

A influência do locus de comprometimento e do estilo ético no *whistleblowing* de auditores independentes

The influence of locus of commitment and ethical style on independent auditors' whistleblowing

Lucas Martins Dias Maragno^a , Nadieli Cordeiro^b 

^a Universidade Federal do Rio de Janeiro - Brasil

^b Universidade Positivo - Brasil

Palavras-chave

Whistleblower.
Auditoria.
Ética.

Keywords

Whistleblower.
Audit.
Ethic.

Informações do artigo

Recebido: 03 de maio de 2021
Aprovado: 09 de novembro de 2021
Publicado: 30 de março de 2022

Resumo

O estudo objetivou verificar as características individuais que afetam a intenção dos auditores em reportar um colega de trabalho em condições de alto risco inerente. Para cumprir o objetivo da pesquisa, um instrumento de coleta de dados em formato de questionário foi enviado para auditores de uma empresa de auditoria *big four*. O questionário continha um cenário hipotético com questões para mensurar o locus de comprometimento, o estilo ético e as variáveis demográficas. A amostra de pesquisa consistiu em 85 auditores. As evidências empíricas indicaram que o estilo ético influencia de maneira positiva e estatisticamente significativa a intenção dos auditores em reportar um colega de trabalho, assim como o fato dele ser do sexo feminino. Enquanto, o locus de comprometimento não demonstrou significância para influenciar a intenção dos auditores. Os resultados se mostram relevantes e podem contribuir no processo de formação ética do auditor e auxiliar no desenvolvimento de políticas internas que ressaltem a conduta ética. Portanto, as evidências são importantes para os reguladores, o mercado de capitais e as firmas de auditoria.

Abstract

The study aimed to verify the individual factors that affect auditor intention to report a co-worker under conditions of inherently high risk. In order to fulfill the study objective, a data collection instrument in questionnaire format was sent to auditors from a Big Four audit firm. The questionnaire contained a hypothetical scenario with questions to measure locus of commitment, ethical style, and demographic variables. The research sample consisted of 85 responses. The empirical evidence indicated that the ethical style positively and statistically influences the auditors' intention to report a co-worker, as well as the fact that they are female. Also, the locus of commitment did not show significance to influence auditor intention. These results are relevant and can contribute to the auditor's ethical training process and assist in the development of internal policies that emphasize ethical conduct. Therefore, the evidence is important for regulators, capital markets and auditing firms.

Implicações práticas

Os resultados da pesquisa contribuem para situações cotidianas de auditores em que a conduta ética é essencial na realização dos trabalhos, a fim de atender às características de independência e integridade na aplicação das normas de auditoria e, juntamente com o código de ética, refletirem o comportamento ético.

1 INTRODUÇÃO

As fraudes corporativas têm alcançado expressiva atenção e preocupação de gestores, profissionais contábeis e demais partes interessadas, sobretudo no aprimoramento de mecanismos de detecção e prevenção. O relatório de 2020 da *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) demonstra que a denúncia é a ferramenta que mais detecta fraudes (43%), em segundo a auditoria interna (15%) e em terceiro, a revisão da gerência (12%). Ainda, se mostra tempestiva, ou seja, as empresas que possuem canais de denúncias levam menos tempo para detectá-las e economizam recursos financeiros durante a investigação (Association of Certified Fraud Examiners, 2020).

Por um lado, a literatura demonstra que fatores como, canal anônimo, seriedade da fraude, percepção da responsabilidade em reportar e liderança ética aumentam a intenção em denunciar (Latan et al., 2012; Robinson et al., 2012; Silva & Sousa, 2017). Por outro lado, a percepção de custo, possibilidade de retaliação e proximidade com o colega de trabalho diminuem a intenção dos denunciadores (Taylor & Curtis, 2010; Dalton & Radtke, 2013). Em razão disso, estudos no Brasil são aplicados com contadores para analisarem a intenção dos *whistleblowers* em diferentes contextos (Vieira et al., 2015; Silva & Sousa, 2017), contudo, há uma lacuna em relação à compreensão deste fenômeno com as demais profissões, por exemplo, auditores (Fajardo & Cardoso, 2014).

Os profissionais de auditoria vivenciam o dia a dia das empresas e, constantemente, se deparam com situações desafiadoras pois atuam próximos aos clientes, lidam com informações confidenciais e privilegiadas, deficiências de controles internos, políticas contábeis agressivas, entre outras. Em decorrência dessa proximidade com os clientes, surgem diversos incentivos (e.g. oportunidades de emprego). Conforme as NBC PG 100 e PA 290 (R2), tais incentivos influenciam o comportamento e, mesmo que não com a intenção de maneira inadequada, podem prejudicar a independência de pensamento ou a sua aparência criando ameaças de autorrevisão, familiaridade ou defesa de interesse do cliente.

A perda de independência pode resultar em esquemas de fraudes – Enron e WorldCom (Gantz, 2013), e recorrentes são as multas aplicadas pelos órgãos de supervisão e regulação nessas situações (Durão & Junior, 2016; Coin, 2020). Somado a isso, quando um auditor é omissivo em denunciar o colega de trabalho, a situação pode agravar causando manipulações contábeis e fraudes (Condé, 2013). Apesar da literatura limitada, evidências demonstram que auditores relutam em reportar atos questionáveis de outros auditores (Kaplan, 1995; Kaplan & Whitecotton, 2001). Em relação ao cenário brasileiro, Fonseca (2020) aponta que 46% dos profissionais tendem a cometer desvios ou a não denunciar colegas que os cometeram, e 48% manipulariam ou aceitariam que colegas o fizessem em relatórios de despesas pagas pela companhia em benefício próprio.

A partir disso, características individuais como a relação do auditor com a organização ou com os colegas (i. e. lócus de comprometimento) (Kaplan & Whitecotton, 2001), a ética de cada indivíduo (i. e. estilo ético) (Curtis & Taylor, 2009), idade (Mansor et al., 2020), gênero (Seifert et al., 2010) e experiência (Mansor et al., 2020) podem influenciar a decisão em reportar. Dessa maneira, esta pesquisa possui como problema de pesquisa: Qual a influência das características individuais na intenção dos auditores em reportar um colega de trabalho em condições de alto risco inerente? A compreensão dessas características que expliquem a decisão em reportar contribui para o entendimento do fenômeno do *whistleblowing* entre auditores no Brasil. Assim, esta pesquisa possui como objetivo: Verificar a influência das características individuais na intenção dos auditores em reportar um colega de trabalho em condições de alto risco inerente.

Esta pesquisa contribui para a literatura de diversas maneiras. Primeiro, ao pesquisar o fenômeno do *whistleblowing* de auditores independentes se explora um dilema ético vivenciado no dia a dia da profissão, que se entende ser peça fundamental para o desenvolvimento dos trabalhos. Apresenta evidências adicionais aos achados de Silva e Souza (2017) quanto à presença e a forma do canal de denúncia. Ademais, enriquece o rol de evidências sobre o tema no Brasil, visto que, este estudo explora características pessoais que afetam a denúncia de auditores, como o estilo ético, o gênero e o viés de desejabilidade social. Por fim, contribui para a “*Whistleblower theory*”, segundo Curtis e Taylor (2009) a teoria da decisão em reportar depende de diferentes fatores, inclusive das características pessoais do *whistleblower*.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Independência do auditor e denúncias

A auditoria surge como ferramenta de autenticidade das demonstrações apresentadas pelas organizações, de sua situação econômica e financeira e, como prevenção a distorções materiais e fraudes (Batista et al.,

2014). Nesse sentido, apesar do objetivo principal de auditores não ser combater fraudes diretamente, os testes de observância contribuem para a prevenção de erros e fraudes quando verificam se os controles internos são suficientes (Cunha & Beuren, 2006).

Durante seu trabalho o auditor deve manter sua imparcialidade perante os fatos e sustentar uma relação estritamente profissional, independente e equilibrada (Franco & Reis, 2004). Dessa maneira, a independência do auditor é fator crítico para manter a credibilidade e veracidade dos resultados (Morás et al., 2019) e o ceticismo profissional é fundamental para que o auditor mantenha postura questionadora, tenha uma avaliação crítica das evidências e permaneça sempre alerta à possíveis informações que estejam distorcidas provenientes de erros ou fraudes.

Contudo, quando o auditor tem sua independência ameaçada, seus relatórios podem perder credibilidade e não serem fidedignos, situações adversas que deixam a auditoria em conflito com sua imparcialidade. Demasiados são os casos em que a auditoria perdeu sua independência e foi sentenciada ao pagamento de multas. Em 2016, a Deloitte foi multada em US\$ 8 milhões pelo *Public Company Accounting Oversight Board* (PCAOB) devido a irregularidades no balanço da Gol S.A. (Durão & Junior, 2016) e em 2019, também a Price em US\$ 7,9 milhões pela *Securities and Exchange Commission* (SEC) acusada de ter conduta profissional inadequada e de violar as regras de independência de auditoria (Coin, 2020). Novamente, em 2020, a Deloitte foi multada em US\$ 19,42 milhões pelo *Financial Reporting Council* (FRC) por não ter agido com integridade, objetividade ou ceticismo profissional ao examinar as declarações financeiras da *Autonomy* (Kinder, 2020).

Para isso, as normas para a auditoria NBC PA (R2) e NBC PG 100 (R1) auxiliam os profissionais na aplicação de conceitos na conquista e conservação da independência (Morás et al., 2019). O que de fato é exposto nos códigos de conduta das empresas de auditoria *big four*, por exemplo, a PricewaterhouseCoopers (2017, p. 9) discorre que “reconhecemos que a independência, incluindo a aparência de independência, é o cerne da objetividade” e a Deloitte (2020, p. 32) “todos os profissionais da firma devem atuar perante seus clientes com independência absoluta, evitando suscitar situações que, aos olhos de terceiros, possam ser percebidas como ameaça à independência de tais profissionais ou da firma”.

Portanto, a perda da independência do auditor atrelado a ausência de controles internos, procedimentos e políticas internas e gerenciamento de risco contribuem para um ambiente suscetível a decisões antiéticas e fraudes (Moura, 2007). Desse modo, é necessário que métodos preventivos sejam implantados também nas firmas de auditoria.

Na perspectiva da auditoria, as empresas *big four* possuem canais de denúncias, a PricewaterhouseCoopers denomina de “Canal de Ética”, a KMPG de “*Hotline Internacional*”, a EY de “Linha direta de ética” e a Deloitte de “Canal de Relatos”. O código de ética da EY afirma que as denúncias podem ser relativas a comportamento antiético ou ilegal, em violação às normas profissionais, ou incompatíveis com o código de conduta da firma. E, o código de conduta da PricewaterhouseCoopers (2017, p. 26) orienta o reconhecimento do evento com a seguinte pergunta “você tem ciência de comportamentos antiéticos ou ilícitos de outras pessoas (por exemplo, colegas, clientes, fornecedores, entre outros)?”.

Assim, para prever as características individuais que explicam a intenção dos auditores independentes em denunciarem o comportamento antiético de outro auditor, este estudo foca, principalmente, no locus de comprometimento e no estilo ético para fundamentar as hipóteses do estudo no tópico a seguir.

2.2 Hipóteses da influência das características individuais

2.2.1 Locus de comprometimento

O locus de comprometimento está relacionado a identificação e envolvimento que o funcionário possui com a sua organização, a dimensão de sua afinidade com as crenças, valores e objetivos organizacionais, e a vontade de exercer maior esforço em nome da entidade (Taylor & Curtis, 2010).

Outrossim está relacionado ao comprometimento com os colegas de trabalho, que se mostra como um sentimento de lealdade e responsabilidade, e o quanto um apoiará o outro em situações conflitantes (Curtis & Taylor, 2009). Taylor e Curtis (2010) definem o locus de comprometimento como a direção tomada pelos funcionários, quando estes se deparam com um dilema que coloca os comprometimentos organizacionais contra os colegas.

Apesar de os funcionários de uma organização terem três opções para resolver um dilema organizacional: (i) sair da organização, (ii) reportar o fato, ou (iii) permanecer em silêncio (Mesmer-Magnus & Viswesvaran,

2005), Taylor e Curtis (2010) explicam que ao *whistleblower* pesará a decisão de reportar a fraude ou a conduta antiética em relação ao dano que causará à empresa ou ao colega. Os resultados empíricos demonstraram que os indivíduos com maior comprometimento organizacional tendem a maiores intenções em relatar o colega, contudo, os resultados de Fajardo e Cardoso (2014) não suportam essas evidências por não encontrarem efeito significativo em uma amostra de 162 profissionais da contabilidade.

Visto que os auditores possuem forte relação com as empresas de auditoria em decorrência de treinamentos, prestígio da empresa e reputação, acredita-se que estarão mais propensos a reportarem, ao mesmo tempo que, aqueles que apresentarem maiores laços com os colegas e equipes estarão menos propensos a reportarem. Assim, desenvolve-se a seguinte hipótese de pesquisa.

H₁: O lócus de comprometimento com a (o) organização (colega) está positivamente (negativamente) associado a intenção do auditor em reportar o colega de trabalho.

2.2.2 Estilo ético

O estilo ético se apresenta como a capacidade do indivíduo em julgar dilemas éticos ou questões morais. A literatura explica que a ética influencia as decisões pessoais, ter maior dimensão do que é certo ou errado estimula o julgamento pessoal e quando o indivíduo confia que a denúncia se caracteriza como uma tomada de decisão ética, este estará mais propenso a denunciar (Chiu, 2003; Curtis & Taylor, 2009).

White (2007) classifica os estilos éticos como cuidadosos ou julgadores, o de cuidar trata os dilemas éticos com o objetivo de reduzir os danos e estragos causados pela situação em questão, no entanto, o de julgamento possui a tomada de decisão baseada em regras, objetividade e consistência, sendo o mais provável a denunciar. Curtis e Taylor (2009) apresentam evidências empíricas sobre efeitos marginais do estilo ético de julgar estar positivamente associado à intenção de 122 auditores americanos em reportar. De fato, as normas de ética do *American Institute of Certified Public Accountants* (AICPA) proíbem os auditores de considerar o emprego de um cliente durante o trabalho de auditoria, a fim de minimizar as preocupações que os usuários das demonstrações financeiras possam ter em relação à perda de independência do auditor, de fato ou aparente (Kaplan & Whitecotton, 2001).

Ainda, Sampaio e Sobral (2013) explicam que o julgamento ético de uma questão como uma transgressão pode levar o indivíduo a adotar uma atitude mais favorável em relação à denúncia desde que ele avalie como uma conduta antiética. Dessa maneira, auditores que considerarem a situação antiética e apresentarem estilo julgador serão mais propensos a reportar um possível comportamento antiético do que aqueles que apresentarem o estilo cuidador. Assim, desenvolve-se a segunda hipótese de pesquisa.

H₂: Estilo ético julgador (cuidador) está positivamente (negativamente) associado à intenção do auditor em reportar o colega de trabalho.

3 METODOLOGIA

3.1 Instrumento de pesquisa e variáveis

A coleta de dados do presente estudo utilizou a pesquisa de levantamento de dados (*survey*) realizada por meio de um instrumento de coleta aplicado à profissionais de uma empresa de auditoria *big four*. O instrumento em formato de questionário foi disponibilizado no mês de outubro de 2020 por meio da plataforma *online Google Forms* e o *link* de acesso foi enviado por e-mail pela firma de auditoria.

Primeiro, o instrumento apresenta aos participantes o formulário de consentimento. Em seguida, os participantes foram submetidos ao cenário hipotético adaptado de Kaplan e Whitecotton (2001), o cenário foi validado e aprovado pelas áreas de *Talent* e *Risk* da empresa de auditoria *big four*. O cenário trata de um auditor (Pedro) que recebe uma proposta de assumir um cargo numa empresa (Master Tec S/A) em que audita, e que estaria decidindo se aceita a posição ou continua com seu papel de auditor para a empresa. Esta situação é analisada pela visão de um colega auditor (Miguel). O cenário apresenta uma situação de alto risco inerente conforme Kaplan e Whitecotton (2001), devido a erros materiais, deficiências de controles internos e políticas contábeis agressivas. Logo, o instrumento exibe perguntas com intuito de verificar a atenção dos respondentes do cenário hipotético: (i) Qual era o nome do cliente de auditoria? e (ii) A oferta de emprego foi oferecida a qual auditor?

Na sequência, os participantes responderam numa escala de 1 a 7, (iii) Qual a probabilidade de Miguel reportar para seu superior que Pedro tem uma oferta de emprego da Empresa Master Tec S/A?. A pergunta

desenvolvida em terceira pessoa visou reduzir o viés de deseabilidade social, comum neste tipo de pesquisa (Robinson et al., 2012; Berger et al., 2017). Ainda, o instrumento continha um conjunto de perguntas para a construção das variáveis referentes às características individuais, principalmente, do *lôcus de comprometimento (Lcomp)* e do estilo ético (*Etica*) (Tabela 1).

Tabela 1. Variáveis do estudo

Variáveis	Coleta de dados	Mensuração	Faixa	Referências
Dependentes				
<i>Reporte</i> (em terceira pessoa)	Qual a probabilidade de Miguel reportar para seu superior que Pedro tem uma oferta de emprego da Empresa Master Tec S/A?	Escala	1 - 7	Robinson et al. (2012) e Berger et al. (2017)
<i>Reporte</i> (em primeira pessoa)	Caso fosse você na mesma situação, qual seria a probabilidade em reportar a situação exposta ao seu superior?	Escala	1 - 7	Robinson et al. (2012) e Berger et al. (2017)
Independentes				
<i>Lôcus de comprometimento (Lcomp)</i>	3 questões com resposta de 1 a 5	Soma das três respostas para as questões	5 - 15	Taylor e Curtis (2010)
<i>Estilo Ético (Etica)</i>	8 questões com resposta binária. Para comportamento julgador 1, do contrário 0 (cuidador).	Soma das oito respostas para as questões	0 - 8	Chiu (2003), Curtis e Taylor (2009)
Controles				
<i>Idade (Idade)</i>	1 questão do questionário	Idade dos participantes em anos		Silva e Souza (2017) e Mansor et al. (2020)
<i>Gênero (Genero)</i>	1 questão do questionário	Feminino; Masculino; Prefiro não responder		Seifert et al. (2010) e Silva e Souza (2017)
<i>Experiência (Exp)</i>	1 questão do questionário	Experiência na área em meses		Silva e Souza (2017) e Mansor et al. (2020)

Fonte: elaborado pelos autores.

O *lôcus de comprometimento* foi mensurado por meio de um instrumento de 3 questões que foram respondidas de 1 a 5, onde os valores baixos indicam maior comprometimento para com os colegas, enquanto altos valores indicam maior comprometimento para com a empresa. A variável *Etica* foi mensurada utilizando um instrumento de 8 perguntas adaptado de Curtis e Taylor (2009), em que valores altos indicam o estilo julgador e baixos indicam o estilo cuidar.

Por fim, com intuito de identificar o perfil dos participantes foram coletados os dados demográficos como, idade, gênero, nível educacional, experiência na área, cargo, se auditor ou não e se já presenciou alguma situação considerada antiética ou questionável.

3.2 Seleção dos participantes

A pesquisa consistiu em uma amostra de auditores de uma empresa de auditoria independente *big four*. O instrumento de pesquisa foi respondido por 91 auditores, contudo, seis participantes erraram a resposta de atenção sobre o nome do auditor apresentado no cenário hipotético e foram desconsideradas. As perguntas de atenção são importantes em *surveys online* pois os participantes podem se distrair ao responderem o instrumento de pesquisa.

A composição da amostra final, após exclusão dos participantes que falharam ao responderem as perguntas de atenção foi de 85 auditores, ao nível de confiança de 95% e erro amostral observado de 10%. A quantidade de respondentes, o erro amostral e a margem de erro são similares a pesquisas anteriores (Kaplan & Whitecotton, 2001; Curtis & Taylor, 2009; Faro et al., 2010).

3.3 Método

A análise inicial se deu por meio da estatística descritiva e, também, utilizou-se a análise de correlação de Spearman e a análise de covariância (ANCOVA). A ANCOVA pode ser conceituada como uma extensão da análise de variância (ANOVA), pois inclui variáveis independentes quantitativas (covariáveis). A ANCOVA requer os pressupostos da ANOVA como, normalidade dos resíduos e homogeneidade da variância (Cohen, 2013).

Adicionalmente, realizou-se o teste de robustez a partir do modelo de regressão tobit conhecido também como um modelo de regressão censurada que utiliza o método de máxima verossimilhança e segue, também, as hipóteses do modelo linear clássico, ou seja, distribuição normal, homoscedástica, com uma média condicional linear (Gujarati & Porter, 2011).

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 Análises descritivas

A Tabela 2 apresenta o conjunto das características individuais com objetivo de compreender o perfil dos participantes.

Tabela 2. Informações demográficas

	Frequência	Porcentagem (%)
Idade (anos)		
Média	26	-
Desvio Padrão	3,38	-
Gênero		
Feminino	39	42,86%
Masculino	51	56,04%
Prefiro Não Responder	1	1,10%
Escolaridade		
Ensino Médio	0	0,00%
Graduação Incompleta	25	27,47%
Graduação Completa	50	54,95%
Pós-graduação	16	17,58%
Experiência na área (meses)		
Média	36	-
Desvio Padrão	28,8	-
Cargo		
Trainee	19	20,88%
Consultor	29	31,87%
Sênior	27	29,67%

Tabela 2. Informações demográficas

Gerente	16	17,58%
Auditor		
Sim	86	94,51%
Não	5	5,49%
Você já presenciou alguma situação considerada antiética ou ato questionável?		
Sim	46	50,55%
Não	45	49,45%

Fonte: elaborado pelos autores.

Os resultados apontam que os participantes possuem, em média, 26 anos e desvio padrão de 3,38 numa amostra composta por 56,04% do gênero masculino, o que difere dos estudos de anteriores que indicaram uma forte predominância masculina na profissão (Morás, et al., 2019; Degenhart & Cunha, 2020). Todos os participantes possuem nível médio como escolaridade mínima e, predominante, o nível de graduação completa (54,95%). Em relação ao cargo, nota-se que há uma distribuição equilibrada e prevaleceu o cargo de consultor em 31,87% da amostra. Do total, 86 participantes (94,51%) são auditores e possuem, em média, 36 meses de experiência na área de atuação.

As respostas para a pergunta relacionada à vivência em situações ou atos questionáveis demonstra-se equiparada, onde 46 participantes (50,55%) já presenciaram e 45 participantes (49,45%) não. Portanto, situações consideradas antiéticas ou atos questionáveis foram vivenciadas por, aproximadamente, metade dos profissionais de auditoria pesquisados.

4.2 Análises estatísticas

A Tabela 3 apresenta as estatísticas descritivas das variáveis de pesquisa que foram utilizadas para o modelo ANCOVA e os valores de médias, desvios padrões, mínimos e máximos.

Tabela 3. Estatísticas descritivas

Variáveis	N	Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
<i>Reporte</i>	85	4,953	1,550	1	7
<i>Lcomp</i>	85	10,271	2,723	3	15
<i>Etica</i>	85	5,941	1,276	2	8
<i>Idade</i>	85	25,718	3,376	20	36
<i>Genero</i>	85	0,424	0,497	0	1
<i>Exp</i>	85	36,176	28,799	1	123

Notas: *Reporte* = intenção em reportar, *Lcomp* = locus de comprometimento, *Etica* = estilo ético, *Idade* = idade do participante em anos, *Genero* = se feminino 1 do contrário 0, *Exp* = experiência em meses.

Fonte: elaborado pelos autores.

A variável dependente *Reporte* apresentou média de 4,95 e desvio padrão de 1,55 o que indica que os auditores estão mais propensos a reportar do que não reportar, situação apresentada no cenário hipotético. A variável *Lcomp* apresentou média de 10,27 e desvio padrão de 2,72 com valores numa faixa entre 3 e 15. Assim, observa-se que, em média, os participantes apresentam um locus de comprometimento mais próximo da organização do que para com os colegas de trabalho. A variável *Etica* apresentou média de 5,94 e desvio padrão de 1,27, com mínimo de 2 e máximo de 8, o que indica, em média, um estilo ético mais próximo de julgador do que de cuidador. Destaca-se que o estilo julgador pode ser uma característica necessária para a execução da profissão, visto que estilo julgador é fundamentado em seguir regras, objetividade e consistência das decisões.

A Tabela 4 apresenta os valores das correlações de Spearman e a respectiva significância estatística sobre as variáveis da pesquisa para o modelo ANCOVA e modelo de regressão tobit.

Tabela 4. Correlações de Spearman

	<i>Reporte</i>	<i>Lcomp</i>	<i>Etica</i>	<i>Idade</i>	<i>Genero</i>	<i>Exp</i>
<i>Reporte</i>	1					
<i>Lcomp</i>	0,156 (0,154)	1				
<i>Etica</i>	0,146 (0,184)	0,093 (0,396)	1			
<i>Idade</i>	-0,036 (0,740)	-0,121 (0,269)	0,228 (0,035)	1		
<i>Genero</i>	0,146 (0,182)	-0,081 (0,460)	-0,235 (0,030)	-0,135 (0,219)	1	
<i>Exp</i>	-0,114 (0,300)	-0,082 (0,456)	0,216 (0,047)	0,743 (0,000)	-0,090 (0,413)	1

Notas: *Reporte* = intenção em reportar, *Lcomp* = locus de comprometimento, *Etica* = estilo ético, *Idade* = idade do participante em anos, *Genero* = se feminino 1, do contrário 0, *Exp* = experiência em meses.

Significância estatística nos parênteses.

Fonte: Elaborado pelos autores.

Os resultados apontam que a intenção em reportar é positivamente correlacionada com locus de comprometimento, estilo ético e gênero e, negativamente correlacionada à idade e experiência. Importante destacar que, para o modelo ANCOVA, há o pressuposto da linearidade entre as covariáveis e variáveis altamente correlacionadas (acima de 0,80) dificultam a estimação dos parâmetros do modelo com maior precisão, ou seja, com erros menores (Gujarati & Porter, 2011). Os resultados obtidos por meio da análise do teste de correlação de Spearman indicam que a correlação entre a variável idade e experiência é forte (0,743), ou seja, pode haver indício de multicolinearidade.

A partir disso, realizou-se a ANCOVA para identificar os efeitos das características individuais sobre a intenção em reportar o colega auditor em uma situação de alto risco inerente. A Tabela 5 apresenta os resultados do modelo ANCOVA que incluem as variáveis de interesse *Lcomp* e *Etica* e as variáveis de controle, *Idade*, *Genero* e *Exp*.

Tabela 5. Modelo ANCOVA

	<i>Partial SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Prob > F</i>
Modelo	19,762	5,000	3,952	1,720	0,141
<i>Lcomp</i>	3,110	1,000	3,110	1,350	0,249
<i>Etica</i>	9,130**	1,000	9,130	3,960	0,050
<i>Idade</i>	0,001	1,000	0,001	0,000	0,988
<i>Genero</i>	6,892*	1,000	6,892	2,990	0,088
<i>Exp</i>	1,546	1,000	1,546	0,670	0,415
<i>Residual</i>	182,050	79,000	2,304		
Total	201,812	84,000	2,403		

Notas: *Lcomp* = locus de comprometimento, *Etica* = estilo ético, *Idade* = idade do participante em anos, *Genero* = se feminino 1, do contrário 0, *Exp* = experiência em meses.

$R^2 = 0,097$ e R^2 ajustado = 0,040.

Teste de normalidade de Jarque-Bera = 2,84 e $Chi^2 = 0,2417$.

Teste para heterocedasticidade de Breusch-Pagan/Cook-Weisberg, $chi^2 = 0,19$ e $Prob > chi^2 = 0,664$.

*** $p < 0,01$; ** $p < 0,05$; * $p < 0,10$, respectivamente.

Fonte: elaborado pelos autores.

Os resultados indicam que a variável *Lcomp* não apresentou significância estatística, assim a H_1 de pesquisa não foi confirmada. Em contrapartida, a variável *Etica* apresentou associação positiva e estatisticamente significativa ($F(1, 84) = 3,96, p < 0,050$), o que confirma a H_2 de pesquisa. Esse resultado indica que quanto maior o estilo ético de julgar maior a intenção em reportar a situação apresentada no cenário hipotético. Ainda, corrobora e reforça os achados de Curtis e Taylor (2009) que encontraram resultados estatísticos significantes somente ao nível de 10%.

A variável *Genero* apresentou associação positiva e estatisticamente significativa ($F(1, 84) = 2,99, p < 0,088$), o que indica que as mulheres estão mais propensas a reportar do que os homens. Ainda, esse achado é contrário ao de Mesmer-Magnus e Viswesvaran (2005) e corrobora com Seifert et al. (2010). Cabe destacar que Taylor e Curtis (2013) explicam que o gênero pode criar este tipo de diferença pois as mulheres são mais sensíveis às situações éticas desafiadoras.

Os resultados foram estimados com a variável dependente em primeira pessoa, contudo os resultados não foram significativos. Adicionalmente, Robinson et al. (2012) sugerem combinar as variáveis dependentes em terceira e primeira pessoa pela média, dessa maneira, novamente, as variáveis do modelo não se apresentaram significativas.

Por fim, ressalta-se que os resultados foram testados excluindo a variável experiência devido à forte correlação com idade e, nesse caso, com a exclusão da *Exp*, mantiveram-se as significâncias estatísticas para as variáveis *Etica* e *Genero*. Assim, os resultados apresentam-se robustos mesmo na presença de indícios de multicolinearidade.

4.3 Teste de robustez

A Tabela 6 demonstra os resultados para o modelo estimado por meio da regressão tobit para realização do teste de robustez.

Tabela 6. Resultados do modelo de regressão tobit

$Reporte_i = \beta_0 + \beta_1 Lcomp_i + \beta_2 Etica_i + \beta_3 Idade_i + \beta_4 Genero_i + \beta_5 Exp_i + \varepsilon_i$				
Variáveis	Coefficiente	Erro padrão	t valor	p valor
Constante	1,195	2,578	0,46	0,644
<i>Lcomp</i>	0,101	0,078	1,28	0,204
<i>Etica</i>	0,374**	0,172	2,17	0,033
<i>Idade</i>	0,032	0,096	0,33	0,741
<i>Genero</i>	0,783*	0,440	1,78	0,079
<i>Exp</i>	-0,012	0,011	-1,05	0,296

Notas: *Lcomp* = locus de comprometimento, *Etica* = estilo ético, *Idade* = idade do participante em anos, *Genero* = se feminino 1, do contrário 0, *Exp* = experiências em meses.

N: 85; Log likelihood: -152,495; χ^2 : 9,28, $p = 0,0984$; Pseudo R²: 0,0295

*** $p < 0,01$; ** $p < 0,05$; * $p < 0,10$, respectivamente.

Fonte: Elaborado pelos autores.

Os resultados apontam que a variável *Etica* ($\beta = 0,374, p < 0,033$) está associada significativamente e positivamente à intenção do auditor reportar seu colega de trabalho. Assim como, a variável *Genero* ($\beta = 0,783, p < 0,079$) está associada significativamente e positivamente à intenção do auditor. Esses resultados confirmam a H_2 de pesquisa.

Adicionalmente, estimou-se o modelo tobit com a variável dependente *Reporte* mensurada em primeira pessoa e os resultados não apresentaram associação significativa entre as variáveis independentes e a dependente. Ainda, estimou-se o modelo tobit com a variável dependente *Reporte* mensurada conforme Robinson et al. (2012), combinando a variável dependente em terceira e primeira pessoa pela média, em que, os resultados com a variável dependente combinada mostraram-se estatisticamente significativos e positivos somente para a variável *Etica* ($\beta = 0,234, p < 0,097$).

5 DISCUSSÃO

Os resultados apontaram que a intenção em reportar dos auditores está associada significativamente e positivamente ao estilo ético tanto no modelo ANCOVA quanto no teste de robustez do modelo de regressão tobit, quando consideradas as intenções em terceira pessoa. Esse resultado confirmou a H2, o que implica que em situações de alto risco inerente, a característica pessoal da ética influencia a decisão de reportar o colega. Ressalta-se a importância de melhor compreensão deste tipo de intenção em situações sensíveis como as relações de trabalho no dia a dia da auditoria, visto que, por um lado a migração de auditores para as empresas em que prestam serviço ocorre por diferentes motivos como, remuneração e jornadas de trabalho mais equilibradas. Por outro lado, as empresas buscam estes profissionais pelo conhecimento técnico sobre as normas contábeis (CPC, IFRS e FASB), questões tributárias e de riscos, assim como, capacidade de trabalharem em equipe e liderarem projetos.

O estudo também apresentou evidências sobre a variável *Genero* que indica estar associada significativamente e positivamente à intenção do auditor em reportar. Esse resultado aponta que as mulheres são mais propensas em reportar o colega de trabalho auditor e se destaca que este achado contribui para as pesquisas sobre gênero e seus efeitos na auditoria externa. Em especial, dentre as famosas *whistleblowers* que estream a capa da revista *Time*, Cynthia Cooper antes de vice presidir a área de auditoria interna da Enron, foi auditora externa em duas empresas de auditoria *big four*. Além disso, contribui para a falta de consenso dos trabalhos na área (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005; Seifert et al., 2010). Como explicação, Hoffman (1998) aponta que em algumas situações as mulheres se apresentam mais éticas, por exemplo, em questões envolvendo possível demissão em vista de uma decisão de *lobby* político para salvar a empresa não cumprindo exigências regulatórias e, se aceitaria um cargo de gestão sabendo que o produto da empresa apresentaria risco à saúde dos clientes.

Por fim, a diferença nos resultados da variável dependente mensurada em primeira e terceira pessoa sugerem a necessidade de mais estudos no Brasil que expliquem as situações em que o viés de desejabilidade social pode influenciar na decisão dos *whistleblowers*. Destaca-se que diferentes estudos sobre comportamento ético utilizam cenários e, deste modo, é necessário que trabalhos futuros controlem esse efeito. Nessa linha, o efeito não controlado de desejabilidade social em pesquisas que utilizam cenários e questões éticas (por exemplo, *whistleblowing*) pode resultar em dois problemas, validade interna e confiabilidade dos resultados, o que poderá invalidar os achados.

6 CONCLUSÕES

Este estudo verificou as características individuais que afetaram a intenção dos auditores em reportar um colega de trabalho, quando este recebe uma oferta de emprego do cliente em uma empresa com deficiências de controles internos e políticas contábeis agressivas. Para isso, a pesquisa realizou uma *survey* com 85 auditores de uma empresa *big four* na qual os auditores responderam um formulário de consentimento, cenário hipotético, variáveis dependentes sobre reportar um colega de trabalho em uma situação de oferta de emprego e variáveis independentes sobre características pessoais.

Inicialmente, os resultados descritivos indicaram que os participantes, em média, estão mais comprometidos com a empresa do que com os colegas. Isso pode ser explicado pela cultura organizacional, reputação e treinamentos constantes nas firmas de auditoria *big four* (Marques et al., 2018; Degenhart & Cunha, 2020). Contudo, os modelos estatísticos demonstraram que esta característica individual não influenciou na decisão em reportar um colega. Outro achado apontou que o estilo ético julgador é mais propenso ao reporte de situações cotidianas relacionadas aos auditores do que o estilo cuidador. Com isso, o perfil julgador contribui para que o auditor realize seu trabalho a manter a objetividade e o ceticismo profissional de maneira congruente aos requisitos das normas de auditoria. Nesse sentido, Morás et al. (2019) explicam que para os auditores serem independentes no dia a dia da profissão precisam ser objetivos e imparciais em suas ações e avaliações.

No mais, esta pesquisa apresentou evidências sobre o fenômeno do *whistleblowing* na área de auditoria e os resultados podem contribuir no processo de formação do auditor, auxiliar no desenvolvimento de políticas internas que ressaltem a ética e contribuir para treinamentos do código de conduta do auditor. As firmas de auditoria podem utilizar cenários para treinamentos práticos que demonstrem possíveis situações antiéticas e como o profissional deve agir perante elas, assim como informar sobre a importância do canal de denúncia e enfatizar a não retaliação por parte da empresa e dos colegas.

Naturalmente, a pesquisa apresenta limitações, a amostra se limitou a 85 respostas de profissionais atuantes da área de auditoria de uma empresa *big four*. Pesquisas futuras podem utilizar as redes sociais (e.g. LinkedIn) para obterem mais respostas, contudo ressalta-se o desafio em garantir a confidencialidade e sigilo das respostas.

Também, os resultados se limitam ao cenário hipotético, ao mesmo tempo que, busca aumentar a validade externa e retratar a realidade de situações cotidianas pode não ser generalizado para todas as firmas de auditoria. Por fim, o instrumento de pesquisa se limitou a capturar a intenção dos participantes e não uma ação de fato.

REFERÊNCIAS

- Association of Certified Fraud Examiners. (2020). *Report to the Nations: The 2020 Report to the Nations*. <https://acfepublic.s3-us-west-2.amazonaws.com/2020-Report-to-the-Nations.pdf>.
- Batista, A. A. R., Lima, K. R., da Silveira, T. R., & Barbosa, W. H. (2014). A importância da auditoria para a prevenção de erros e fraudes na organização. *Diálogos em Contabilidade: Teoria e Prática*, 2(1), 1-21.
- Berger, L., Perreault, S., & Wainberg, J. (2017). Hijacking the moral imperative: How financial incentives can discourage whistleblower reporting. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 36(3), 1-14. <https://doi.org/10.2308/ajpt-51663>
- Chiu, R. K. (2003). Ethical judgment and whistleblowing intention: Examining the moderating role of locus of control. *Journal of Business Ethics*, 43(1), 65-74. <https://doi.org/10.1023/A:1022911215204>
- Coin, B. N. (2020). SEC multou cerca de 20 grandes organizações em 2019. *Money Times*. <https://www.moneytimes.com.br/sec-multou-cerca-de-20-grandes-organizacaoes-em-2019/>.
- Cohen, B. H. (2013). Explaining psychological statistics. *John Wiley & Sons*.
- Conselho Federal de Contabilidade. (2019). *NBC PG 100 (R1)*, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2019. Dá nova redação à NBC PG 100, que dispõe sobre o cumprimento do código, dos princípios fundamentais e da estrutura conceitual. [https://www1.cfc.org.br/sisweb/SRE/docs/NBCPG100\(R1\).pdf](https://www1.cfc.org.br/sisweb/SRE/docs/NBCPG100(R1).pdf)
- Conselho Federal de Contabilidade. *NBC PA 290 (R2) – Independência – Trabalhos de Auditoria e Revisão*. [http://www1.cfc.org.br/sisweb/SRE/docs/NBCPA290\(R2\).pdf](http://www1.cfc.org.br/sisweb/SRE/docs/NBCPA290(R2).pdf).
- Condé, R. A. D. (2013). *Fraudes corporativas: um estudo de casos múltiplos à luz da teoria dos escândalos corporativos*. http://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UERJ_2eebe027daa427f769a0f33f0ac049c0.
- Cunha, P. R. D., & Beuren, I. M. (2006). Técnicas de amostragem utilizadas nas empresas de auditoria independente estabelecidas em Santa Catarina. *Revista Contabilidade & Finanças*, 17(40), 67-86. <https://doi.org/10.1590/S1519-70772006000100006>
- Curtis, M. B., & Taylor, E. Z. (2009). Whistleblowing in public accounting: Influence of identity disclosure, situational context, and personal characteristics. *Accounting and the Public Interest*, 9(1), 191-220. <https://doi.org/10.2308/api.2009.9.1.191>
- Dalton, D., & Radtke, R. R. (2013). The joint effects of Machiavellianism and ethical environment on whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 117(1), 153-172. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1517-x>
- Degenhart, L., & da Cunha, P. R. (2020). Influência do Comportamento do Líder no Desempenho da Equipe de Auditoria. *Revista de Auditoria, Governança e Contabilidade - RAGC*, 8(33), 98-116.
- Deloitte. (2020). *Código de Ética e Conduta da Deloitte Brasil*. <https://www2.deloitte.com/br/pt/pages/about-deloitte/articles/etica-integridade-deloitte-brasil.html>
- Durão, M., & Junior, A. S. (2016) Deloitte Brasil paga multa recorde nos EUA por fraude ao auditar balanços. *Estadão*. <https://economia.estadao.com.br/noticias/negocios,deloitte-brasil-paga-multa-recorde-nos-eua-por-fraude-ao-auditar-balancos,10000092773>.
- Fajardo, B. D. A., & Cardoso, R. L. (2014). Do as I Say, Don't Do as I Do: How Individual and Relational Characteristics Influence Whistleblowing. *Contabilidade, Gestão e Governança*, 17(1), 115-133.
- Faro, E. S. D. C., Amorim, M. C. S., Trevisan, L., & Junqueira, L. A. P. (2010). Âncoras de carreira e transformações no modelo de administração: estudo de caso do Tribunal de Contas da União (TCU). *Cadernos EBAPE*. BR, 8(4), 710-733. <https://doi.org/10.1590/S1679-39512010000400010>
- Fonseca, A. (2020). Brasileiros tendem a aceitar ações antiéticas. *Valor Econômico*. <https://valor.globo.com/carreira/noticia/2020/01/06/brasileiros-tendem-a-aceitar-aco-es-antiéticas.ghtml>.
- Franco, A. A. D., & Reis, J. A. G. (2004). *O papel da auditoria interna nas empresas*. http://www.inicepg.univap.br/cd/INIC_2004/trabalhos/inic/pdf/IC6-106.pdf.

- Gantz, S. D. (2013). The basics of IT audit: purposes, processes, and practical information. *Elsevier*.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2011). *Econometria básica*. Amgh Editora.
- Hoffman, J. J. (1998). Are women really more ethical than men? Maybe it depends on the situation. *Journal of Managerial Issues*, 10(1), 60-73. <http://www.jstor.org/stable/40604182>
- Kaplan, S. E. (1995). An examination of auditors' reporting intentions upon discovery of procedures prematurely signed-off. *Auditing*, 14(2), 90.
- Kaplan, S. E., & Whitecotton, S. M. (2001). An examination of auditors' reporting intentions when another auditor is offered client employment. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 20(1), 45-63. <https://doi.org/10.2308/aud.2001.20.1.45>
- Kinder, T. (2020). Deloitte terá de pagar multa recorde na Europa por 'grave delito' na auditoria da Autonomy. *Valor Econômico*. <https://valor.globo.com/empresas/noticia/2020/09/18/deloitte-tera-de-pagar-multa-recorde-na-europa-por-grave-delito-na-auditoria-da-autonomy.ghtml>.
- Latan, H., Jabbour, C. J. C., & Jabbour, A. B. L. S. (2019). 'Whistleblowing triangle': Framework and empirical evidence. *Journal of Business Ethics*, 160(1), 189-204. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3862-x>
- Mansor, T. M. T., Ariff, A. M., & Hashim, H. A. (2020). Whistleblowing by auditors: the role of professional commitment and independence commitment. *Managerial Auditing Journal*, 35(8), 1033-1055. <https://doi.org/10.1108/MAJ-11-2019-2484>
- Marques, V. A., Louzada, L. C., Amaral, H. F., & de Souza, A. A. (2018). O poder da reputação: evidências do efeito big four sobre a opinião do auditor. *Revista Contemporânea de Contabilidade*, 15(35), 3-31. <https://doi.org/10.5007/2175-8069.2018v15n35p3>
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in organizations: An examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62(3), 277-297. <https://doi.org/10.1007/s10551-005-0849-1>
- Morás, V. R., de Souza, T. R., & da Cunha, P. R. (2019). Ameaças à independência do auditor: uma análise a partir da percepção de auditores independentes em consonância a NBC PA 290. *Contabilidade Vista & Revista*, 30(3), 46-72. <https://doi.org/10.22561/cvr.v30i3.4885>
- Moura, D. (2007). *Análise dos fatores de convencimento do juízo brasileiro quanto à ocorrência de fraude contábil: um estudo de caso múltiplo da gallus, da encol e do banco santos*. <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/4038/pronto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- PricewaterhouseCoopers. (2017). *Código de Conduta da PWC*. <https://www.pwc.com.br/pt/quem-somos/canal-de-etica.html>
- Robinson, S. N., Robertson, J. C., & Curtis, M. B. (2012). The effects of contextual and wrongdoing attributes on organizational employees' whistleblowing intentions following fraud. *Journal of Business Ethics*, 106(2), 213-227. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0990-y>
- Sampaio, D. B. D., & Sobral, F. (2013). Speak now or forever hold your peace?: An essay on whistleblowing and its interfaces with the Brazilian culture. *BAR-Brazilian Administration Review*, 10(4), 370-388. <https://doi.org/10.1590/S1807-76922013000400002>
- Seifert, D. L., Sweeney, J. T., Joireman, J., & Thornton, J. M. (2010). The influence of organizational justice on accountant whistleblowing. *Accounting, Organizations and Society*, 35(7), 707-717. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2010.09.002>
- Silva, G. R., & de Sousa, R. G. (2017). A influência do canal de denúncia anônima na detecção de fraudes contábeis em organizações. *Revista de Contabilidade e Organizações*, 11(30), 46-56. <https://doi.org/10.11606/rco.v11i30.134372>
- Sousa, R. G., Vasconcelos, A. F., Antunes, G. A., & da Silva, J. D. G. (2013). Fraudes contábeis e whistleblowing: uma pesquisa empírica sobre a influência da percepção contábil do delatante. *Revista Universo Contábil*, 9(3), 128-142. DOI:10.4270/RUC.2013325
- Taylor, E. Z., & Curtis, M. B. (2010). An examination of the layers of workplace influences in ethical judgments: Whistleblowing likelihood and perseverance in public accounting. *Journal of Business Ethics*, 93(1), 21-37. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0179-9>

Vieira, E. R. F. D. C., de Melo, C. L. L., Lustosa, P. R. B., & Silva, C. A. T. (2015). Ética: a tendência de os profissionais contábeis denunciarem atos questionáveis. *Revista de Contabilidade e Organizações*, 9(24), 3-17. <https://doi.org/10.11606/rco.v9i24.55421>

White, T. I. 2007. *Discovering Philosophy*. 2nd edition. *Pearson Prentice Hall*.

Como citar este artigo

Maragno, L. M. D.; & Cordeiro, N. (2022). A influência do locus de comprometimento e do estilo ético no *whistleblowing* de auditores independentes. *Revista de Contabilidade e Organizações*, 16:e185317. DOI: <http://dx.doi.org/10.11606/issn.1982-6486.rco.2022.185317>

MATERIAL SUPLEMENTAR – Questionário

INTENÇÃO EM REPORTAR SITUAÇÕES COTIDIANAS

INTRODUÇÃO

Você está sendo convidado a participar do estudo realizado pelo(a) pesquisador(a) XXX. O estudo possui como objetivo investigar as características individuais e situacionais referentes a intenção em reportar situações cotidianas.

A sua participação é inteiramente voluntária e anônima e será realizada com aproximadamente X pessoas.

PROCEDIMENTOS

Concordando em participar, será apresentado um cenário hipotético referente a uma situação cotidiana. A viabilidade do estudo corresponde com a sua sinceridade e honestidade das respostas.

Leia atentamente as informações abaixo:

- **Tempo:** Para este estudo é esperado o tempo de aproximadamente 10 minutos.
- **Risco:** Este estudo apresenta risco mínimo. Isso significa que os riscos em participar não são maiores do que aqueles que você encontra nas atividades diárias. Os riscos ou desconfortos previsíveis incluem emoções de angústia/desconforto. Para minimizar esses riscos e desconfortos, os pesquisadores coletarão e manterão os dados de maneira a garantir sua confidencialidade.
- **Benefícios:** Embora você não se beneficie diretamente desse estudo, ele foi desenvolvido para conhecer melhor sobre a intenção em reportar situações cotidianas. Além disso, os benefícios para a sociedade incluem uma melhor compreensão da motivação humana.
- **Confidencialidade:** Os pesquisadores garantem que as informações fornecidas como parte deste estudo permanecerão confidenciais. Sua identidade não será revelada em nenhuma publicação, apresentação ou relatório resultante deste estudo. Nós coletaremos suas informações através da plataforma Google Forms. As atividades online sempre trazem um risco de uma violação de dados, mas usaremos sistemas e processos que minimizam as oportunidades de violação.

A sua participação é inteiramente voluntária. Se neste momento você concordar em participar, mas ao longo da pesquisa mudar de ideia, você poderá fechar o Google Forms a qualquer momento.

Clicando abaixo você concorda em participar desse estudo, e indica que entende os riscos e os benefícios da participação assim como o que será perguntado. Ademais, concorda que poderá responder as questões e que poderá também interromper a pesquisa a qualquer momento.

CENÁRIO HIPOTÉTICO

Imagine que Miguel fosse solicitado a fazer julgamentos avaliativos sobre um ato questionável por parte de um colega auditor.

Imagine que o auditor Miguel estava em uma reunião aonde foram apresentadas informações sobre a empresa Master Tec S/A (cliente da auditoria) incluindo uma descrição geral da empresa, uma visão geral do ciclo operacional e as demonstrações financeiras atuais (não auditadas) e do ano anterior (auditadas). Também foi informado a Miguel de que o colega auditor Pedro, esteve nas três auditorias anteriores e é muito apreciado pelo cliente.

Durante conversas de Miguel com alguns colaboradores do cliente, descobriu-se que Pedro havia recebido uma proposta de assumir um cargo na empresa Master Tec S/A. Miguel foi informado de que o Pedro ainda estaria decidindo se aceitaria a posição ou continuaria com seu papel de auditor para a empresa Master Tec S/A.

A empresa Master Tec S/A foi informada de que a oferta de emprego pode ser vista como prejudicial a independência e a entidade recebeu orientações das normas de ética sobre esse assunto. Em particular, os auditores foram informados de que a regra de ética afirma que “o indivíduo deve se retirar do trabalho até que a oferta de

emprego seja rejeitada ou que a oferta de emprego não esteja mais disponível, com intuito de manter a integridade profissional e a objetividade.

A empresa Master Tec S/A não possui uma boa estrutura de controles internos. Alguns profissionais da controladoria, embora possuam qualificações adequadas, geralmente exibem negligência no desempenho de suas funções. A Companhia utiliza políticas contábeis agressivas e defende seu uso vigorosamente. Durante as auditorias anteriores, vários erros materiais foram descobertos e, após longas discussões, os ajustes foram resolvidos pela empresa.

PERGUNTAS DE ATENÇÃO

1. Qual era o nome do cliente de auditoria?

- Empresa Master Tec S/A.
- Empresa Big Tec S/A.

2. A oferta de emprego foi oferecida a qual auditor?

- Miguel
- Pedro

PERGUNTAS

1. Com base no cenário hipotético apresentado anteriormente, qual a probabilidade de Miguel reportar para seu superior que Pedro tem uma oferta de emprego da Empresa Master Tec S/A?

Escala de 1 a 7

2. Com base no cenário hipotético apresentado anteriormente, caso fosse você na mesma situação, qual seria a probabilidade em reportar a situação exposta ao seu superior?

Escala de 1 a 7

PERGUNTAS DO CONSTRUCTO LOCUS DE COMPROMETIMENTO

1. Estou mais comprometido com minha empresa do que com as pessoas com quem trabalho.

Escala de 1 a 5

2. Sou mais responsável pelo sucesso da minha empresa do que pelo sucesso pessoal de meus colegas.

Escala de 1 a 5

3. Eu me identifico mais com minha empresa do que com meus colegas de trabalho.

Escala de 1 a 5

PERGUNTAS DO CONSTRUCTO ÉTICA

1. O que é pior?

- a. Ferir os sentimentos de alguém dizendo a verdade (C).
- b. Contando uma mentira e protegendo seus sentimentos (J).

2. Qual é o pior erro?

- a. Fazer exceções muito livremente (J).
- b. Aplicar regras muito rigidamente (C).

3. Qual é a pior coisa para ser?

- a. Impiedoso (C).
- b. Injusto (J).

4. O que é pior?

- a. Roubar algo valioso de alguém sem um bom motivo (J).
- b. Quebrar uma promessa a um amigo sem um bom motivo (C).

5. O que é pior?

- a. Não ajudar alguém com problemas (C).
- b. Ser injusto com alguém jogando favoritos (J).

6. Ao tomar uma decisão, você confia mais em:

- a. Fatos concretos (J).
- b. Sentimentos pessoais e intuição (C).

7. Seu chefe ordena que você faça algo que machucará alguém. Se você executar o pedido, você realmente fez algo errado?

- a. Sim (c)
- b. Não (J)

8. O que é mais importante para determinar se uma ação é certa ou errada?

- a. Se alguém realmente se machuca (C).
- b. Se uma regra, lei, mandamento ou princípio moral é violada (J).

DADOS DEMOGRÁFICOS

1. Idade: Em anos;

2. Gênero: Feminino, Masculino, Prefiro não responder;

3. Nível educacional: Ensino Médio, Graduação Incompleta, Graduação Completa, Pós-graduação;

4. Experiência na área: Em meses;

5. Cargo: Trainee, Consultor, Sênior, Gerente, Gerente Sênior, Diretor, Sócio;

6. Auditor: Sim/Não;

7. Você já presenciou alguma situação considerada antiética ou ato questionável? Sim/Não.