i>	5,24	4,55	3,93	4,91
Brasileira	Média Geral	5,71	5,24	4,79	5,36
	Média Controle	5,55	5,16	4,77	5,05
	Média <i>Priming</i>	5,72	5,26	4,81	5,26
Portuguesa	Média Geral	5,19	4,64	4,07	4,76
	Média Controle	5,31	4,93	4,46	4,76
	Média <i>Priming</i>	5,04	4,28	3,59	4,76

Tabela 11 - Comparação das médias gerais, controle e *Priming* por nacionalidade para o grupo desvios
 Fonte: Elaboração própria, 2017.

Analisando o grupo desvios é possível identificar novamente a tendência entre as duas nacionalidades e do geral analisado, porém a média brasileira sendo maior que a média de todas as nacionalidades e que a portuguesa. O resultado dos dados analisados é que os portugueses possuem uma variação negativa para a média geral em relação aos brasileiros, para desconhecidos ($M=-0,525$; $EP=0,157$; $t(260)=-3,339$, $p>0,05$), colega de trabalho ($M=-0,607$; $EP=0,198$; $t(260)=-3,067$; $p>0,05$), amigo ou membro familiar ($M=-0,718$; $EP=0,239$; $t(260)=-2,997$, $p>0,05$) e anonimato e bônus monetário ($M=-0,595$; $EP=0,208$; $t(260)=-2,856$; $p>0,05$).

Seguindo a análise para o teste *Priming* por nacionalidade, foi possível analisar que em relação aos brasileiros não houveram variações significativas ($p<0,05$) para nenhuma das variáveis. Já para a análise dos portugueses, o teste *Priming* seguiu novamente a tendência analisada anteriormente para todas as nacionalidades, que há variação positiva do controle em relação ao *Priming* para os colegas de trabalho ($M=0,650$; $EP=0,206$; $t(204)=3,159$, $p>0,05$) e para amigos e membro familiar ($M=0,869$; $EP=0,240$; $t(204)=3,623$, $p>0,05$), mostrando então, que a tendência encontrada anteriormente não se aplicava para todas as nacionalidades para este grupo, e sim apenas para os portugueses.

Grupo Vendas Falsas					
		Desconhecido	Colega de Trabalho	Amigo ou Membro Familiar	Anonimato e Bônus Monetário
Todas as Nacionalidades	Média Geral	5,09	4,54	3,88	4,73
	Média Controle	5,06	4,65	4,02	4,70
	Média <i>Priming</i>	5,13	4,42	3,72	4,77
Brasileira	Média Geral	5,47	4,99	4,31	5,26
	Média Controle	5,36	4,86	4,25	5,05
	Média <i>Priming</i>	5,47	5,00	4,37	5,16
Portuguesa	Média Geral	4,96	4,39	3,76	4,56
	Média Controle	4,94	4,57	4,00	4,49
	Média <i>Priming</i>	4,98	4,18	3,47	4,65

Tabela 12 - Comparação das médias gerais, controle e *Priming* por nacionalidade para o grupo vendas falsas

Fonte: Elaboração própria, 2017.

Analisando a Tabela 12 é possível identificar novamente a tendência entre as duas nacionalidades e do geral analisado, porém a média brasileira sendo maior que a média de todas as nacionalidades e que a portuguesa. O resultado obtido foi que os portugueses possuem uma variação negativa para a média geral em relação aos brasileiros, para desconhecidos ($M=-0,515$; $EP=0,148$; $t(260)=-3,940$, $p>0,05$), colega de trabalho ($M=-0,593$; $EP=0,186$; $t(260)=-3,188$; $p>0,05$), amigo ou membro familiar ($M=-0,552$; $EP=0,234$; $t(260)=-2,359$, $p>0,05$) e anonimato e bônus monetário ($M=-0,699$; $EP=0,178$; $t(260)=-3,925$; $p>0,05$).

Seguindo a análise para o teste *Priming* por nacionalidade, foi possível analisar que em relação aos brasileiros não houveram variações significativas ($p<0,05$) para nenhuma das variáveis. Já para a análise dos portugueses, o teste *Priming* há variação positiva do controle em relação ao *Priming* para amigos e membro familiar ($M=0,527$; $EP=0,241$; $t(204)=2,189$, $p>0,05$).

Grupo Manipulação de Informações					
		Desconhecido	Colega de Trabalho	Amigo ou Membro Familiar	Anonimato e Bônus Monetário
Todas as Nacionalidades	Média Geral	4,70	4,04	3,51	4,41
	Média Controle	4,78	4,34	3,80	4,40
	Média <i>Priming</i>	4,61	3,71	3,19	4,42
Brasileira	Média Geral	4,76	4,01	3,64	4,54
	Média Controle	4,91	4,27	3,93	4,52
	Média <i>Priming</i>	4,47	3,67	3,28	4,19
Portuguesa	Média Geral	4,67	4,01	3,44	4,34
	Média Controle	4,71	4,32	3,74	4,25
	Média <i>Priming</i>	4,62	3,65	3,08	4,46

Tabela 13 - Comparação das médias gerais, controle e *Priming* por nacionalidade para o grupo manipulação de informações

Fonte: Elaboração própria, 2017.

Inicialmente já pode-se notar que a Tabela 13 não segue a tendência das demais, pois não possui uma grande divergência entre a nacionalidade brasileira e portuguesa, apesar das diferenças. O resultado da análise confirma essa análise prévia da tabela, demonstrando que não há variações significantes ($p < 0,05$).

Seguindo a análise para o teste *Priming* por nacionalidade, foi possível analisar que em relação aos brasileiros não houveram variações significativas ($p < 0,05$) para nenhuma das variáveis. Já para a análise dos portugueses, o teste *Priming* seguiu novamente a tendência analisada anteriormente para todas as nacionalidades, que há variação positiva do controle em relação ao *Priming* para os colegas de trabalho ($M=0,673$; $EP=0,220$; $t(204)=3,067$, $p > 0,05$) e para amigos e membro familiar ($M=0,668$; $EP=0,245$; $t(204)=2,724$, $p > 0,05$), mostrando então, que a tendência encontrada anteriormente não se aplicava para todas as nacionalidades para este grupo, e sim apenas para os portugueses.

Gravidade						
		Trapaça	Furto	Desvios	Vendas Falsas	Manipulação de informações
Todas as nacionalidades	Média Geral	4,49	5,18	5,48	4,96	4,70
	Média Controle	4,45	5,11	5,37	4,90	4,71
	Média <i>Priming</i>	4,54	5,27	5,59	5,03	4,69
Brasileira	Média Geral	4,70	5,76	5,77	5,09	4,50
	Média Controle	4,70	5,61	5,64	5,09	4,66
	Média <i>Priming</i>	4,70	5,74	5,79	5,09	4,35
Portuguesa	Média Geral	4,39	4,97	5,38	4,93	4,77
	Média Controle	4,35	4,88	5,28	4,88	4,75
	Média <i>Priming</i>	4,43	5,06	5,49	4,99	4,80

Tabela 14 - Comparação das médias gerais vs controle vs *Priming* por nacionalidade para a gravidade
 Fonte: Elaboração própria, 2017.

Analisando a Tabela 14 é possível identificar que há uma tendência entre as duas nacionalidades e do geral analisado, porém a média brasileira sendo maior que a média de todas as nacionalidades e que a portuguesa, exceto no que tange a gravidade do grupo de manipulação de informações. O resultado obtido foi que os portugueses possuem uma variação negativa para a média geral em relação aos brasileiros, para o grupo trapaça ($M=-0,340$; $EP=0,169$; $t(260)=-2,018$; $p>0,05$), grupo furto ($M=-0,791$; $EP=0,125$; $t(260)=-6,318$; $p>0,05$) e para o grupo desvios ($M=-0,393$; $EP=0,114$; $t(260)=-3,423$, $p>0,05$).

Em relação ao teste *Priming* por nacionalidade, foi possível analisar que tanto para os brasileiros, quanto para os portugueses não houveram variações significativas ($p<0,05$) para nenhuma das variáveis.

5.1 Considerações Finais

A pesquisa exploratória permitiu que fossem esclarecidos muitos aspectos relevantes para que os auditores possam ter uma visão mais holística perante o seu trabalho. O trabalho da auditoria tem como objetivo melhorar a fiabilidade, sejam eles processos, demonstrações, controles, etc. Quando o assunto é fraude, as normas esclarecem que o auditor não é responsável por detectá-las, mas sim, evitá-las, através de controles, auditorias e diversos métodos para diminuição do risco de fraude. Porém, relatórios como o da ACFE, KPMG e Kroll trazem informações que podem ajudar ainda mais o auditor em seu trabalho.

A melhor metodologia de identificação de fraude são as denúncias, dicas, queixas realizadas em sua maioria por funcionários, cerca de 40% das fraudes encontradas nestes relatórios, tiveram suas origens em uma denúncia. O relatório da KPMG (2016) elucida que 24% são denúncias informais e 20% através de relatórios, reportes ou linha direta. O relatório ainda traça o perfil dos fraudadores, que são em maioria (74%) trabalhando dentro da organização. Então quem melhor para identificar as fraudes, senão os próprios colaboradores da organização.

Pode-se perceber que o foco dos auditores deve ser o ambiente organizacional interno, mas não se pode esquecer das possíveis fraudes que podem vir a ocorrer por externos. Kroll (2016) afirma que com o aumento da tecnologia, os ciberataques estão cada vez mais recorrentes. Mas este tipo de fraude pode ser mitigado por controles, já a fraude do ambiente interno possui diferentes características e são bem mais amplas, com uma adaptabilidade de acordo com os controles internos (Kroll, 2016). Por isso é evidente o enfoque desta pesquisa no ambiente interno.

Seguindo a ideia de focar no ambiente interno, as explicações da ciência organizacional sobre o comportamento organizacional são definidas como um estudo sistemático e a aplicação do conhecimento sobre como os indivíduos e os grupos atuam nas organizações onde trabalham (Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2011) e cada vez mais se baseiam no pensamento humano. O funcionamento da mente é de extrema importância para compreensão das tomadas de decisões nas organizações, o processo de pensamento, armazenamento, são a base para o desencadeamento da tomada de decisão. O questionário mostra claramente que há um impacto emocional relacionado à pessoa que está envolvida com um ato fraudulento e o denunciador, acarretando na divergência

de tomada de decisão caso fosse um desconhecido. Isso mostra que ainda há muito o que se aprender sobre o pensamento humano, pois qualquer influência emocional pode alterá-lo radicalmente (Cury, 2016), neste caso em específico, um denunciador que realizaria a denúncia sem dúvidas para um desconhecido, passa a ter uma chance quase que nula para denunciar um amigo ou membro familiar. Esta conclusão apenas confirma teorias anteriores, como a de Waytz, A. et. al. (2013), as quais, em questões relacionadas com a ética e honestidade, o ser humano tende a criar desculpas ou melhorar o ato realizado por um conhecido, mesmo na perspectiva dele, o ato sendo antiético (Kahneman, 2012). Já quando é um desconhecido, o pensamento humano tende a fazer o contrário, então acaba criando mais riscos, problemas, aumentando ainda mais o ato antiético.

A tomada de decisão está relacionada com um processo de escolha de determinadas situações que possam levar a ações diretas ou a inatividade. Esta escolha, toma como ponto de partida o conhecimento prévio e as experiências do indivíduo em relação ao assunto, além de expectativas ou crenças, ou sugestões situacionais, têm uma forte influência na reação dos indivíduos (Kahneman, 2012; Cury, 2016). A palavra é um exemplo de uma forte influência para as pessoas, no caso dos portugueses, a palavra “denúncia” apresenta um certo desconforto, ocasionando na diminuição significativa ($p > 0,05$) das denúncias principalmente quando as pessoas envolvidas eram conhecidas. O intrigante é que quando a mesma palavra é utilizada em um ambiente brasileiro, país que tem como uma de suas origens os portugueses, a palavra “denúncia” possui um impacto muito menor, acarretando em apenas uma leve alteração na tomada de decisão, mas nada significativa.

A cultura organizacional pode ser definida como os pressupostos compartilhados, valores, crenças, linguagem, símbolos e sistemas de significados em uma organização (Littlejohn, & Foss, 2009; Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2011). Essa abordagem considera as organizações como um conjunto de símbolos estruturados que são mantidos e reestruturados por um padrão de fatores psicológicos individuais e vários fatores interacionais (Littlejohn, & Foss, 2009). Os autores citados anteriormente mostram claramente o diferente impacto que as palavras podem ter em diferentes culturas, como a dos portugueses e dos brasileiros, mesmo a língua mãe sendo a mesma, há alguns aspectos culturais que variam a carga emocional destinada e armazenada em

cada palavra na nossa mente. Em suma, a palavra em si não tem significado algum, mas é apenas um transpasse de gerações para se comunicarem, sendo que cada um tem sua própria interpretação de cada palavra. As palavras são reflexo da cultura, pensamentos, ideologias, etc, deste modo, a variação de carga emocional para cada palavra não está atrelada apenas à cultura, mas em cada indivíduo e suas respectivas experiências.

5.2 Limitações do estudo e sugestões para investigações futuras

As limitações encontradas no presente estudo estão relacionadas a questões geográficas, devido ao Brasil ser um país de vasto território, houve a dificuldade de aplicação do questionário em outras regiões do país. Em Portugal ocorreu a mesma limitação geográfica, sendo aplicado apenas em uma cidade. Apesar de um alto número de respondentes, com relação a população, pode haver muitas variações deste estudo de acordo com a região aplicada.

Com relação a possíveis investigações futuras, há uma gama de campos bem vasta para estudo, já que é apresentada uma nova linha de pesquisa para a auditoria. Iniciando com as limitações deste trabalho, é sugerido realizar a aplicação do questionário em diversas regiões do Brasil e Portugal, ou até de outros países para analisar as divergências entre as regiões e países. É sugerido uma pesquisa para verificar se a palavra “Whistleblower” pode obter o mesmo impacto em diversas línguas, mostrando suas respectivas conotações, o qual pode trazer novas dicas em relação a variações das culturas, que podem impactar de acordo com o ato realizado, o nível de relacionamento ou até mesmo com a própria tomada de decisões. É sugerido também que seja feito um estudo em organizações, para verificar possíveis variações entre os estudantes e os trabalhadores. Uma sugestão consecutiva da anterior, seria aplicar em organizações de diversos ramos, para analisar a possível variação entre área de atuação e tomada de decisão. Outra sugestão é a efetiva aplicação deste estudo em um ambiente controlado, para verificar se a longo prazo, a tomada de decisão iria ser alterada ou confirmada. Essas são apenas algumas das possíveis pesquisas que poderiam derivar deste trabalho.

Referências Bibliográficas

- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2011). Métodos de Pesquisa em Administração
- Corrar, L. J., Paulo, E., & Dias Filho, J. M. (2007). Análise multivariada para os cursos de administração, ciências contábeis e economia. São Paulo, SP: Atlas.
- Cury, A. (2016) O Funcionamento da Mente: uma jornada para o mais incrível dos universos. São Paulo, SP: Cultrix.
- Cury, A. (1999) Inteligência Multifocal. Ed. 8º, p 334. Cultrix, 2017.
- Cyert, R. M., & March, J. G. (1963) A behavioral theory of the firm. Prentice-Hall, Englewood Cliffs. N.J.
- De Saussure, F. (1983). Course in General Linguistics.
- Donald R. C. (1973). Other People's Money (Montclair: Patterson Smith, 1973)
- Ekman, P. (2004). Emotions revealed. Student BMJ (Vol. 12). <https://doi.org/10.1002/bsl>
- Fávero, L., Belfiore, P., Silva, F., & Cham, B. (2009). Análise de dados: modelagem multivariada para tomada de decisão. São Paulo: Campus.
- Gil, A. C. (2002). Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. - São Paulo: Atlas.
- Gil, A. C. (2008). Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. - São Paulo: Atlas.
- Hall, K. (2014) Aspire, 256. Tradução Bruno Casotti - 1. Ed. Rio de Janeiro: Bestseller
- Hofstede, G. (1980). Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values. Beverly Hills, CA: Sage.
- Jung, C. G., Silva, D. M. F. Da, & Appy, M. L. (2002). Os arquétipos e o inconsciente coletivo, 447.

Kahneman, D. (2012). Rápido e devagar: duas formas de pensar / Daniel Kahneman; tradução Cássio de Arantes Leite. 1º ed. – Rio de Janeiro: Objetiva, p. 608

Lamy, M. (2011). Metodologia da Pesquisa Jurídica: Técnicas de Investigação, Argumentação e Redação, 185.

Littlejohn, S. W., & Foss, K. A. (2009). Attitude Theory. Encyclopedia of Communication Theory.

McCroskey, J. C., & Richmond, V. P. (1996). Human communication theory and research: Traditions and models. An Integrated Approach to Communication Theory and Research.

McGinnis, S. K. (2005). Organizational Behavior and Management Thinking. Distribution.

Pondy, L. R. & Mitroff, I. I. (1979). Beyond open system models of organization, in B. Staw (ed.), Research in organizational behavior, Vol. 1, Greenwich, CT: JAI, ISBN 0892320451, p. 3-39.

Sá, A. L. (1997). História geral e das doutrinas da contabilidade. 1. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

Sá, A. L., & Hogg, W. A. Z. (2010). Corrupção, fraude e contabilidade. Curitiba: Juruá, 2010, 2ª Edição.

Moresi, E. (2003). Metodologia da pesquisa (Monografia). Universidade Católica de Brasília. Brasília, Brasil.

Albrecht, S., Howe, K. & Romney, M. (1984). Deterring fraud: the internal auditor's perspective. Institute of Internal Auditors Research Foundation, p.1-42

Albrecht, W. S., Albrecht, C., & Albrecht, C. (2008). Current trends in fraud and its detection, Information Security Journal: A global perspective, Vol.17, p.1-32

Bandura, A. (1997) Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. Psychological Review, Vol 84(2), Mar 1997, 191-215.

Bozal, M. G. (2005). Escala mixta Likert-Thurstone. *Anduli: Revista Andaluza de Ciencias Sociales*, (5), 81-96.

Cardozo, J. S. de S. (1997). Origem E Conceitos De Auditoria. *Revista de Contabilidade Do Mestrado Em Ciências Contábeis Da UERJ*. Obtido em <http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/rcmccuerj/article/viewFile/6661/pdf>

Daft, R. L., & Weick, K. E. (1984) Toward a model of organizations as interpretation systems. *Academy of Management Review*, vol. 9: 284-295.

Davis, J. S., & Pesch, H. L. (2013). Fraud dynamics and controls in organizations. *Accounting, Organizations and Society*, 38(6–7), 469–483.

De Sausurre, F. (2006). Curso de Linguística geral. *Language*, 27(6), 8–15.

Dorminey, J., Fleming, S., Kranacher, M., & Riley, R. (2011). The evolution of fraud theory. *American Accounting Association Annual Meeting, Denver, August*, p.1-58.

Fajardo, B. D. A. G., & Leão, G. a. (2012). O Efeito *Priming* na Avaliação de Ações Antiéticas: Um Estudo Experimental The *Priming* Effect on the Appraisal of Unethical Behaviors : An Experimental Study. *Rac*, 18(1), 59–77.

Galbraith, J. R. (1974). Organization design: An information processing view. *Interfaces* vol. 4: 28-36.

Green, P. E., & Rao, V. R. (1970). Rating scales and information recovery: how many scales and response categories to use? *Journal of Marketing*, 34(3), 33-39

Hofstede, G., Garibaldi de Hilal, a. V., Malvezzi, S., Tanure, B., & Vinken, H. (2010). Comparing Regional Cultures Within a Country: Lessons From Brazil. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 41, 336–352. <https://doi.org/10.1177/0022022109359696>

Hofstede, G., Garibaldi, A. V. H., Malvezzi, S., Tanure, B., & Vinken, H. (2010). Comparing regional cultures within a country: Lessons from Brazil. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 41(3): 336–352.

Ivancevich, J., Konopaske, R., & Matteson, M. (2011). Introduction to Organizational Behavior. *Organizational Behavior and Management*, 3–33. <https://doi.org/10.1037/020973>

Karelaia, N. (2009). Predictably Irrational: The Hidden Forces That Shape Our Decisions. *Academy of Management Perspectives*, 23(1), 86–88.

Kassem, R., & Higson, A. (2012). The New Fraud Triangle Model. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences*, 3(3), 191–195.

KPMG (2016). Perfil global do fraudador: A tecnologia viabiliza e os controles deficientes estimulam a fraude. Obtido em 27 de janeiro de 2017, de <https://home.kpmg.com/br/pt/home/insights/2016/09/perfil-global-do-fraudador.html> acessado às 20h54m

Kranacher, M. J. (2010). Bring the World Together on One Standard. *The CPA Journal*, Outubro, 17-23.

Lacayo, R., & Ripley, A. (2002). The whistleblowers. *Time*, 160 (27), 2–7.

Leung, A. K.-Y., & Cohen, D. (2011). Within- and between-culture variation: Individual differences and the cultural logics of honor, face, and dignity cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 100(3), 507–526.

Leung, A. S. M. (2008). Matching ethical work climate to in-role and extra-role behaviors in a collectivist work-setting. *Journal of Business Ethics*, 79, 43–55.

Matthiensen, A. (2011). Uso do coeficiente alfa de Cronbach em avaliações por questionários. *Embrapa Roraima-Documentos – INFOTECA-E*, 1(1), 1-31.

Mulki, J. P., Jaramillo, F., & Locander, W. B. (2006). Effects of ethical climate and supervisory trust on salesperson's job attitudes and intentions to quit. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 26, 19–26

Nader, R. (1965). Target: whistleblowers, 6 (November). *Justice Ignited*.

Nader, R., Peter J. P., & Kate, B. (1972). Whistle Blowing. *The Report of the Conference on Professional Responsibility*. New-York: Grossman, p. 3-5.

Peabody, D. (1962). Two components in bipolar scales: direction and extremeness. *Psychological Review*, 69(2), 65-73.

Poitevin, A. (2015). Whistleblowers and the mainstreaming of a protection within the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights. *European Journal of Human Rights*, 5(january), 631–651. Obtido em <http://business-humanrights.org/sites/default/files/media/documents/a-poitevin-submission-unwgbhr-whistleblowers-feb-2014.pdf>

Quality, C. for A. (2010). Financial Reporting Fraud. *Forensic Focus*, (November). <https://doi.org/10.1007/978-3-642-16461-3>

Sandelands, L. E. & Stablein, R. E. (1987). The concept of organization mind. In DiTomaso and S. Bacharach (Eds). *Research in the sociology of organizations*, Vol. 5: 135-162. Greenwich, CT: JAI Press.

Sbicigo, J. B., Janczura, G. A., & Salles, J. F. (2016). Considerações metodológicas na elaboração de experimentos com *Priming* de repetição. *Temas Em Psicologia*, 24(4), 1533–1547. <https://doi.org/10.9788/TP2016.4-19>

Shannon, C. E. (1949). Communication in the Presence of Noise. *Proceedings of the Institute of Radio Engineers*, 37(1), 10–21.

Sonenshein, S. (2007). the Role of Construction, Intuition, and Justification in Responding To Ethical Issues At Work: the Sensemaking-Intuition Model, 32(4), 1022–1040.

The Association of Certified Fraud Examiners. (2016). Report To the Nations on Occupational Fraud and Abuse. *Global Fraud Study*, 15(2), 1–80. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2222608>

The Association of Certified Fraud Examiners. (2016). The Staggering Cost of Fraud, 2016. Obtido em <http://www.acfe.com/rtn2016/docs/Staggering-Cost-of-Fraud-infographic.pdf>

The Institute of Internal Auditors (2017). Definition of Internal Auditing. Obtido em 27 de janeiro de 2017, de <https://na.theiia.org/standards-guidance/mandatory-guidance/Pages/Definition-of-Internal-Auditing.aspx> acessado às 11h53m

Thompson, C. (2003). Powerful semantics. *The Internal Auditor*. Obtido em <http://search.proquest.com/docview/202764032?accountid=14549%5Cnhttp://hl5yy6xn2p.search.serialssolutions.com/?genre=article&sid=ProQ:&atitle=Powerful+semantics&title=The+Internal+Auditor&issn=00205745&date=2003-02-01&volume=60&issue=1&spage=65&author=Tho>

Tobergte, D. R., & Curtis, S. (2013). Recently Issued Statement of Auditing Standards (SAS) No. 82 and Its Potential Effect on Fidelity Claims The. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Tseng, Y., & Chang, R. (2006). Effects of A Decision Aid For The Assessment Of Fraudulent Financial Reporting: An Application Of SAS No. 82. *Journal of Business & Economics Research*, 4(9), 57–65.

Tushman, M. L., & Nadler, D. A. (1978). Information processing as an integrating concept in organizational design. *Academy of Management Review*, 3 (3), 613-624.

Tversky, A., & Kahneman, D. (1981). The framing of decisions and the psychology of choice. *Science*, 211(4481), 453–458. <https://doi.org/10.1126/science.7455683>

Valentine, S., Greller, M. M., & Richtermeyer, S. B. (2006). Employee job response as a function of ethical context and perceived organization support. *Journal of Business Research*, 59, 582–588

Waytz, A., Dungan, J., & Young, L. (2013). The whistleblower's dilemma and the fairness-loyalty tradeoff. *Journal of Experimental Social Psychology*, 49(6), 1027–1033. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2013.07.002>

Weaver, R. L., & Cotrell, H. W. (1985). Guided Mental Imagery Dynamation Sequences as Practical Confrontation and Intervention and Intervention Strategies for Changing Weak (Non-Constructive), Business Professionals' Habits, 91–96.

Weaver, W. (1949). the Mathematics of Communication. Scientific American, 181(1), 11– 15.

Weick. K. E. (1979). Cognitive processes in organizations. Research in Organizational Behavior, Vol. 1. B. Staw (ed.), 41- 74.

Wolfe, D. T., & Hermanson, D. R. (2004). The fraud diamond: Considering the four elements of fraud. The CPA Journal, December, p.1-5

Zimbelman, M. F. (1997). The Effects of SAS No. 82 on Auditors' Attention to Fraud Risk Factors and Audit Planning Decisions. Journal of Accounting Research, 35(82), 75– 97. <https://doi.org/10.2307/2491454>

International Organization of Supreme Audit Institutions, (1999). Normas de Auditoria

Normas Internacionais de Auditoria (ISA's) do International Auditing and Assurance Standards Board: ISA 240 (Clarificada) - A Responsabilidade do Auditor ao Considerar a Fraude numa Auditoria de Demonstrações Financeiras

Public Company Accounting Oversight Board. (2010). Auditing Standards Related to the Auditor's Assessment of and response to risk. Public Company Accounting Oversight Board, (202), 291. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Apêndice A:

Cópia do questionário Controle

Link <https://goo.gl/forms/MNQK1KaiJv6ehp2s1>

Fraude nas Organizações

O presente questionário é proveniente de uma pesquisa acadêmica sobre a Fraude nas organizações e suas denúncias. A pesquisa é elaborada por Bruno Prando da Silva, estudante do Mestrado em Auditoria no Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto (ISCAP) e Bacharel em Ciências Contábeis pela Universidade Tecnológica Federal do Paraná - Campus Pato Branco (UTFPR). Todos os dados e respostas obtidas são confidenciais e serão utilizados de forma agregada com a pesquisa.

O tempo médio para responder o questionário é de 5 minutos.

Perfil dos Respondentes

1. Gênero

Marcar apenas uma oval.

- Feminino
- Masculino
- Outro:

2. Faixa Etária

Marcar apenas uma oval

- até 20 anos de
- 21 a 30 anos de
- 31 a 40 anos de
- 41 a 60 anos
- Mais de 60 anos

3. Área de estudo/trabalho Marque todas que se aplicam.

- Administração
- Auditoria
- Ciências Contábilies
- Economia
- Outro:

4. Nacionalidade Marcar apenas uma oval.

- Brasileira
- Portuguesa
- Angolana
- Outro:

Fraude nas organizações

Todas as respostas serão mantidas em sigilo. Apenas o pesquisador terá acesso a esta informação. O resultado da pesquisa será analisado e divulgado através das médias de respostas e não por respostas individuais.

Perguntas sobre a denúncia

5. Em sua opinião, qual é a porcentagem de pessoas, que ao se depararem com uma fraude, prosseguem com a denúncia? Marcar apenas uma oval.

- Menos de 20%
- Entre 21% e 50%
- Entre 51% e 80%
- Mais de 80%

6. Na maioria dos casos, as pessoas que denunciam a fraude não possuem proteção por parte do Estado ou da organização em que trabalham, acabam assim, arriscando a sua própria carreira para ajudar a sua organização (Lacayo, R., & Ripley, A. 2002 The whistleblowers, Revista Time). Muitas vezes o denunciador na tentativa de ajudar, acaba sendo o prejudicado. Por exemplo, nos Estados Unidos, segundo o relatório anual de 2015 do Escritório do Conselho Especial (OSC), dos 348 casos de denúncia registrados na justiça, apenas 19 deles foram resolvidos, ou seja, os denunciadores perdem cerca de 95% dos processos judiciais sobre a denúncia realizada, mesmo após provar que a fraude havia ocorrido. O mesmo relatório afirma que na maioria dos casos, o denunciador é demitido após o julgamento. Na sua opinião, você correria este risco, para melhorar a sua organização e evitar futuras perdas para a mesma? Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

7. A palavra DENÚNCIA, para você, é vista como algo: Marcar apenas uma oval.

- Positivo
 Negativo
 Neutro

8. Você vê a denúncia como um meio de detecção as fraudes para as organizações? Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

9. Você vê a denúncia como algo: Marcar apenas uma oval.

- Positivo
 Negativo

10. Escreva 2 (ou mais) palavras que vêm a sua cabeça ao ler a palavra DENÚNCIA.

Fraude nas organizações

Perguntas Fechadas

Essa parte é de respostas fechadas com uma escala de 1 a 6, sendo 1 você não realizaria a denúncia em hipótese alguma, e 6 com certeza você realizaria a denúncia . Levando em consideração que você trabalhe na organização e em todos os casos citados você possui provas concretas e validas sobre o ato, sendo estes internos e por algum motivo, proibidos pela organização.

11. Quando alguém trapaceia ou se utiliza de informações privilegiadas em um teste interno de obtenção de uma vaga para gerência. Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5	6
Propensão a denúncia se for um desconhecido	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Propensão a denúncia se for um conhecido/colega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Propensão a denúncia se for um amigo/membro familiar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se fosse garantido o anonimato e você obtivesse um bônus monetário pela denúncia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Furto de bens da organização como computadores, máquinas, móveis e utensílios. Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5	6
Propensão a denúncia se for um desconhecido	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Propensão a denúncia se for um conhecido/colega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Propensão a denúncia se for um amigo/membro familiar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se fosse garantido o anonimato e você obtivesse um bônus monetário pela denúncia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Desvio de dinheiro para conta própria ou de terceiros. Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5	6
Propensão a denúncia se for um desconhecido	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Propensão a denúncia se for um conhecido/colega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Propensão a denúncia se for um amigo/membro familiar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se fosse garantido o anonimato e você obtivesse um bônus monetário pela denúncia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Realizar vendas falsas para obter a comissão ou obter os prêmios de maiores vendedores. Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5	6
Propensão a denúncia se for um desconhecido	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Propensão a denúncia se for um conhecido/colega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Propensão a denúncia se for um amigo/membro familiar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se fosse garantido o anonimato e você obtivesse um bônus monetário pela denúncia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Manipulação das informações financeiras para diminuir os impostos ou aumentar as ações da organização.

Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5	6
Propensão a denúncia se for um desconhecido	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Propensão a denúncia se for um conhecido/colega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Propensão a denúncia se for um amigo/membro familiar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se fosse garantido o anonimato e você obtivesse um bônus monetário pela denúncia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Com relação à gravidade dos atos, levando em consideração como 1 Irrelevante e 6 Gravíssimo, classifique os seguintes atos: Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5	6
Quando alguém trapaceia ou se utiliza de informações privilegiadas em um teste interno de obtenção de uma vaga para gerencia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Furto de bens da organização como computadores, máquinas, móveis e utensílios.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Desvio de dinheiro para conta própria ou de terceiros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Realizar vendas falsas para obter a comissão ou obter os prêmios de maiores vendedores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Manipulação das informações financeiras para diminuir os impostos ou aumentar as ações da organização.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Apêndice B:

Cópia do questionário *Priming*

Link <https://goo.gl/forms/radWCDRN7qivC9yt2>

Fraude nas Organizações

O presente questionário é proveniente de uma pesquisa acadêmica sobre a Fraude nas organizações e suas denúncias. A pesquisa é elaborada por Bruno Prando da Silva, estudante do Mestrado em Auditoria no Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto (ISCAP) e

Bacharel em Ciências Contábeis pela Universidade Tecnológica Federal do Paraná - Campus Pato Branco (UTFPR). Todos os dados e respostas obtidas são confidenciais e serão utilizados de forma agregada com a pesquisa.

O tempo médio para responder o questionário é de 5 minutos.

Perfil dos Respondentes

5. Gênero

Marcar apenas uma oval.

- Feminino
- Masculino
- Outro:

6. Faixa Etária

Marcar apenas uma oval.

- até 20 anos
- de 21 a 30 anos
- de 31 a 40 anos
- de 41 a 60 anos
- Mais de 60 anos

7. Área de estudo/trabalho Marque todas que se aplicam.

- Administração
- Auditoria
- Ciências Contábilies
- Economia

Outro: _____

8. Nacionalidade Marcar apenas uma oval.

- Brasileira
- Portuguesa
- Angolana
- Outro: _____

Fraude nas organizações

Todas as respostas serão mantidas em sigilo. Apenas o pesquisador terá acesso a esta informação. O resultado da pesquisa será analisado e divulgado através das médias de respostas e não por respostas individuais.

Perguntas sobre a denúncia

11. Em sua opinião, qual é a porcentagem de pessoas, que ao se depararem com uma fraude, prosseguem com a denúncia? Marcar apenas uma oval.

- Menos de 20%
- Entre 21% e 50%
- Entre 51% e 80%
- Mais de 80%

12. Na maioria dos casos, as pessoas que denunciam a fraude não possuem proteção por parte do Estado ou da organização em que trabalham, acabam assim, arriscando a sua própria carreira para ajudar a sua organização (Lacayo, R., & Ripley, A. 2002 The whistleblowers, Revista Time). Muitas vezes o denunciador na tentativa de ajudar, acaba sendo o prejudicado. Por exemplo, nos

Estados Unidos, segundo o relatório anual de 2015 do Escritório do Conselho Especial (OSC), dos 348 casos de denúncia registrados na justiça, apenas 19 deles foram resolvidos, ou seja, os denunciadores perdem cerca de 95% dos processos judiciais sobre a denúncia realizada, mesmo após provar que a fraude havia ocorrido. O mesmo relatório afirma que na maioria dos casos, o denunciador é demitido após o julgamento. Na sua opinião, você correria este risco, para melhorar a sua organização e evitar futuras perdas para a mesma? Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

13. A palavra DENÚNCIA, para você, é vista como algo: Marcar apenas uma oval.

Positivo

Negativo

Neutro

14. Você vê a denúncia como um meio de detecção as fraudes para as organizações? Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

15. Você vê a denúncia como algo: Marcar apenas uma oval.

Positivo

Negativo

16. Escreva 2 (ou mais) palavras que vêm a sua cabeça ao ler a palavra DENÚNCIA.

Fraude nas organizações

Perguntas Fechadas

Essa parte é de respostas fechadas com uma escala de 1 a 6, sendo 1 você não realizaria a denúncia em hipótese alguma, e 6 com certeza você realizaria a denúncia . Levando em consideração que você trabalhe na organização e em todos os casos

citados você possui provas concretas e validas sobre o ato, sendo estes internos e por algum motivo, proibidos pela organização.

17. Quando alguém trapaceia ou se utiliza de informações privilegiadas em um teste interno de obtenção de uma vaga para gerência. Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5	6
Propensão a denúncia se for um desconhecido	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Propensão a denúncia se for um conhecido/colega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Propensão a denúncia se for um amigo/membro familiar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se fosse garantido o anonimato e você obtivesse um bônus monetário pela denúncia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Furto de bens da organização como computadores, máquinas, móveis e utensílios. Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5	6
Propensão a denúncia se for um desconhecido	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Propensão a denúncia se for um conhecido/colega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Propensão a denúncia se for um amigo/membro familiar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se fosse garantido o anonimato e você obtivesse um bônus monetário pela denúncia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. Desvio de dinheiro para conta própria ou de terceiros. Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5	6
Propensão a denúncia se for um desconhecido	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Propensão a denúncia se for um conhecido/colega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Propensão a denúncia se for um amigo/membro familiar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se fosse garantido o anonimato e você obtivesse um bônus monetário pela denúncia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. Realizar vendas falsas para obter a comissão ou obter os prêmios de maiores vendedores

Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5	6
Propensão a denúncia se for um desconhecido	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Propensão a denúncia se for um conhecido/colega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Propensão a denúncia se for um amigo/membro familiar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se fosse garantido o anonimato e você obtivesse um bônus monetário pela denúncia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. Manipulação das informações financeiras para diminuir os impostos ou aumentar as ações da organização.

Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5	6
Propensão a denúncia se for um desconhecido	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Propensão a denúncia se for um conhecido/colega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Propensão a denúncia se for um amigo/membro familiar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se fosse garantido o anonimato e você obtivesse um bônus monetário pela denúncia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. Com relação à gravidade dos atos, levando em consideração como 1 Irrelevante e 6 Gravíssimo, classifique os seguintes atos: Marcar apenas uma oval por linha.

1 2 3 4 5 6

Quando alguém trapaceia ou se utiliza de informações privilegiadas em um teste interno de obtenção de uma vaga para gerencia.

Furto de bens da organização como computadores, máquinas, móveis e utensílios.

Desvio de dinheiro para conta própria ou de terceiros.

Realizar vendas falsas para obter a comissão ou obter os prêmios de maiores vendedores

Manipulação das informações financeiras para diminuir os impostos ou aumentar as ações da organização.