


O contador, o medo e a fraude: uma análise a luz das emoções


The accountant, fear and fraud: an analysis in the light of emotions

El contador, el miedo y el fraude: un análisis a la luz de las emociones

Elionor Farah Jreige Weffort*

Doutora em Controladoria e Contabilidade (USP)
Professora do Programa de Mestrado em
Ciências Contábeis (FECAP), São Paulo/SP Brasil
eweffort@fecap.br
<https://orcid.org/0000-0001-8960-7308> 

Rodrigo de Souza Gonçalves

Doutor em Ciências Contábeis (UnB/UFPB/UFRN)
Professor-Associado da Faculdade de Economia, Administração
e Contabilidade (UnB), Brasília/DF, Brasil
rgoncalves@unb.br
<https://orcid.org/0000-0003-3768-2968> 

Endereço do contato principal para correspondência*

Avenida da Liberdade 532, Bairro Liberdade, CEP: 01502-001 - São Paulo/SP, Brasil

Resumo

Com objetivo de investigar o efeito – inibidor ou motivador – da emoção ‘medo’ e a disposição do indivíduo de participar e denunciar a fraude corporativa, observou-se os ‘medos sociais’ organizacionais em 332 sujeitos, expostos a 3 cenários: participação em fraude; *whistleblowing* (sem participação na fraude ou favorecimento) e delação premiada (participação na fraude e favorecimento pela denúncia). Os resultados revelam que a disposição para participar da fraude está positivamente relacionada aos medos da ‘hierarquia’ e ‘de perder benefícios econômicos na organização’ e, negativamente, aos medos ‘da norma penal’ e de ‘colocar em risco a reputação no mercado de trabalho’; para *whistleblowing* têm-se os medos de ‘ser desleal com a empresa’ e ‘da reprovação familiar e de amigos’ e na delação premiada, os medos ‘de colocar em risco a reputação no mercado de trabalho’ (motiva) e o ‘de reprovação pelos colegas’ (inibe).

Palavras-Chave: Emoções; Medo; Fraude; *Whistleblowing*; Delação premiada

Abstract

In order to investigate the effect – inhibit or motivate – of ‘fear’ and the individual’s willingness to participate and report fraud, the organizational ‘social fears’ were observed in 332 subjects, exposed to 3 scenarios: participation in fraud; *whistleblowing* (without participation in fraud or favouring) and plea bargain (with participation in the fraud and the benefit of reducing penalties). The results reveal that the willingness to participate in the fraud is positively related to the social fears of the ‘hierarchy’ and ‘of losing economic benefits in the organization’ and, negatively, to the fears ‘of the penal rule’ and of ‘jeopardizing reputation in the market’; for *whistleblowing*, there are the fears of ‘being disloyal to the company’ and ‘disapproval from family and friends’ and concerning plea bargain, the fears ‘of risking the reputation in the market’ (motivates) and ‘disapproval by colleagues’ (inhibits).

Keywords: Emotions; Fear; Fraud; *Whistleblowing*; Plea bargain

Resumen

Para investigar el efecto – inhibitorio o motivador – de emoción ‘miedo’ en la disposición del individuo de participar y denunciar el fraude corporativa, se observó el ‘miedo’ en 332 sujetos, expuestos a 3 escenarios: participación en fraude; *whistleblowing* (sin participación en el fraude o favorecimiento) y delación premiada. Los resultados revelan la disposición para participar del fraude está positivamente relacionada a los miedos sociales de la ‘jerarquía’ y ‘de perder beneficios’ y, negativamente, a los miedos ‘de la norma penal’ y de ‘poner en riesgo la reputación’; para *whistleblowing* se tienen los miedos de ‘ser desleal con la empresa’ y ‘de la reprobación familiar y de amigos’ y en la delación premiada, los miedos ‘de poner en riesgo la reputación’ (motiva) y el ‘de reprobación por los colegas’ (inhibe).

Palabras clave: Emociones; Miedo; Fraude; *Whistleblowing*; Delación premiada

1 Introdução

Nas últimas décadas as fraudes corporativas – espécie de *white-collar crime* – tem ocupado lugar de destaque na mídia nacional e estrangeira, em parte atraída pelas estatísticas de criminalidade. Por exemplo, a ACFE – *Association of Certified Fraud Examiners* (2018, 2020) identificou em pesquisas conduzidas em 125 países, em 2017 e entre 2018 e 2019, a ocorrência de perdas decorrentes de fraudes ocupacionais – cometidas por gestores e empregados contra a própria entidade na qual trabalham – em valor superior a US\$ 7 bi em 2017 e US\$ 3,6 bi entre 2018 e 2019; sendo que os esquemas fraudulentos com demonstrações financeiras, apesar de representarem apenas 10% dos casos analisados, responderam pelas perdas mais elevadas. Apesar de nem toda fraude corporativa ser classificada como “contábil” ou de “demonstrações financeiras”, parte significativa faz uso da contabilidade para encobrir e/ou perpetuar seus atos; confirmando a relevância da contabilidade como “instrumento”, ainda que neste contexto de forma negativa.

Mais visíveis, as fraudes corporativas atraíram também acadêmicos. Abundantes os estudos que buscam identificar *red flags* indicativas de fraudes (p.ex.; Pincus, 1989; Riahi-Belkaoui & Picur, 2000; Gullkvist & Jokipii, 2013; Brazel, Jones, Thayer, & Warne, 2015; Taylor, 2021), bem como, aqueles que se dedicam a analisar fatores motivadores e inibidores das fraudes (p.ex. Duffield & Grabosky, 2001; Singleton & Atkinson; 2011, Geep, Kumar, & Bhattacharya, 2020).

Além do impacto negativo das fraudes corporativas no patrimônio das organizações, seus efeitos danosos são muito mais abrangentes. Desemprego, aumento da desigualdade de renda e da criminalidade geral (Golden, 2021), deterioração da poupança (p. ex. no patrimônio dos fundos de pensão), afastamento do investidor do mercado acionário e conseqüente aumento do custo de captação de recursos, entre outros (p.ex. Rezaee, 2005; Zahra, Priem, & Rasheed, 2005; Sadka, 2006; Levi, 2009, Toms, 2019).

Justifica-se, neste cenário, a preocupação do Estado e das empresas na prevenção e detecção das fraudes. Dentre as iniciativas, destacam-se leis mais abrangentes, penas mais severas, ampliação das possibilidades de produção de provas, entre outros, têm sido utilizadas pelos Estados – inclusive no Brasil – no intuito de reduzir a incidência de fraudes corporativas. Por exemplo, o contador foi incluído expressamente nos artigos 342 e 343 do Código Penal (Lei nº 10.268/01), em crimes referentes a falso testemunho. Imbuída do mesmo intuito, a Lei nº 9.613/98 (artigo 11, inc. III) determina a obrigatoriedade das comunicações de profissionais e organizações contábeis ao COAF sobre alguns crimes. Também voltada à produção de provas, os controversos institutos da delação premiada e da leniência foram “transplantados” dos sistemas *common law* para o sistema brasileiro.

Nas empresas, o desenvolvimento e fortalecimento das estruturas e mecanismos de governança corporativa, ampliação/sofisticação dos controles internos, crescente presença de mecanismos facilitadores de denúncia (canal de denúncia, código e treinamento em ética) também exemplificam a preocupação em reduzir as fraudes corporativas. Segundo a ACFE (2018, 2020) as denúncias são o método de detecção inicial de 40% das fraudes ocorridas no ambiente corporativo.

Confirmam a necessidade de endereçar as denúncias (e denunciantes) de fraudes as estatísticas de criminalidade – sobre as quais se assentam parte significativa das pesquisas – porque não contemplam as ‘cifras negras’ (*dark number*) e as ‘cifras douradas’. As ‘cifras negras’ abrangem, de modo geral, ocorrências de crimes não reportados, em virtude de desinteresse ou receio das vítimas em comunicar, investigações infrutíferas, ausência de punição etc.. As ‘douradas’, por sua vez, são aquelas referentes aos chamados ‘crimes econômicos’, nos quais as explicações prováveis de ocorrência estão relacionadas, entre outros aspectos, à falta de interesse do Estado na investigação e punição e, no temor da empresa na exposição pública da fraude e os riscos daí decorrentes (p.ex. imagem) (Sutherland, 1940; Sutherland, 1945; Holtfreter, Van Slyke, Bratton, & Gertz, 2008; Gottschalk & Tcherni-Buzzeo, 2016).

Por sua relevância, as denúncias também foram objeto de diversos estudos que fazem interface com a moral, sociologia ou psicologia. em especial *whistleblowing* (e.g Clements & Shower, 2015; Robinson, Robertson, & Curtis, 2012; Johansson & Carey, 2016; Tsahuridu, 2019). Mais raras contudo, as pesquisas que abordam os fatores motivadores ou inibidores da denúncia sem (*whistleblowing*) ou com favorecimento (delação premiada) em um contexto de fraude corporativa de natureza contábil (Taylor & Curtis, 2010; Dinc, Kuzey, Gungormus, & Atalay, 2018).

No contexto de fraudes corporativas não se pode ignorar o efeito que a emoção repercute nas decisões de participar ou não de uma fraude ou mesmo de denunciá-la, até mesmo em um contexto de proteção do denunciante (Wainberg & Perreault, 2016; Dinc *et al.*, 2018), pois o medo de sofrer represálias pode ser maior do que a disposição em denunciar. É nesse sentido que as emoções afetam as decisões dos indivíduos (Bazerman & Moore, 2009; Damasio, 2000) nas diversas dimensões de sua vida (familiar, amorosa, profissional etc.), não sendo diferente com as escolhas contábeis, que também guardam relação com as emoções (Milan, Weffort, Silva, & Cornachione Junior, 2015; Dinc *et al.*, 2018).

Ante o contexto ora apresentado, esta pesquisa tem como objetivo precípua investigar o efeito – inibidor ou motivador – da emoção ‘medo’ e a disposição do indivíduo em participar e/ou de denunciar a fraude corporativa. Para propósito de análise, foram observados os denominados ‘medos sociais’ em ambiente organizacional (Freitas & Dantas, 2014; Rosa, Martinez, & Balassiano, 2015; Henik, 2008). Os

medos sociais organizacionais foram escolhidos porque caracterizam melhor o contexto do sujeito no qual os cenários provavelmente ocorrerão. No que concerne à denúncia, foram analisados de forma separada: i. *whistleblowing*, referente à denúncia por indivíduo que não participou da fraude, nem receberá qualquer benefício pela denúncia; ii. delação premiada, referente à denúncia feita por indivíduo que participou da fraude e, ao denunciar, recebe favorecimento, tal como redução de penalidade.

De modo geral, verifica-se que são abundantes as pesquisas em fraudes, mas não com a abordagem e sujeitos aqui escolhidos, tornando-se relevante ante a lacuna identificada na literatura de estudos que incorporem o efeito das emoções nas decisões dos envolvidos com a preparação das demonstrações financeiras (contadores e outros gestores) nos esquemas de fraudes corporativas, bem como sua colaboração nas denúncias, com (delação premiada) ou sem favorecimento (*whistleblowing*). Inédita também ao observar o efeito do medo como fator moderador em cenário brasileiro.

Os resultados, obtidos da resposta de 332 indivíduos, relevam a disposição do indivíduo em participar da fraude pelo ‘medo da hierarquia’ e ‘de perder benefícios econômicos’, enquanto, o ‘medo da norma’ (punições” e de ‘de colocar em risco sua reputação’ são fatores que inibem a participar da fraude. A disposição denunciar ocorre quando: há lealdade à empresa, medo de reprovação da família e da reputação no mercado de trabalho, sendo o último fator somente na presença de benefícios (delação premiada). Já o medo de reprovação dos colegas é um fator inibidor da denúncia, mesmo que em um cenário de delação premiada. Os resultados obtidos, inéditos, podem suportar pesquisas futuras na prospecção de variáveis e escolhas metodológicas, dado que aponta fatores motivadores para participação da fraude (benefícios econômicos e respeito a hierarquia) e fatores inibidores (reputação no mercado de trabalho e o medo da norma – punição).

Espera-se que a presente pesquisa contribua, além da supramencionada construção do conhecimento científico, com as empresas, servindo de alerta para necessidade de colocar o indivíduo no centro das discussões sobre canais de denúncias, treinamentos, mecanismos de controles internos e postura de liderança, de modo a evitar que o medo iniba as denúncias e favoreça as fraudes. Aos reguladores e aplicadores do Direito, os resultados podem auxiliar na avaliação da eficácia da norma e de seu *enforcement* (incluindo aí o instituto da delação premiada), no cenário sócio-político-econômico ao que estão expostos os preparadores das demonstrações financeiras brasileiras. Aos órgãos de classe e associações profissionais, a pesquisa contribui para evidenciar pontos de atenção na formação e acompanhamento de seus membros, principalmente no sentido de minimizar o efeito negativo do medo (para favorecer a participação nas fraudes e inibir a denúncia) nas suas escolhas e de assegurar a aplicação de penalidades (efeito positivo do medo), por exemplo.

2 Plataforma Teórica e Desenvolvimento de Hipóteses

2.1 Emoção e processo decisório

Emoções são um conjunto complexo de reações químicas e neurais que formam um padrão e de afetos em direção a um objetivo (Damasio, 2000). Mesmo que presente em outros animais, nos humanos a emoção é sempre vinculada a ideias, princípios e valores. Diferem as emoções dos sentimentos porque as primeiras “constituem ações acompanhadas por ideias e certos modos de pensar” enquanto os sentimentos são “percepções daquilo que nosso corpo faz durante a emoção” (Damasio, 2009, p. 142).

Presentes nas emoções tanto a dimensão individual como a social; porque apesar de associadas à percepção própria de cada indivíduo sobre determinada situação, há uma construção social subjacente a tal percepção (Frijda, Manstead, & Bem, 2000).

Dentre as classificações dadas às emoções, destacam-se as primárias ou secundárias e; positivas ou negativas. As primárias são emoções universais como, por exemplo, alegria, tristeza, medo, raiva, etc. As secundárias são aquelas que ocorrem nos meios sociais como orgulho, ciúme, culpa, etc. (Damasio, 2000). A distinção entre positivas e negativas, por sua vez, está mais diretamente relacionada aos diferentes impactos sobre o comportamento dos indivíduos.

Medo, nesta classificação, é uma emoção primária e, portanto, presente em todos os sujeitos; trata-se da representação de um processo básico de emoção (Damasio, 2000). É uma reação emocional caracterizada por uma sensação de perigo e ansiedade (Garofalo, 1981) que pode ser tão intensa a ponto de alterar o estado de várias estruturas e atividades corporais, bem como, afetar recursos cognitivos (ex. atenção e memória). O medo está, nessa visão, diretamente relacionado ao valor biológico, que, por sua vez, diz respeito à sobrevivência e bem-estar do indivíduo. Damásio (2009, p. 142) alerta, no entanto, que o medo “pode ser apenas um alarme falso induzido por uma cultura que saiu dos eixos”, gerando *stress* que pode comprometer a saúde física e mental, contrário ao que ocorre no medo “real”.

Sentir medo em relação a um objeto ou evento significa ter a capacidade de avaliar o seu perigo e assim ativar uma série de ações. Medo pode ser visto como um regulador interno e sofisticado dos perigos externos (Ciceri, 2004).

Em contexto social, o indivíduo, de modo a satisfazer seus próprios objetivos (incluído, mas não limitado, à sua própria sobrevivência), se sujeita às normas do grupo social e do Estado sob o qual se

organiza. Inevitável o medo na vida social para preservar a integridade do indivíduo, para garantir a coesão social determinada pelo Estado, para direcionar a conduta na direção desejada por um grupo, entre outros, sem que necessariamente se atribua a isto uma conotação negativa.

No contexto organizacional não é diferente. Pereira (2006) exemplifica que o medo provoca uma combinação de sensações quando se envolve a palavra demissão, pois o medo de ser demitido é uma mistura do fato de não ter mais o trabalho juntamente com o que ocorrerá depois disso.

Avaliar o medo contribui para que se possa traçar os pontos mais relevantes do comportamento dos sujeitos em situações diárias, compreendendo os valores, escolhas, decisões e relações que afetam a vida social e o universo das organizações, sejam elas públicas ou privadas (Freitas e Dantas, 2014).

Apesar do 'medo' ser comumente associado à uma emoção negativa com efeitos danosos ao indivíduo (ex. angústia, ansiedade, frustração), reconhecida também sua utilidade, em especial para a sobrevivência do indivíduo e para a coesão do grupo no cumprimento das regras de convivência estabelecidas (Hobbes, 1992; Suarèz, 1993, Koury, 2002; Hobbes, 2003).

Em ambiente organizacional, o medo tem sido objeto de diversos estudos, quer com foco no indivíduo – sua saúde e bem-estar ou suas decisões – quer para observar o ambiente de trabalho – estruturas, lideranças, discursos etc. Diversos medos frequentemente presentes no ambiente corporativo foram identificados, dentre eles, medo de mudanças, medo de errar, medo de reprovação e críticas, medo do sucesso, medo de punições e medo de hierarquia (Suarèz, 1993, Kish-Gephart, Detert, Treviño, & Edmondson, 2009; Porath & Pearson, 2012).

No que diz respeito às fraudes corporativas e às escolhas contábeis, estudos anteriores corroboram a presença das emoções no processo decisório. Lerner e Keltner (2000) e Clements e Shower (2015) encontraram relação entre emoções e relatórios fraudulentos. Traços de personalidade (como neuroticismo e extroversão) também foram associados às emoções e às fraudes (Bratton, 2004). Nas escolhas contábeis, observou-se que emoções positivas inibem o comportamento oportunista e as negativas tendem a promover tal comportamento (Milan *et al.*, 2015).

Em relação ao medo, na visão de Dejours (1982), ele está sempre presente no ambiente de trabalho da maior parte dos indivíduos, em especial o medo de fracassar. Guénin-Paracini, Malsch e Paille (2014) descobriram que os auditores franceses vivenciam o medo de forma permanente, inclusive de fracassar, durante todo o processo até a conclusão do trabalho e que esta emoção tem um “papel ambivalente”, mantendo-os em constante alerta, desafiando-os a se superar na competência técnica e julgamento profissional para buscar o alívio no alcance do parecer final.

Neste contexto, a presente pesquisa se propõe a observar os medos sociais em um contexto organizacional, em especial seu efeito sobre a decisão do profissional contábil de participar ou não de fraudes. A seguir, uma síntese dos estudos anteriores que permitiram a proposição das hipóteses norteadoras.

2.2 Participação em fraudes e medo

Fraudes corporativas podem ser compreendidas como condutas ilegais, com sanções previstas nas esferas cível e criminal, praticadas pelo gestor que, de forma oportunista, utiliza de sua posição e acesso à organização para obter benefício indevido para si e/ou para terceiros. Como mencionado anteriormente, as fraudes mais relevantes e duradouras normalmente envolvem a alta organização (Martin, Aldhizer, & Baker, 2002) e demandam “suporte” contábil para encobri-las (Riahi-Belkaoui & Picur, 2000; Rezzae, 2005; Riahi-Belkaoui, 2017).

Cabe ressaltar que as transações contábeis não são isentas de valor e, portanto, as escolhas feitas na contabilidade afetam a riqueza (Watts & Zimmerman, 1990). Assim, quando as escolhas contábeis são feitas de forma deliberada visando atingir um objetivo exclusivo de um gestor ou de um grupo deles, elas estão desconexas com a realidade econômica da empresa (Jones, 2011).

Badawi (2005) destaca três grupos mais propensos a cometer fraudes em demonstrações financeiras sendo eles: alta administração (CEO, CFO), gestores de nível médio e criminosos organizacionais. O primeiro grupo o faz para esconder o verdadeiro resultado da empresa, e assim, preservar o *status* social, manter o controle e também a sua renda. O segundo grupo comete ato ilegal para esconder o mal desempenho e assim assegurar sua participação no resultado (bônus) ao final do período. Já o terceiro grupo age para conseguir empréstimos ou para inflar o preço das ações as quais pretendem vender.

No que tange aos fatores motivadores/inibidores da fraude, destacam-se, por sua presença em estudos anteriores, dois modelos: a Teoria do Comportamento Planejado (*Theory of Planned Behavior – TPB*, Ajzen, 1991) e o Triângulo da Fraude (*Fraud Triangle*, Cressey, 1953) e suas diversas derivações.

Em síntese, a TPB (Ajzen, 1991) identifica três fatores que direcionam a intenção de comportamento do indivíduo: (i) controle percebido; (ii) normas percebidas e; (iii) atitude. Enquanto o controle percebido diz respeito às oportunidades e recursos disponíveis, as normas percebidas estão associadas aos incentivos sociais e aceitabilidade do comportamento pretendido. A atitude, por sua vez, reflete o julgamento do indivíduo sobre as consequências do comportamento. Esses fatores poderiam

explicar a decisão do indivíduo de participar ou não de uma fraude (ex. Buchan, 2005; Brown, Hays, & Stuebs Jr, 2016). Tal como a TPB, o “triângulo da fraude”, concebido por Cressey (1953), abrange três dimensões que teoricamente explicariam o comportamento de fraudar: (i) pressão; (ii) oportunidade e; (iii) racionalização. A decisão do indivíduo seria guiada pela pressão ou motivação usualmente decorrente de dificuldades financeiras, que se soma à oportunidade, ou condições favoráveis para encobrir a fraude e à racionalização, uma justificativa que o “liberta”. O triângulo de Cressey (1953) foi aplicado por inúmeras pesquisas que o sucederam (ex. Brazel et al, 2009; Homer, 2020; Geep, Kumar & Bhattacharya, 2020), a despeito das críticas sobre suas limitações (ex. Huber, 2017). Estudos posteriores incorporaram outras faces ao triângulo, que equivalem a outras variáveis na predição do comportamento fraudulento, a exemplo do diamante (Wolfe & Hermanson, 2004), pentágono etc. (Marks, 2012).

Considerando, portanto, a multiplicidade e complexidade dos fatores que afetam o comportamento do indivíduo na direção da prática da fraude (e.g. Rezzae, 2005, Riahi-Belkaoui, 2017), a presente pesquisa escolheu o ‘medo’ para investigação, que claramente caberia nos elementos contidos nos modelos de Cressey (1953) e Ajzen (1991). No entanto, sua abordagem é mais restrita, dedicando-se tão somente ao efeito das emoções, em especial o medo, abordado no campo da psicologia e da teoria organizacional, sobre a decisão do indivíduo de participar das fraudes (Murphy & Dacin, 2011; Lombardo, 2015). Dentre os medos que poderiam afetar – motivando ou inibindo – a decisão de participar da fraude, destaca-se, a punição (e.g. Lerner & Keltner, 2001; Holtfreter et al, 2008; Scott, 2015; Gomes, 2015; Goel e Mazhar, 2019); que podem ser de ordem financeira, como ressarcimento pelos danos causados e multas, ou ainda de ordem pessoal, como a privação de liberdade ou restrição de direitos. As punições podem ocorrer tanto no âmbito corporativo como sob a égide do Estado.

Outros medos comuns em organizações que podem afetar a decisão de participar da fraude, por exemplo, são de violar a hierarquia, de perder o emprego (Pereira, 2006), de retaliações da empresa (Robinson et al., 2012), de perder a reputação profissional (Rosa et al., 2015) e de reprovação social.

Ainda que o medo seja inerente ao ser humano, inclusive no exercício da atividade profissional, a intensidade e o condicionamento das ações pelo medo dependerão, além claro das características próprias de cada indivíduo, da cultura organizacional e da postura assumida pelos gestores. O medo de errar, por exemplo, diz respeito ao medo do indivíduo de fracassar, de ser reprimido e principalmente de não corresponder às expectativas sobre ele depositadas e, ao que indicam algumas pesquisas, executivos de alto escalão estariam mais expostos a eles, o que levaria a uma propensão às fraudes com alterações deliberadas nas demonstrações financeiras (Dejour, 1982, Guérin-Paracin, et al, 2014).

A partir deste arcabouço teórico foi proposta a seguinte hipótese:

H₁: O medo tem efeito (inibidor ou motivador) na disposição do sujeito em participar do esquema fraudulento.

2.3 Whistleblowing e medo

Whistleblowing é a revelação, usualmente por parte dos membros da organização, de práticas ilegais, imorais ou não legítimas sob o controle dos seus empregadores, pessoas ou organizações (Near & Miceli, 1995), com a finalidade de interromper a atividade ilegal (Henik, 2008). O processo de denúncia envolve quatro elementos: o *whistleblower* (denunciante); o ato de *whistleblowing* (denúncia); o receptor da denúncia (ex. uma autoridade, um canal de denúncias) e a organização e/ou pessoa contra a qual é efetuada a denúncia.

Considerada uma importante ferramenta para a detecção e de prevenção de fraudes (Albrecht, Holland, Skousen, & Skousen 2018; ACFE, 2020), observa-se nas empresas o estímulo ao *whistleblowing* como uma ferramenta eficiente e de baixo custo para redução de fraudes, transparecendo em políticas, canais de denúncia, treinamentos éticos, entre outros.

Nas últimas décadas, escândalos empresariais vultosos – Enron, Parmalat, WorldCom, Lehman Brothers, AIG, apenas para citar alguns – colocaram os holofotes sobre a figura do denunciante e sua relevância especialmente em fraudes que contam com acobertamento pela contabilidade, e amplo envolvimento da alta administração e/ou de agentes públicos de alto escalão. Normalmente tais fraudes resultam em desvios de recursos maciços com consequências danosas à sociedade como um todo.

Amparadas, portanto, nestes argumentos, constatam-se diversas iniciativas de reguladores de diversos países na emissão de leis de estímulo ao *whistleblowing*, conferindo medidas protetivas ao denunciante e; por vezes, como é o caso do Brasil, até tornando-o mandatário para alguns profissionais, como o contador, aspecto mencionado na introdução deste artigo.

Ainda assim, pouco se sabe sobre muitos aspectos da decisão de denunciar um ato ilícito (Sampaio & Sobral, 2013). Gao e Brink (2017) observaram as características pessoais do denunciante (personalidade e valores morais) e daqueles que recebem a denúncia, como fatores motivadores da denúncia. Curtis e Taylor (2009) identificaram a influência de características pessoais no *whistleblowing* de profissionais contábeis.

No contexto brasileiro, Fajardo e Cardoso (2014) identificaram um caráter dual da influência social

tanto no que se refere à identificação de questões morais, como comportamento ético do indivíduo, enquanto Sousa, Vasconcelos, Antunes e Silva (2013) encontraram uma possível relação entre a percepção contábil e a propensão a delação. Já Silva e Sousa (2017) concluem que a presença de um canal de denúncia anônimo operado internamente aumenta a probabilidade de colaboradores executarem denúncias de fraude.

Preocupado com a questão das variáveis individuais, Henik (2008) investigou dentre outros pontos, as emoções nesse processo de tomada de decisão no que tange às denúncias, incluindo o medo, visto como uma emoção que surge nos sujeitos em situações nas quais são incertas, na qual acredita-se estar fora do controle. Medo em situações de denúncia se refere às retaliações, por colegas e pares, por exemplo. Dessa forma, concluiu que denunciante não são desleais e nem insatisfeitos com a empresa, pelo contrário, acreditam nos objetivos, mas discordam fortemente das ações que estão sendo tomadas para isso. Além disso, aponta que as emoções ficam mais fortes e mudam a decisão dos sujeitos quando ações feitas na empresa não reduzem ou acabam com os atos fraudulentos que estão sendo cometidos (Henik, 2008).

Robinson, Robertson e Curtis (2012) descobriram que os colaboradores possuem menor disposição em denunciar demonstrações contábeis fraudulentas que roubo. Ainda que a pesquisa não tivesse foco no medo, diversos deles transparecem nos achados tais como: medo de possíveis retaliações, medo da reprovação social e, ainda, a medo da hierarquia, explicitada pela tipologia do crime.

Fica claro para Robinson *et al* (2012) que o medo de possíveis retaliações fazem com que diminua a probabilidade de se denunciar esquema fraudulento, assim como para Wainberg e Perreault (2016), no qual adicionam o fato de que a descrição detalhada das medidas protetivas inserida no canal de denúncias pode surtir efeito oposto ao desejado, aumentando o medo do denunciante e desestimulando a denúncia. No caso Toshiba, por exemplo, aspectos culturais de obediência inquestionável também fizeram com que os executivos tivessem maior liberdade para a realização das fraudes de natureza contábil pelo medo dos colaboradores em denunciar (Caplan, Dutta & Marcinko, 2019).

H₂: O medo tem efeito (inibidor ou motivador) na disposição do sujeito em denunciar sem ter participado do esquema fraudulento (whistleblow).

2.4 Delação premiada e medo

Cientes das características peculiares dos crimes financeiros corporativos, especialmente no que concerne aos infratores (alta administração das empresas, agentes públicos e outros que ocupam posições de poder), às dificuldades de monitorar operações em ambiente cada dia mais complexo e ágil, ao desafio de rastrear recursos e agentes em múltiplas jurisdições regidas por ordenamentos jurídicos diferentes e à insuficiência de recursos físicos, tecnológicos e humanos do Estado; diversos países adotaram a delação premiada (Garcia, 1996; Bittar, 2011; Nucci, 2015; Galvin & Simpson, 2019).

No entanto, não há consenso em relação à sua adoção. A despeito dos benefícios alegados da delação premiada – como maior agilidade na detecção do crime e obtenção de provas, possibilidade de alcançar “grandes infratores” normalmente blindados pela posição de poder que ocupam e recuperação de vultosos recursos para os cofres públicos (casos de corrupção, por exemplo) e/ou para as empresas lesadas – questões morais sobre a “premiação do criminoso”, dosimetria da pena, possível estímulo da criminalidade ante a possibilidade da delação premiada e de acordos de leniência, ampliação da desigualdade social, entre outros, tem sido objeto de preocupação de acadêmicos e reguladores (Romero, 2003; McBarnet, 2006; Garoupa & Stephen, 2008; Givati, 2011; Fonseca, Tabak, & Aguiar, 2015; Zysman-Quirós, 2019; Korejo, Rajamanickam, Said, & Korejo, 2022; Johnson, 2022).

Tal como nos cenários anteriores, o medo também pode afetar a decisão do indivíduo de fazer uma delação premiada. Contudo, o fato de o indivíduo ter participado da fraude e/ou da organização criminosa coloca a percepção de risco (e logo do medo) em posição diversa do denunciante sem favorecimento (*whistleblower*). O medo da repressão (perda de emprego, status, benefícios etc.), latente no *whistleblowing*, parece ofuscado pelo medo da punição, punição advinda principalmente do Estado, com poder para impor sanções pecuniárias e principalmente, privá-lo de liberdade e restringir direitos que são normalmente caros ao ser humano. Merece reflexão a frequente associação entre medo e punição, longe de consenso entre os pesquisadores (Foucault, 1996; Hobbes, 1992, 2003). No trabalho, a punição pode ser vista como um mecanismo de opressão (tal como na escravidão) que paralisa, inibe ou até traz revolta no indivíduo, não mais apropriado às modernas relações; por outro lado, a punição, efetiva ou mesmo temida *in abstracto*, pode ser um forte motivador do comportamento na direção esperada dentro da organização (Riezler, 1944; Applebaum; Bregman & Moroz, 1998).

Questão temporal relevante, no entanto, pode também diferenciar os medos no cenário de participação da fraude daqueles da delação. Se no momento que antecede o cometimento da fraude há o medo da punição, ele muito provavelmente se acentua próximo ao período da delação premiada, quando o medo da norma *in abstracto* se materializa. Dito de outra forma, ao ver cúmplices presos, provas sendo apresentadas pelas autoridades, prisões decretadas, o medo ganha contornos diversos. Nesse cenário,

tem-se a terceira hipótese da pesquisa:

H₃: O medo tem efeito (inibidor ou motivador) na disposição do sujeito em realizar a delação premiada.

3 Procedimentos Metodológicos

Caracteriza-se como uma pesquisa na área de contabilidade comportamental que visa investigar o comportamento humano a execução de suas tarefas (Cozby & Bates, 2011).

3.1 Coleta de dados – sujeitos e instrumento de pesquisa

A estratégia para a coleta de dados foi uma *survey* e para isso foi elaborado instrumento de pesquisa com base em estudos anteriores (ver seção 2 e Apêndice 1) sobre escolhas contábeis, fraudes, *whistleblowing* e emoções¹. Composto de quatro seções, o instrumento abrangeu: i. perfil do respondente (idade, gênero, experiência e religiosidade – variáveis de controle); ii. cenário 1 sobre a disposição de participar da fraude; iii. cenário 2 sobre a disposição para denunciar, sem participação na fraude (*whistleblowing*); iv. cenário 3 sobre a disposição de denunciar, com participação na fraude e favorecimento. A estratégia de apresentação de casos hipotéticos justifica-se porque verificar eventos desta natureza na prática é bastante improvável (e.g. Henik, 2008; Clementes & Shower, 2012)

Tem-se que o cenário 1 considera um evento de fraude e pede para que o sujeito se manifeste quanto a sua disposição de participar do esquema fraudulento (variável dependente). Posteriormente deveriam assinalar se, e, em qual intensidade os medos sociais apresentados afetaram sua decisão no cenário 1 (variáveis independentes). Nos cenários 2, *whistleblowing*, e 3, delação premiada, também foi solicitada a posição do respondente sobre sua disposição, bem como a associação aos medos sociais. Com exceção das questões associadas ao perfil dos respondentes, foi utilizada uma escala de 7 pontos variando entre discordo plenamente e concordo plenamente. Todos 332 os respondentes foram expostos aos três cenários.

Para aferir melhoria do instrumento de pesquisa foi aplicado um pré-teste com 18 sujeitos de perfil aderente aqueles definidos para pesquisa, o que resultou em uma revisão geral para eliminar inconsistências e melhoria da compreensibilidade. Para aplicação do questionário, foi realizada a divulgação da pesquisa em instituição de ensino para alunos de graduação e pós-graduação, convidando somente aqueles atuantes no mercado profissional a participar de forma voluntária do estudo. Segundo Robinson *et al.* (2012, p.213) esse perfil é considerado adequado para esse tipo de pesquisa por representar um conjunto de “potenciais denunciadores nas organizações”. Por se tratar de pesquisa com sujeitos, foram seguidas, quando aplicáveis, as diretrizes da Plataforma Brasil[®], incluindo o Termo de Consentimento Informado disponibilizado para assinatura aos respondentes e garantia de anonimato dos resultados individuais. Adicionalmente, atestou-se a confiabilidade dos resultados obtidos pela coleta dos dados por meio do teste Alpha de Cronbach que resultou em 0,846.

3.2 Variáveis e modelos da pesquisa

Considerando as três hipóteses de pesquisa, foram desenvolvidos três modelos estatísticos, correspondentes às situações descritas nos cenários, estimados em regressão linear pelo método dos mínimos quadrados ordinários (MQO): participação na fraude; *whistleblowing* e delação premiada.

Para testar H₁ se *o medo tem efeito (inibidor ou motivador) na disposição do sujeito em participar do esquema fraudulento*, foi elaborado modelo estatístico descrito na equação (1).

$$Fraud_i = \alpha + \beta_1 EMPR_i + \beta_2 FRAC_i + \beta_3 STAT_i + \beta_4 COL_i + \beta_5 HIER_{it} + \beta_6 LEAL_i + \beta_7 NORM_i + \beta_8 PRI_i + \beta_9 DESC_i + \beta_{10} BEN_i + \beta_{11} PATR_i + \beta_{12} REPUT_i + \beta_{13} FAM_i + \beta_{14} ID_i + \beta_{15} GEN_i + \beta_{16} EXP_i + \beta_{17} REL_i + u_i \quad (1)$$

Para testar H₂ se *o medo tem efeito (inibidor ou motivador) na disposição do sujeito em denunciar sem ter participado do esquema fraudulento (whistleblow)*, foi elaborado modelo estatístico descrito na equação (2).

$$Whist_i = \alpha + \beta_1 VIOL_i + \beta_2 FRAC_i + \beta_3 STAT_i + \beta_4 COL_i + \beta_5 HIER_{it} + \beta_6 LEAL_i + \beta_7 BEN_i + \beta_8 REP_i + \beta_9 FAM_i + \beta_{10} ID_i + \beta_{11} GEN_i + \beta_{12} EXP_i + \beta_{13} REL_i + u_i \quad (2)$$

Para testar H₃ se *o medo tem efeito (inibidor ou motivador) na disposição do sujeito em realizar a delação premiada*, foi elaborado o modelo estatístico descrito na equação (3).

$$Delpre_i = \alpha + \beta_1 VIOL_i + \beta_2 FRAC_i + \beta_3 STAT_i + \beta_4 COL_i + \beta_5 HIER_{it} + \beta_6 LEAL_i + \beta_7 BEN_i + \beta_8 REP_i + \beta_9 FAM_i + \beta_{10} ID_i + \beta_{11} GEN_i + \beta_{12} EXP_i + \beta_{13} REL_i + u_i \quad (3)$$

Dada a quantidade de variáveis, a sua descrição qualitativa e quantitativa, bem como sua sustentação teórica, encontra-se no Apêndice 1.

4 Análise dos Resultados

4.1 Estatística descritiva

A coleta de dados contou com a participação voluntária de 350 respondentes, no entanto, 18 respostas foram descartadas por estarem incompletas; o que resultou no aproveitamento de 95% do total de questionários respondidos, ou seja, 332 respondentes para todos os cenários. A seguir têm-se as características dos sujeitos – idade, gênero, experiência profissional e religiosidade.

Dentre as principais características dos sujeitos, destaca-se uma distribuição quanto ao gênero com 51,80% masculino e 48,20% feminino. Todos os sujeitos da amostra indicaram ter experiência profissional, sendo 78% com até 5 anos de experiência profissional em área relacionada à negócios (contabilidade/administração) e os restantes 22% com 6 ou mais anos de experiência. No que concerne à idade 84% da amostra tem menos de 30 anos. Questionados sobre a religiosidade, 14,8% se considera muito religioso, 59,70% moderadamente religioso e 25,50% não religioso.

A fim de compreender a distribuição amostral em relação aos medos sociais, optou-se por agrupar as escalas para fins de simplificação apenas na apresentação da análise descritiva: 1-3 medos sociais irrelevantes para os sujeitos; 4 – medos sociais indefinidos para os sujeitos; e de 5-7 medos sociais com relevância para os sujeitos. Esta consolidação das respostas na escala, desconsiderando o '4', foi utilizada estatística descritiva com objetivo de sintetizar os resultados bem como, foi teste não paramétrico qui-quadrado (teste JB p -valor < 0,05), com vistas a compreender a relevância das variáveis dos medos sociais quando testadas individualmente em relação a cada um dos cenários ora mencionados (Cenário 1: participar do esquema fraudulento; Cenário 2: Disposição a denunciar o esquema fraudulento sem recompensa; Cenário 3: Disposição em denunciar o esquema fraudulento mediante recompensa).

Da análise descritiva (Tabela 1), o Cenário 1 constata-se os fatores que não são capazes de minimizar os indivíduos a participarem de uma fraude e dizem respeito ao medo de perder o emprego (57,23%), medo de fracasso profissional (51,51%), medo da norma (81,33%), de ser preso (72,89%), de ser descoberto (62,05%), de perder o patrimônio (47,89%), de colocar em risco a reputação (65,96%) e reprovação familiar e de amigos (56,60%), aspectos que corroboram o resultado do teste qui-quadrado no qual somente a variável EMPR – medo de perder o emprego apresentou não significância.

No Cenário 2, constata-se que são poucos os fatores que levariam os indivíduos a denunciarem um esquema fraudulento, sendo eles: medo à sua integridade física (65,06%), medo de fracasso profissional (46,39%), medo de colocar em risco a reputação (55,42%) e reprovação familiar e de amigos (47,89%), enquanto a variável medo de ser desleal com a empresa (65,06%) apresenta-se significativa no teste qui-quadrado, contudo, observando-se o resultado da análise descritiva a mesma funcionaria como inibidora da denúncia do esquema fraudulento.

A mesma tendência observada no Cenário 2 também ocorre no Cenário 3, na qual poucos são os fatores que levariam os indivíduos a denunciarem um esquema fraudulento com os benefícios de uma delação premiada, sendo eles: medo à sua integridade física (53,92%), medo de colocar em risco a reputação (48,49%) e reprovação familiar e de amigos (54,22%). Em relação ao teste qui-quadrado, constata-se, que a variável significativa, além de REPUT e FAM (também observados no cenário 2) tem-se a variável COL – medo de reprovação pelos colegas.

Ocorre que o teste individual das variáveis tem por objetivo compreender a relevância destas no que tange a elaboração do modelo estatístico, dado que elas devem ser analisadas em conjunto pela própria característica da pesquisa. Nesse sentido, a próxima seção busca testar as hipóteses analisando o efeito conjunto das emoções sociais em relação a cada um dos cenários.

4.2 Testes das Hipóteses

Convém lembrar que com objetivo de testar H_1 , H_2 e H_3 , desenvolvidas na seção 1, foram elaborados três modelos (seção 2): a) *modelo 1* – busca compreender a disposição do respondente em participar do esquema fraudulento (variável dependente) considerando-se a reação que o mesmo obteve ao participar ou não do esquema fraudulento (tipos de medo); b) *modelo 2* – busca compreender a disposição do respondente em denunciar o esquema fraudulento na hipótese do mesmo não ter participado (variável dependente) e os elementos que o levariam a denunciar o referido esquema (tipos de medo) e c) *modelo 3* – ao aceitar participar do esquema fraudulento, buscou-se compreender a disposição do respondente em denunciar, considerando os incentivos de redução de pena de prisão e multa (variável dependente) e os elementos que o levariam a denunciar o referido esquema (tipos de medo). As variáveis dependentes foram controladas pelo perfil do respondente (idade, gênero, tempo de experiência e religiosidade). A tabela 2 apresenta os resultados das regressões.

Tabela 1

Medos sociais relevantes para os Cenários 1, 2 e 3.

| Medos Sociais | Cenário 1 | | | | | | Cenário 2 | | | | | | Cenário 3 | | | | | |
|---------------|--------------|-------|--------------|-----------------|------|------------------------------------|--------------|-------|--------------|-----------------|------|-------------------------|--------------|-------|--------------|-----------------|------|-------------------------|
| | Escala | | | Est. Descritiva | | χ^2 (p-valor) ¹ | Escala | | | Est. Descritiva | | χ^2 (p-valor) | Escala | | | Est. Descritiva | | χ^2 (p-valor) |
| | 1-3 | 4 | 5-7 | Média | DP | | 1-3 | 4 | 5-7 | Média | DP | | 1-3 | 4 | 5-7 | Média | DP | |
| EMPR | 34,34 | 8,43 | 57,23 | 4,54 | 2,36 | 2,201 (0,13) | | | | | | | | | | | | |
| VIOL | | | | | | | 28,01 | 6,93 | 65,06 | 4,91 | 2,18 | 0,302 (0,58) | 35,24 | 10,84 | 53,92 | 4,52 | 2,27 | 0,555 (0,45) |
| FRAC | 38,55 | 9,94 | 51,51 | 4,30 | 2,30 | 5,772 (0,01) | 35,84 | 17,77 | 46,39 | 4,27 | 2,13 | 1,797 (0,18) | 46,08 | 16,57 | 37,35 | 3,75 | 2,18 | 0,544 (0,46) |
| STAT | 51,81 | 11,45 | 36,75 | 3,60 | 2,23 | 27,776 (0,00) | 57,53 | 14,46 | 28,01 | 3,26 | 2,08 | 0,002 (0,96) | 62,95 | 14,76 | 22,29 | 2,99 | 1,99 | 0,392 (0,53) |
| COL | 55,72 | 13,25 | 31,02 | 3,34 | 2,09 | 16,296 (0,00) | 55,42 | 16,57 | 28,01 | 3,29 | 2,02 | 0,128 (0,72) | 62,65 | 12,95 | 24,40 | 3,04 | 1,99 | 7,187 (0,00) |
| HIER | 59,94 | 11,14 | 28,92 | 3,18 | 2,09 | 39,405 (0,000) | 66,57 | 12,95 | 20,48 | 2,87 | 1,95 | 0,011 (0,91) | 69,88 | 11,75 | 18,37 | 2,69 | 1,92 | 2,636 (0,104) |
| LEAL | 59,04 | 12,65 | 28,31 | 3,25 | 2,21 | 11,502 (0,00) | 65,06 | 11,14 | 23,80 | 2,97 | 2,04 | 7,226 (0,00) | 65,36 | 12,65 | 21,99 | 2,86 | 2,03 | 0,004 (0,95) |
| NORM | 13,25 | 5,42 | 81,33 | 5,96 | 1,87 | 79,733 (0,00) | | | | | | | | | | | | |
| PRI | 22,29 | 4,82 | 72,89 | 5,44 | 2,24 | 53,572 (0,00) | | | | | | | | | | | | |
| DESC | 29,82 | 8,13 | 62,05 | 4,95 | 2,34 | 20,909 (0,00) | | | | | | | | | | | | |
| BEN | 66,27 | 11,14 | 22,59 | 2,89 | 2,08 | 37,159 (0,00) | 73,80 | 10,24 | 15,96 | 2,54 | 1,90 | 0,726 (0,39) | 55,72 | 12,35 | 31,93 | 3,31 | 2,14 | 0,069 (0,79) |
| PATR | 41,27 | 10,84 | 47,89 | 4,20 | 2,49 | 5,772 (0,016) | | | | | | | | | | | | |
| REPUT | 23,49 | 10,54 | 65,96 | 5,24 | 2,16 | 40,540 (0,00) | 33,43 | 11,14 | 55,42 | 4,60 | 2,20 | 8,268 (0,00) | 38,55 | 12,95 | 48,49 | 4,20 | 2,22 | 5,740 (0,017) |
| FAM | 32,80 | 10,50 | 56,60 | 4,73 | 2,38 | 33,826 (0,00) | 38,86 | 13,25 | 47,89 | 4,18 | 2,34 | 10,819 (0,00) | 33,13 | 12,65 | 54,22 | 4,49 | 2,33 | 4,295 (0,03) |

Nota: (1) Quando a frequência esperada resultou em 20% ou mais de categorias com valores esperados inferiores a 5, utilizou-se estatística χ^2 por meio da Simulação de Monte Carlo.

Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Tabela 2

Resultados das regressões por mínimos quadros ordinários (MQO) para os cenários 1, 2 e 3

Var. Dep. – Cenário 1: Disposição em participar do esquema fraudulento

Var. Dep. – Cenário 2: Disposição a denunciar o esquema fraudulento sem recompensa

Var. Dep. – Cenário 3: Disposição em denunciar o esquema fraudulento mediante recompensa

| Variável | Cenário 1 | | Cenário 2 | | Cenário 3 | |
|----------------|-----------------|---------|-----------------|---------|-----------------|---------|
| | Estat. <i>t</i> | p-valor | Estat. <i>t</i> | p-valor | Estat. <i>T</i> | p-valor |
| Const. | 8.2939 | 0.0000 | 6.8791 | 0,000 | 9.3701 | 0,000 |
| EMPR | 0.5472 | 0.5846 | - | - | - | - |
| VIOL | - | - | 0.1615 | 0.8718 | -0.4139 | 0.6792 |
| FRAC | 1.1268 | 0.2607 | 0.7106 | 0.4778 | 0.3979 | 0.6909 |
| STAT | 1.2526 | 0.2113 | -0.8929 | 0.3725 | 0.1919 | 0.8479 |
| COL | -0.2126 | 0.8318 | -0.4265 | 0.6700 | -3.1917*** | 0.0016 |
| HIER | 2.7442*** | 0.0064 | -1.0931 | 0.2751 | -0.9055 | 0.3659 |
| LEAL | 0.1426 | 0.8866 | 2.6673*** | 0.0080 | 1.2489 | 0.2126 |
| NORM | -2.9151*** | 0.0038 | - | - | - | - |
| PRI | -1.5712 | 0.1171 | - | - | - | - |
| DESC | -0.0028 | 0.9977 | - | - | - | - |
| BEM | 2.8114*** | 0.0052 | 0.1489 | 0.8817 | 0.6070 | 0.5442 |
| PATR | -0.2960 | 0.7674 | - | - | - | - |
| REPUT | -2.2401** | 0.0258 | 0.6508 | 0.5156 | 1.7361* | 0.0835 |
| FAM | -1.3798 | 0.1686 | 1.9414* | 0.0531 | 0.8684 | 0.3858 |
| ID | -1.4492 | 0.1483 | -0.3184 | 0.7504 | -0.7487 | 0.4545 |
| GEN | -0.6956 | 0.4872 | 0.5187 | 0.6043 | 0.8542 | 0.3936 |
| EXP | -0.9781 | 0.3288 | -0.8496 | 0.3962 | -0.4930 | 0.6223 |
| REL | 0.1554 | 0.8766 | -0.3438 | 0.7312 | 0.4872 | 0.6264 |
| Nº de Obs. | 332 | | 332 | | 332 | |
| F | 12.97003 | | 1.9342 | | 2.1660 | |
| Prob. F | 0.0000 | | 0.0259 | | 0.0108 | |
| R ² | 0.4125 | | 0.0737 | | 0.818 | |
| DW | 1.911164 | | 1.8308 | | 1.8917 | |

Nota¹: Corrigido pela Matriz de *White* para Heterocedasticidade. Foi detectada não normalidade conforme o teste JB (p-valor<0,05), contudo, os dados assintoticamente convergem para a distribuição normal para amostras grandes (n>50), conforme Gujarati e Porter (2011). Teste VIF com valores inferiores a 5 em todas as variáveis. Nota²:***, ** e * indicam a significância ao nível de 1%, 5% e 10%, respectivamente. Nota³: EMPR = medo de perder o emprego; VIOL = medo à integridade física; FRAC = medo do fracasso; STAT = medo de perder o status; COL = medo de reprovação pelos colegas; HIER = medo de hierarquia; LEAL = medo de ser desleal com a empresa; NORM = medo da norma; PRI = medo de ser preso; DESC = medo de ser descoberto; BEN = medo de perder benefícios econômicos na organização; PATR = medo de perder o patrimônio; REPUT = medo de colocar em risco a reputação no mercado de trabalho; FAM = medo da reprovação familiar e dos amigos.

Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Sobre a disposição de participar do esquema fraudulento (Cenário 1), o medo apresentou efeito para os medos sociais - '*medo da hierarquia*', '*medo de perder benefícios econômicos na organização*' (por exemplo, salários, bonificações etc.), '*medo da norma*' (*in abstracto*) e '*medo de colocar em risco a reputação no mercado de trabalho*'.

Os resultados do cenário 1 apontam que o indivíduo possui maior disposição em participar do esquema fraudulento em virtude de dois aspectos motivadores – respeito à hierarquia e aos benefícios econômicos gerados por esta participação, indo ao encontro dos achados de Bonfim e Silva (2018) no qual as pessoas em grupo, quando há a figura de um líder, tornam-se mais propensas a tomarem decisões desonestas. Por outro lado, verificam-se como inibidores da participação na fraude o risco à reputação no mercado de trabalho e a norma. Ainda com relação aos inibidores de fraude pode-se verificar na estatística descritiva o alto índice de participação dos medos no que tange a norma (81,33%) e reputação (65%) (Rosa et al., 2015; Goel & Mazhar, 2019).

O resultado para '*medo da hierarquia*' evidencia que os sujeitos respeitam as ordens vinda de seus superiores, o que é evidenciado em pesquisas anteriores (Pereira, 2006; Murphy & Dacin, 2010; Taylor, 2021), seja pelo fato de algumas empresas buscarem manter o controle de seus funcionários disseminando a cultura do medo em razão de possíveis retaliações (Robinson et al., 2012; Wainberg & Perreault, 2016), seja pela figura do líder (Bonfim & Silva, 2018) ou ainda por questões culturais de respeito a hierarquia como evidenciado por Caplan et al. (2019) no caso Toshiba.

Essa característica; medo em razão de possíveis retaliações, que vem travestida de "respeito a hierarquia" pode ser minimizada quando se tem canais de denúncia e membros independentes no comitê de auditoria, dado que permitem gerar maior confiança aos colaboradores e ao ambiente organizacional (Lee & Fargher, 2013; Robinson et al., 2012; Johansson & Carey, 2016). Contudo, não se deve desprezar o

fato de que, o colaborador submetido nessas condições pode haver uma racionalização e retiram de si a responsabilidade do ato (Pereira, 2006; Murphy & Dacin, 2010) deixando de realizar a denúncia (Wainberg & Perreault, 2016; Dinc, Kuzey, Gungormus, & Atalay., 2018).

A mencionada racionalização também explica a relação positiva entre participar o esquema fraudulento e o '*medo de perder benefícios econômicos na organização*' (por exemplo, salários, bônus, etc.) dado que o sujeito considera a relação entre o risco de ser descoberto (variável não significativa) e o benefício gerado por sua participação (Damasio, 2009).

Por outro lado, '*medo de colocar em risco a reputação no mercado de trabalho*', seria o fator inibidor de o sujeito não participar do esquema fraudulento, indicando que os sujeitos considerariam não participar da fraude porque temerem ser reprovados pelo meio social em que estão (Pereira, 2006). Os resultados estão consistentes com estudos anteriores que apontaram estes medos como comuns aos profissionais no ambiente corporativo brasileiro (Freitas & Dantas, 2014) e internacional (Lombardo, 2015). Corroborando a não participação na fraude tem-se o '*medo da norma*' (Goel & Mazhar, 2019). Remete-se a percepção de que as punições legais para atos dessa natureza contribuem para mitigar tais situações. Os demais medos sociais, bem como as variáveis de controle (idade, gênero, experiência e religiosidade) não foram significativos.

Ao analisar a disposição dos sujeitos para *whistleblowing*, o medo apresentou efeito para os medos sociais – com o '*medo de ser desleal com a empresa*' (significância de 1%) e '*medo da reprovação familiar e de amigos*' (significância de 10%), ambas positivas.

O '*medo de ser desleal com a empresa*', de forma similar ao que ocorreu na hipótese 1, corrobora a pesquisa de Henik (2008), que identificou a lealdade como fator motivador de *whistleblowing* nas empresas norte-americanas; lealdade não direcionada aos gestores / executivos que participam da fraude, mas sim à instituição. Sobre o '*medo da reprovação familiar e de amigos*', uma explicação provável pode estar no valor atribuído à necessidade de pertencimento comumente associada, por exemplo, a valores culturais de coletivismo (Lombardo, 2015; Pereira, 2006).

Por fim, quanto a disposição do sujeito em realizar a delação premiada tem-se as variáveis '*medo de colocar em risco a reputação no mercado de trabalho*' (10% de significância) e o '*medo de reprovação pelos colegas*' (significância de 1%); sendo a primeira um fator motivador e; na segunda, um fator inibidor.

'*Medo de colocar em risco a reputação no mercado de trabalho*' é um fator que contribui com a denúncia, mesmo o sujeito tendo participado da fraude. Uma das explicações para isso está no fato de que os executivos que se envolvem em fraudes corporativas não querem ser vistos como fracassados e o fato de denunciar, pode contribuir com a sua imagem (e.g. Lombardo, 2015).

Com relação ao '*medo de reprovação pelos colegas*', que teve resultado negativo (inibidor), evidencia que a pressão (ex. Riahi-Belkaoui & Picur, 2000) exercida pelo ambiente corporativo pode fazer com que o sujeito não faça a denúncia, mesmo que para isso abra mão de se beneficiar. Os demais medos sociais não foram significativos, tampouco as variáveis de controle.

Consistente, ainda, tal resultado com a necessidade de segregar, como foi feito aqui nas variáveis de medos sociais, aquelas associadas à existência da norma legal proibitiva das demais referentes ao risco de ser descoberto e o efetivo *enforcement* da norma. A ciência de que a conduta é um ilícito penal no ambiente analisado foi um inibidor à disposição do sujeito para fraudar (ver resultados para o teste de H_1); e adicionalmente, na hipótese do indivíduo ter participado, ele vislumbra a delação como uma alternativa para reduzir as consequências de seu ato, sobretudo, em razão de sua reputação no mercado de trabalho (H_3); enquanto a "*lealdade a empresa*" e "*medo de reprovação de amigos e família*" encontram-se como os principais inibidores de que ele, ao não participar da fraude, venha a denunciá-la.

5 Considerações Finais

O objetivo desta pesquisa foi investigar o efeito - inibidor ou motivador - do 'medo' na disposição do indivíduo em participar e de denunciar a fraude corporativa. Para propósito de análise, foram observados os 'medos sociais' em ambiente organizacional. Medos sociais relacionados à hierarquia, perda de benefícios, risco de perda de reputação, reprovação dos colegas, família e amigos apresentaram significância, como motivadores ou inibidores, para o comportamento em relação à fraude; quer seja sua participação ou a denúncia – com ou sem favorecimento – em momento posterior.

Justifica-se sua relevância porque foi pesquisa percussora, em tema e abordagem ainda não abrangidos pelos estudos anteriores no contexto brasileiro, possibilitando, entre outros aspectos, a identificação de medos organizacionais associados às decisões do profissional contábil de participar das fraudes; bem como aqueles associados ao *whistleblowing* e à delação premiada.

Para tanto foi possível identificar que o indivíduo possui como fator motivador para realização da fraude corporativa os benefícios econômicos advindos desse ato, aspecto conhecido como um dos componentes da racionalização proposta por Cressey (1953) e o respeito a hierarquia, assim como aconteceu em casos concretos como o da Toshiba (Caplan *et al.*, 2019). Ainda nesse cenário, constata-se que a reputação no mercado de trabalho e o medo da norma (punição) como fatores que inibem a participação na fraude.

Quanto aos fatores motivadores da denúncia tem-se a lealdade a empresa, o medo de reprovação da família (sem benefícios); bem como a reputação no mercado de trabalho desde que em um cenário que conte com benefícios para a realização da denúncia. Por fim, tem-se o medo de reprovação dos colegas como fator inibidor da denúncia, mesmo que em um cenário de delação premiada.

Os resultados desta pesquisa são úteis aos aplicadores do Direito (por exemplo, juízes) à medida que apontam aspectos que podem agravar ou atenuar as motivações do indivíduo considerando-se os cenários ora analisados. Ainda para reguladores e aplicadores do Direito, os resultados podem auxiliar na avaliação da eficácia da norma e de seu *enforcement* (incluindo aí o instituto da delação premiada), no cenário sócio-político-econômico ao que estão expostos os preparadores das demonstrações financeiras brasileiras. No campo organizacional alerta para necessidade de colocar o indivíduo no centro das discussões sobre canais de denúncias, treinamentos, mecanismos de controles internos e postura de liderança, de modo a evitar que o medo iniba as denúncias e favoreça as fraudes. Já para os órgãos de classe e associações profissionais, a pesquisa contribui para evidenciar pontos de atenção na formação e acompanhamento de seus membros, principalmente no sentido de minimizar o efeito negativo do medo (para favorecer a participação nas fraudes e inibir a denúncia) nas suas escolhas e de assegurar a aplicação de penalidades (efeito positivo do medo), por exemplo.

Convém mencionar que esta pesquisa foi exploratória, dado seu ineditismo, e seus resultados não se prestam às generalizações. Sugere-se sua replicação em uma amostra com maior diversidade geográfica de atuação, background educacional e senioridade dos sujeitos no contexto brasileiro, bem como, a aplicação em outros países, em especial aqueles com volume significativo de transações com parceiros brasileiros, possibilitando uma abordagem cross-cultural.

Referências

- Albrecht, C. O., Holland, D. V., Skousen, B. R., & Skousen, C. J. (2018). The significance of whistleblowing as an anti-fraud measure. *Journal of forensic & Investigative Accounting*, 10(1), 1-13.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Applebaum S. H.; Bregman M. & Moroz P. (1998). Fear as a strategy: effects and impact within the organization. *Journal of European Industrial Training*, 22(3), 113–127. DOI: <https://doi.org/10.1108/03090599810207944>
- Association of Certified Fraud Examiners. (2018). Report to the Nations 2018 global study on occupational fraud and abuse. Disponível em: <http://www.acfe.com/report-to-the-nations/2018>.
- Association of Certified Fraud Examiners. (2020). Report to the Nations 2020 global study on occupational fraud and abuse. Disponível em: <http://www.acfe.com/report-to-the-nations/2020>.
- Badawi, I. M. (2005). Global corporate accounting frauds and action for reforms. *Review of Business*, 26 (2), 8-14.
- Bazerman, M. H. & Moore, D. A. (2009). *Judgment in managerial decision making*. 7 ed. Hoboken: John Wiley & Sons.
- Bittar, W. B. (2011). *Delação Premiada (Direito Estrangeiro, Doutrina e Jurisprudência)*. Rio de Janeiro: Lúmen Júris.
- Bonfim, M. P., & Silva, C. A. T. (2018). The Influence of the Leader in the Behavior of the Group. *European Journal of Scientific Research*, v. 151, p. 241-258.
- Bratton, V. K. (2004). *Affective morality: the role of emotions in the ethical decision making process*. *Dissertation* (Electronic Theses, Treatises and Dissertations – Paper 3097). Florida: Florida State University.
- Brazel, J. F., Jones, K. L., Thayer, J., & Warne, R. C. (2015). Understanding investor perceptions of financial statement fraud and their use of red flags: Evidence from the field. *Review of Accounting Studies*, 20(4), 1373-1406. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11142-015-9326-y>
- Brown, J. O., Hays, J., & Stuebs Jr, M. T. (2016). Modeling accountant whistleblowing intentions: Applying the theory of planned behavior and the fraud triangle. *Accounting and the Public Interest*, 16(1), 28-56. DOI: <https://doi.org/10.2308/APIN-51675>

- Buchan, H. F. (2005). Ethical decision making in the public accounting profession: An extension of Ajzen's theory of planned behavior. *Journal of Business Ethics*, 61(2), 165-181. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10551-005-0277-2>
- Caplan, D. H., Dutta, S. K., & Marcinko, D. J. (2019). Unmasking the Fraud at Toshiba. *Issues in Accounting Education*, 34(3), 41-57. DOI: <https://doi.org/10.2308/iace-52429>
- Ciceri, M. R. (2004). O medo: lutar ou fugir? As muitas estratégias de um mecanismo de defesa instintivo. São Paulo: Paulinas.
- Clements, L. H., & Shawver T. J. (2015). The effects of emotions on the moral judgments and intentions of accountants. *Journal of Forensic & Investigative Accounting*, 7(1), 146-179.
- Cozby, P. C., & Bates, S. C. (2011). *Methods in behavioral research*. 11th ed. McGraw Hill: New York.
- Cressey, D. R. (1953). Other people's money; a study of the social psychology of embezzlement.
- Curtis, M. B., & Taylor, E. Z. (2009). Whistleblowing in public accounting: influence of identity, situational context and personal characteristics. *Accounting and Public Interest*, 9 (1) 191-220. DOI: <https://doi.org/10.2308/api.2009.9.1.191>
- Damásio, A. R. (2000). *O mistério da consciência: do corpo e das emoções ao conhecimento de si*. São Paulo: Companhia das Letras.
- Damásio, A. R. (2009). *E o cérebro criou o homem*. São Paulo: Companhia das Letras.
- Dejours, C. (1982). *A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia od trabalho*. São Paulo: Cortez.
- Dinc, M. S., Kuzey, C., Gungormus, A. H., & Atalay, B. (2018). Exploring predictors of internal, external and anonymous whistle-blowing intentions: a quantitative analysis of accounting professionals. *International Journal of Applied Statistics and Econometrics*, 1(1), 18-29.
- Duffield, G., & Grabosky, P. (2001). The psychology of fraud. *Trends & Issues in Crime and Criminal Justice* 199: 1-6.
- Fajardo, B. A. G., & Cardoso, R. L. (2014). Faça o que digo, não faça o que eu faço: como aspectos individuais e relacionais influenciam as denúncias de fraudes organizacionais. *Revista Contabilidade, Gestão e Governança*, 17 (1), 115-133.
- Fonseca, C. B. G. D., Tabak, B. M., & Aguiar, J. C. D. (2015). A Colaboração Premiada Compensa? Brasília: Núcleo de Estudos e Pesquisas/ CONLEG/Senado. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/publicacoes/estudos-legislativos/tipos-de-estudos/textos-para-discussao/td181>
- Foucault, M. (1996). *Vigiar e Punir: nascimento da prisão*. 13 ed. Petropolis: Vozes.
- Freitas, M. E., & Dantas, M. (2014). Medos sociais dos brasileiros. *Organizações & Sociedade*, 21(68), 893-909. <https://doi.org/10.1590/S1984-92302014000100008>
- Frijda, N. H., Manstead, A. S., & Bem, S. (2000). The influence of emotions on beliefs. IN: Fridja, N. H. et al (Orgs.), *Emotions and Belief*. Cambridge University Press, 2000. p. 1-9. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511659904.001>
- Galvin, M. A., & Simpson, S. S. (2019). Prosecuting and Sentencing White-Collar Crime in US Federal Courts. IN: *The Handbook of White-Collar Crime*, 381–397. DOI: <https://doi.org/10.1002/9781118775004.ch24>
- Gao, L., & Brink, A. G. (2017). Whistleblowing studies in accounting research: a review of external experimental studies on the determinants of whistleblowing. *Journal of Accounting Literature*, 38, 1-13. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.acclit.2017.05.001>
- Garcia, N. R. (1996). A justiça penal e as formas de transação no direito norte americano: repercussões.

Revista Brasileira de Ciências Criminais 4(13), 79-92.

- Garofalo, J. (1981). The fear of crime: causes and consequences. *Journal of Criminal Law and Criminology*, 72 (2) 839-857. <https://doi.org/10.2307/1143018>
- Garoupa, N. & Stephen, F. (2008). Why Plea-Bargaining Fails to Achieve Results in So Many Criminal Justice Systems: A New Framework for Assessment. *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 15(3), 319-354. <https://doi.org/10.1177/1023263X0801500303>
- Gaudine, G. R., & Thorne L. (2001). Emotion and ethical decision-making in organizations. *Journal of Business Ethics*, 31 (2), 175-187. <https://doi.org/10.1023/A:1010711413444>
- Geep, A.; Kumar, K; Bhattacharya, S. (2020). Lifting the numbers game: identifying key input variables and a best-performing model to detect financial statement fraud. *Accounting & Finance*. <https://doi.org/10.1111/acfi.12742>
- Givati, Y. (2011). The Comparative Law and Economics of Plea Bargaining: Theory and Evidence. Discussion Paper nº 39, Harvard Law School, Cambridge, MA 02138, 2011. Disponível em http://www.law.harvard.edu/programs/olin_center
- Goel, R. K.; Mazhar, U. (2019). Does capital punishment deter White-collar crimes?. *The World Economy*, 42, 1873–1897. DOI: <https://doi.org/10.1111/twec.12739>
- Golden, J. (2021). Local Crime Environment and Corporate Financial Misconduct Using Benford's Law. *Journal of Forensic Accounting Research*, 6(1), 436-460. DOI: <https://doi.org/10.2308/JFAR-2021-003>
- Gomes, L. F., (2015). O castigo penal severo diminui a criminalidade? Retrieved from: <https://professorlfg.jusbrasil.com.br/artigos/207036404/o-castigo-penal-severo-diminui-a-criminalidade>
- Gottschalk, P. & Tcherni-Buzzeo, M. (2016). Reasons for Gaps in Crime Reporting: The Case of White-Collar Criminals Investigated by Private Fraud Examiners in Norway. *Deviant Behavior*. DOI: <https://doi.org/10.1080/01639625.2016.1196993>
- Guénin-Paracini, H.; Malsch, B; Paillé, A. M. (2014). Fear and risk in the audit process. *Accounting, Organizations and Society*, 39, 264–288. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.aos.2014.02.001>
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2011). *Econometria básica*. 5ª ed. Amgh Editora.
- Gullkvist, B., & Jokipii, A. (2013). Perceived importance of red flags across fraud types. *Critical Perspectives on Accounting*, 24(1), 44-61. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2012.01.004>
- Henik, E. G. (2008). Mad as hell or scared stiff? The effects of value conflict and emotions on potential whistle-blowers. *Journal of Business Ethics*, 80(1), 111-119. DOI <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9441-1>
- Hobbes, T. (1992). *Do Cidadão*. São Paulo: Martins Fontes.
- Hobbes, T. (2003). *Leviatã*. São Paulo: Martins Fontes.
- Holtfreter, K., Van Slyke, S., Bratton, J., & Gertz, M. (2008). Public perceptions of white-collar crime and punishment. *Journal of Criminal Justice*, 36(1), 50-60. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2007.12.006>
- Homer, E. M. (2020). Testing the fraud triangle: a systematic review. *Journal of Financial Crime*. 27(1), 172-187. DOI: <https://doi.org/10.1108/JFC-12-2018-0136>
- Huber, W. (2017). Forensic accounting, fraud theory, and the end of the fraud triangle. *Journal of Theoretical Accounting Research*, 12(2), 28-49.
- Johansson, E., & Carey, P. (2016). Detecting fraud: The role of the anonymous reporting channel. *Journal of business ethics*, 139(2), 391-409. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2673-6>
- Jones, M. (2011). The creative accounting and fraud environment. In: JONES, M. (Coord.). *Creative accounting, fraud and international accounting scandals*. London: John Wiley & Sons, 21-29.

<https://doi.org/10.1002/9781119208907.ch2>

- Johnson, D. (2022). What Are the Merits of Taking a Hybrid Regulatory Approach Toward the Enforcement of Corporate Financial Crime in the United Kingdom and United States of America? *Journal of White Collar and Corporate Crime* 3(1): 23-32. DOI: <https://doi.org/10.1177/2631309X211050013>
- Kish-Gephart, J. J., Detert, J. R., Treviño, L. K., & Edmondson, A. C. (2009). Silenced by fear:: The nature, sources, and consequences of fear at work. *Research in organizational behavior*, 29, 163-193. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.riob.2009.07.002>
- Korejo, M. S., Rajamanickam, R., Said, M. H. M., & Korejo, E. N. (2022). Plea bargain dilemma, financial crime and asset recovery. *Journal of Money Laundering Control*. Ahead of print. DOI: <https://doi.org/10.1108/JMLC-01-2022-0009>
- Koury, M. G. P. (2002). Medo, vida cotidiana e sociabilidade. *Revista De Ciências Sociais - Política & Trabalho*, 18, 9-19
- Lee, G., & Fargher, N. (2013). Companies' use of whistle-blowing to detect fraud: An examination of corporate whistle-blowing policies. *Journal of Business Ethics*, 114(2), 283-295. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1348-9>
- Lei n. 9.613 de 3 de Março de 1998. Dispõe sobre os crimes de lavagem e ocultação de bens, direitos e valores. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9613.htm
- Lei n. 10.268, de 28 de Agosto de 2001. Dispõe sobre o código penal. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10268.htm
- Lombardo, F. C. (2015). Fear as a motivation to commit management fraud. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2676350
- Lerner, J. S., & Keltner, D. (2000). Beyond valence: toward a model of emotion specific influences on judgment and choice. *Cognition and Emotion*, 14 (4), 473-493. DOI: <https://doi.org/10.1080/026999300402763>
- Levi, M. (2009). Suite Revenge? The Shaping of Folk Devils and Moral Panics about White-Collar Crimes. *British Journal of Criminology*, 49, 48-67. DOI: <https://doi.org/10.1093/bjc/azn073>
- Martin, D. R., Aldhizer G., & Baker T. (2002). When earnings management becomes fraud. *Internal Auditing*, 17 (4), 14-21.
- McBarnet, D. (2006). After Enron will 'Whiter than White Collar Crime' Still Wash? *The British Journal of Criminology*, 46(6), 1091-1109. DOI: <https://doi.org/10.1093/bjc/azl068>
- Milan, J. C., Weffort, E. J., Silva, A. F., & Cornachione Junior, E. B. (2015). Opportunistic behavior in accounting choices: the influence of emotions and personality. *Proceedings of the Annual Congress American Accounting Association*, Chicago, Illinois. Disponível em: <http://aaahq.org/Meetings/2015/Western-Region-Meeting/Program>
- Murphy, P. R. & Dacin, M. T. (2011). Psychological Pathways to fraud: understanding and preventing fraud in organizations. *Journal of Business Ethics*, 101 (4), 601-618. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0741-0>
- Near, P. J., & Miceli, M. P. (1995). Organizational dissidence: the case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 4 (1), 1-16. <https://doi.org/10.1007/BF00382668>
- Nucci, G. S. (2015). Organização criminosa. 2 ed. rev. Rio de Janeiro: Forense.
- Pereira, M. A., (2006). O medo no contexto organizacional. Dissertação, Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas da Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, Brasil.
- Pincus, K. V. (1989). The efficacy of a red flags questionnaire for assessing the possibility of fraud. *Accounting, Organizations and Society*, 14(1-2), 153-163. DOI: [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(89\)90039-1](https://doi.org/10.1016/0361-3682(89)90039-1)
- Porath, C. L., & Pearson, C. M. (2012). Emotional and behavioral responses to workplace incivility and the

- impact of hierarchical status. *Journal of Applied Social Psychology*, 42, 326-357. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.01020.x>
- Rezaee, Z. (2005). Causes, consequences, and deterrence of financial statement fraud. *Critical perspectives on Accounting*, 16(3), 277-298. DOI: [https://doi.org/10.1016/S1045-2354\(03\)00072-8](https://doi.org/10.1016/S1045-2354(03)00072-8)
- Riahi-Belkaoui, A. (2017). The Architecture of Fraud in the Accounting Environment. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3065381>
- Riahi-Belkaoui, A., & Picur, R. D. (2000). Understanding fraud in the accounting environment. *Managerial Finance*, 26 (11), 33-41. DOI: <https://doi.org/10.1108/03074350010766972>
- Riezler, K. (1944). The Social Psychology of Fear. *The American Journal of Sociology*, 49(6), 489-498. <https://doi.org/10.1086/219471>
- 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>
- Romero, L. (2003). Procedures for Investigating and Prosecuting White Collar Crime. *US-Mex. LJ*, 11, 165. DOI: <https://doi.org/10.25922/2nk9-zw23>
- Rosa, A. O., Martinez, A. L., & Balassiano, M. (2015). A face oculta da ética do medo no poder público: a ação de servidores públicos na área tributária limitada pelo medo. *Revista Organizações e Sociedade*, 22 (72), 143-160. DOI: <https://doi.org/10.1590/1984-9230727>
- Sadka, G. (2006). The Economic Consequences of Accounting Fraud in Product Markets: Theory and a Case from the U.S. Telecommunications Industry (WorldCom). *American Law and Economics Review* 8(3), 439-475. DOI: <https://doi.org/10.1093/aler/ahl012>
- 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. *Brazilian Administration Review*, 10 (4), 370-388. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1807-76922013000400002>
- Scott, W. R. (2015). *Financial accounting theory*. (7a ed.). Toronto: Pearson.
- Singleton, T., & Atkinson, K. E. (2011). An empirical analysis of the independent relationship of the usage of anti-fraud controls and the losses they reduce. *Journal of Forensic Studies in Accounting & Business*, 3(1).
- Silva, G. R., & 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), 48-56. DOI: <https://doi.org/10.11606/rco.v11i30.134372>
- Sousa, R. G., Vasconcelos, A. F., Antunes, G. A., & 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: <https://doi.org/10.4270/RUC.2013325>
- Suárez, J. G. (1993). *Managing fear in the workplace*. Total Quality Leadership Office. Arlington Va.
- Sutherland, E. H. (1940) White-Collar criminality. *American Sociological Review*. 5 (1):1-12. <https://doi.org/10.2307/2083937>
- Sutherland, E. H. (1945). Is "white collar crime" crime? *American sociological review*, 10(2), 132-139. <https://doi.org/10.2307/2085628>
- Taylor, E. Z. (2021). Who's the BOSS? Analysis of a Fraud. *Journal of Forensic Accounting Research*, 6(1), p. 252-261. <https://doi.org/10.2308/JFAR-2020-022>
- Taylor, E. Z; Curtis, M. (2010). An Examination of the Layers of Workplace Influences in Ethical Judgments: Whistleblowing Likelihood and Perseverance in Public Accounting. *Journal of Business Ethics*, 93, 31-37. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0179-9>

- Toms, S. (2019). Financial scandals: a historical overview. *Accounting and Business Research*, 49(5), 477-499. DOI: <https://doi.org/10.1080/00014788.2019.1610591>
- Tsahuridu, E. (2019). Whistleblowing: The Neglected Facilitator of Compliance. In *Financial Compliance* (pp. 169-185). Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-14511-8_7
- Watts, R. L., & J. L. Zimmerman. (1990). Positive accounting theory: a ten years perspective. *The Accounting Review* 65 (1): 131-156.
- Wainberg, J., & Perreault, S. (2016). Whistleblowing in audit firms: Do explicit protections from retaliation activate implicit threats of reprisal? *Behavioral Research in Accounting*, 28(1), 83-93. DOI: <https://doi.org/10.2308/bria-51122>
- Wolfe, D. T., & Hermanson, D. R. (2004). The Fraud Diamond: Considering the Four Elements of Fraud. *CPA Journal*, 74.12, 38-42.
- Zahra, S. A., Priem, R. L., & Rasheed, A. A. (2005). The Antecedents and Consequences of Top Management Fraud. *Journal of Management*, 31(6): 803-828. DOI: <https://doi.org/10.1177/0149206305279598>
- Zysman-Quirós, D. (2019). White-Collar crime in South and Central America: Corporate-State crime, governance, and the high impact of the Odebrecht corruption case. in *The Handbook of White-Collar Crime*, 363-380. DOI: <https://doi.org/10.1002/9781118775004.ch23>

Apêndice 1 – Descrição das variáveis da pesquisa e sustentação teórica: modelos 1, 2 e 3

| Sigla | Descrição | Tipo | Referencial |
|--------|--|---|--|
| FRAUD | Variável ordinal do tipo (1 a 7) que mensura a disposição em participar da fraude do indivíduo <i>i</i> . | Dependente H ₁ | Riahi-Belkaoui e Picur (2000) e Duffield e Grabosky (2001) |
| WHIST | Variável ordinal do tipo (1 a 7) que mensura a disposição em denunciar a fraude na qual não participou – sem benefício (<i>whistleblowing</i>) – do indivíduo <i>i</i> | Dependente H ₂ | Sampaio e Sobral (2013) e Sousa et al (2013) |
| DELPRE | Variável ordinal do tipo (1 a 7) que mensura a disposição em denunciar a fraude na qual participou – com benefícios (<i>delação premiada</i>) do indivíduo <i>i</i> | Dependente H ₃ | |
| EMPR | Variável ordinal do tipo (1 a 7) que mensura o medo de perder o emprego do indivíduo <i>i</i> | Independente H ₁ | Freitas e Dantas (2014) e Pereira (2006) |
| VIOL | Variável ordinal do tipo (1 a 7) que mensura o medo à integridade física do indivíduo <i>i</i> | Independente H ₂ e H ₃ | Freitas e Dantas (2014) |
| FRAC | Variável ordinal do tipo (1 a 7) que mensura o medo do fracasso do indivíduo <i>i</i> | Independente H ₁ , H ₂ e H ₃ | Lombardo (2015) |
| STAT | Variável ordinal do tipo (1 a 7) que mensura o medo de perder o status do indivíduo <i>i</i> | Independente H ₁ , H ₂ e H ₃ | Freitas e Dantas (2014) e Lombardo (2015) |
| COL | Variável ordinal do tipo (1 a 7) que mensura o medo de reprovação pelos colegas do indivíduo <i>i</i> | Independente H ₁ , H ₂ e H ₃ | Ciceri (2004) e Rosa et al. (2015) |
| HIER | Variável ordinal do tipo (1 a 7) que mensura o medo de hierarquia do indivíduo <i>i</i> | Independente H ₁ , H ₂ e H ₃ | Pereira (2006) |
| LEAL | Variável ordinal do tipo (1 a 7) que mensura o medo de ser desleal com a empresa do indivíduo <i>i</i> | Independente H ₁ , H ₂ e H ₃ | Henik (2008) |
| NORM | Variável ordinal do tipo (1 a 7) que mensura o medo da norma do indivíduo <i>i</i> | Independente H ₁ | Scott (2015) e Gomes (2015) |
| PRI | Variável ordinal do tipo (1 a 7) que mensura o medo de ser preso do indivíduo <i>i</i> | Independente H ₁ | Scott (2015) e Gomes (2015) |
| DESC | Variável ordinal do tipo (1 a 7) que mensura o medo de ser descoberto do indivíduo <i>i</i> | Independente H ₁ | Lombardo (2015) |
| BEN | Variável ordinal do tipo (1 a 7) que mensura o medo de perder benefícios econômicos na organização do indivíduo <i>i</i> | Independente H ₁ , H ₂ e H ₃ | Freitas e Dantas (2014) e Lombardo (2015) |
| PATR | Variável ordinal do tipo (1 a 7) que mensura o medo de perder o patrimônio do indivíduo <i>i</i> | Independente H ₁ | Freitas e Dantas (2014) |

| Sigla | Descrição | Tipo | Referencial |
|--------------|--|---|---|
| REPUT | Variável ordinal do tipo (1 a 7) que mensura o medo de colocar em risco a reputação no mercado de trabalho do indivíduo <i>i</i> | Independente H ₁ , H ₂ e H ₃ | Lombardo (2015) |
| FAM | Variável ordinal do tipo (1 a 7) que mensura o medo da reprovação familiar e dos amigos do indivíduo <i>i</i> | Independente H ₁ , H ₂ e H ₃ | Lombardo (2015) e Pereira (2006) |
| ID | Idade | Controle H ₁ , H ₂ e H ₃ | Near e Miceli (1995); Curtis e Taylor (2009) e Gao e Brink (2017) |
| GEN | Gênero | Controle H ₁ , H ₂ e H ₃ | |
| EXP | Experiência | Controle H ₁ , H ₂ e H ₃ | |
| REL | Religiosidade | Controle H ₁ , H ₂ e H ₃ | |

NOTAS

AGRADECIMENTOS

Os autores agradecem as contribuições dos editores e revisores que permitiram melhorias substanciais na versão final desta pesquisa. Agradecem também a participação de Juliana Cristina Milan na primeira versão da pesquisa.

CONTRIBUIÇÃO DE AUTORIA

Concepção e elaboração do manuscrito: Weffort, E. J.; Gonçalves, R. S.

Coleta de dados: Weffort, E. J.

Análise de dados: Gonçalves, R. S.; Weffort, E. J.

Discussão dos resultados: Gonçalves, R. S.; Weffort, E. J.

Revisão e aprovação: Weffort, E. J.; Gonçalves, R. S.

CONJUNTO DE DADOS DE PESQUISA

O conjunto de dados que dá suporte aos resultados deste estudo não está disponível publicamente.

FINANCIAMENTO

FECAP – Fundação de Escola de Comércio Álvares Penteado.

CONSENTIMENTO DE USO DE IMAGEM

Não se aplica.

APROVAÇÃO DE COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

Não se aplica.

CONFLITO DE INTERESSES

Não se aplica.

LICENÇA DE USO

Os Direitos Autorais para artigos publicados neste periódico são do autor, com direitos de primeira publicação para a Revista. Em virtude de aparecerem nesta Revista de acesso público, os artigos são de uso gratuito, com atribuições próprias, em aplicações educacionais, de exercício profissional e para gestão pública. A Revista adotou a licença [Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional - CC BY NC ND](#). Esta licença permite acessar, baixar (download), copiar, imprimir, compartilhar, reutilizar e distribuir os artigos desde que com a citação da fonte, atribuindo os devidos créditos de autoria. Nesses casos, nenhuma permissão é necessária por parte dos autores ou dos editores. Autores têm autorização para assumir contratos adicionais separadamente, para distribuição não-exclusiva da versão do trabalho publicada nesta revista (ex.: publicar em repositório institucional ou um capítulo de livro).

PUBLISHER

Universidade Federal de Santa Catarina. Curso de Ciências Contábeis e Programa de Pós-graduação em Contabilidade. Publicação no [Portal de Periódicos UFSC](#). As ideias expressadas neste artigo são de responsabilidade de seus autores, não representando, necessariamente, a opinião dos editores ou da universidade.

EDITORES

José Alonso Borba, Denize Demarche Minatti Ferreira, Carlos Eduardo Facin Lavarda.

HISTÓRICO

Recebido em: 06/08/2021 – Revisado por pares em: 18/12/2021 – Reformulado em: 18/02/2022 – Recomendado para publicação em: 10/11/2022 – Publicado em: 22/12/2022

* Uma versão preprint do artigo foi apresentada no XLIII EnANPAD, 2019.

ⁱ O questionário está disponível para pesquisadores interessados mediante solicitação aos Autores.