

O INTERESSE DO COLABORADOR EM UTILIZAR O CANAL DE DENÚNCIAS COMO FERRAMENTA PARA DETECÇÃO DE FRAUDES CORPORATIVAS

Edmilson Ferreira Lima Junior¹
Dr. Leonel Gois Lima Oliveira²

RESUMO

Este estudo tem como objetivo demonstrar qual o nível de interesse dos colaboradores de entidades que possuam canal de denúncias em utilizar esse canal para denunciar fraudes corporativas. Foi conduzido um levantamento com 143 participantes que trabalham em presas que possuam canal de denúncias. Os dados foram coletados por meio de questionário eletrônico e disponibilizado em redes sociais (LinkedIn e WhatsApp). A medição do interesse em denunciar fraudes corporativas, foi feita através da escala de Likert de 5 pontos. A escala também foi utilizada para medir o interesse em denunciar uma fraude cometida pelo gestor e a confiança do colaborador de que uma denúncia de fraude reportada ao canal de denúncias de sua empresa será detectada e comprovada, além disso foi verificado se existe a preferência dos colaboradores em denunciar fraudes de forma anônima. Os resultados apresentaram que a maioria dos colaboradores possuem a certeza do interesse em denunciar fraudes corporativas e certeza do interesse em denunciar fraudes do gestor. Além disso, a maioria acredita ser provável que sua denúncia de fraude corporativa será detectada e comprovada, ademais foi evidenciado que maior parte deles tem preferência por realizar denúncias de fraude de forma anônima.

Palavras-chave: Canal de denúncias. Denúncia. Fraudes corporativas.

ABSTRACT

This study aims to demonstrate the level of interest of employees of entities that have a reporting channel in using this channel to report corporate fraud. A survey was conducted with 143 participants who work in prisons that have a reporting channel. The data were collected through an electronic questionnaire and made available on social networks (LinkedIn and WhatsApp). The interest in reporting corporate fraud was measured through Likert's 5-point scale, the scale was also used to measure the interest in reporting a fraud committed by the manager and the employee's confidence that a report of fraud reported to his company's reporting channel will be detected and proven, in addition, it was verified if there is the preference of employees to report fraud anonymously. The results showed that the majority of employees have the certainty of interest in reporting corporate fraud and certainty of interest in reporting fraud from the manager. In addition the majority believes that it is likely that their report of corporate fraud will be detected and proven, and it was also found that most of them have a preference for reporting fraud anonymously.

Keywords: Reporting channel. Denunciation. Corporate Fraud.

¹ Pós-graduado no MBA de Governança, Riscos, Controle e Compliance na Unichristus. Graduado em Ciências Contábeis pela UECE. Av. Jucelino Kubitschek, 3750, Passaré, Fortaleza/CE, CEP 60861-634. E-mail: edmilsonjunnior01@gmail.com

² Doutor em Administração pela FGV/EBAPE. Mestre em Administração pela UECE. Professor na Centro Universitário Christus (Unichristus). R. João Adolfo Gurgel, 133, Cocó, Fortaleza/CE, CEP: 60190-180 - Núcleo de Ensino a Distância (NEAD). E-mail: adm.leoneloliveira@gmail.com

1. INTRODUÇÃO

A busca das organizações em se adequarem as boas práticas de governança desperta a necessidade de um ambiente um ambiente corporativo, o qual presa pela disseminação da cultura ética entre suas partes interessadas. A necessidade de práticas de *compliance* incluem o cumprimento das regras, normas, leis, das políticas do negócio e de outras atividades desenvolvidas pela empresa (SILVA; SOUZA; MELO, 2020).

As práticas de *compliance* são exercidas nas organizações, normalmente, por meio de um programa de *compliance*, que possui como integrante de um de seus pilares a existência um canal de denúncias. O canal de denúncias é considerado fundamental para minimizar situações de não-conformidade e irregularidades envolvendo os negócios (WANDERER; MACÊDO, 2017).

Desde 2010 a utilização de canais de denúncias no ambiente corporativo em nível mundial aumentou notavelmente. Um dos principais benefícios dos canais de denúncia é a identificação de fraudes. Organizações com canais de denúncias detectam fraudes mais rapidamente do que aquelas que não possuem canais de denúncias. (ACFE - Association of Certified Fraud Examiners, 2020).

Diante disso, justifica-se a escolha do tema por ser um assunto de relevância para o ambiente corporativo, visto que 49% dos casos de fraudes são detectados por meio de canais de denúncias (ACFE, 2020). Ademais, foi identificado que nos últimos dois triênios (2012 a 2014 e 2015 a 2017) que os números de relatos feitos por meio de canal de denúncias aumentaram (DELLOITE, 2018).

A suposição levantada na pesquisa consiste em colaboradores de uma entidade que há um canal de denúncias possuem muito interesse em relatar fraudes corporativas. Além disso, terá como problematização: os colaboradores de uma empresa que possui o canal de denúncias teriam interesse em utilizá-lo para relatar fraudes corporativas?

O objetivo geral da pesquisa é demonstrar qual o nível de interesse dos colaboradores de entidades que possuam canal de denúncias em utilizar esse canal para denunciar fraudes corporativas. Tendo como objetivos específicos: apresentar o interesse dos colaboradores em utilizar do canal de denúncias para denunciar fraudes corporativas; o interesse de denunciar fraude do gestor, se o colaborador acredita que sua denúncia será detectada e comprovada; e, se existe preferência, por denúncias anônimas.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 *Compliance*

Em sua literalidade a palavra *Compliance* de origem inglesa que quer dizer conformidade, no âmbito corporativo diz respeito ao cumprimento dos regulamentos internos e externos impostos às atividades da instituição. Além do cumprimento de diretrizes e integridade e condutas éticas (ACREFI, 2010 *apud* NAKAMURA, Elaine; NAKAMURA, Wilson; JONES, 2019).

A busca das organizações em se adequarem as boas práticas de governança desperta a necessidade de um ambiente corporativo mais ético. Essa necessidade é promovida por meio de práticas de *compliance* (SILVA; SOUZA; MELO, 2020).

No âmbito internacional, em 1960 a Securities and Exchange Commission (SEC), agência responsável por regular o mercado de capitais americanos, passou a insistir na contratação de “Compliance Officers” para criar procedimentos internos de controles, treinar pessoas e monitorar, com o objetivo de auxiliar as áreas de negócios a ter a efetiva supervisão, esse período ficou conhecido como o início da “era do compliance” (ABBI - Associação Brasileira de Bancos Internacionais ; FEBRABAN - Federação Brasileira de Bancos, 2018).

No Brasil, os primeiros passos do compliance surgiram no setor bancário, após o comitê de Basiléia que trouxe conceitos de compliance, gestão de riscos e controles para o sistema financeiro nos anos 90. (ABBI; FEBRABAN, 2018)

Posteriormente nos anos 2000 empresas de outros setores no Brasil foram afetadas pela lei norte americana Sarbanes-Oxley (SOX) resultado de diversos escândalos de fraudes e de condutas antiéticas ocorridas nos Estados Unidos. A referida Lei formulou obrigações a que todas as empresas que possuíssem ações negociadas na bolsa de valores deveriam aumentar os controles, a segurança e a transparência na condução dos negócios, na administração financeira, nas escriturações contábeis e na gestão e divulgação das informações (SILVA et. al., 2009).

No ano de 2013, a lei nº 12.846/2013, conhecida como lei anticorrupção, afetou setores e foi mais um incentivo para as organizações estruturarem mecanismos de compliance. Segundo a referida lei, as organizações poderão ser responsabilizadas e terem que indenizar com seu patrimônio por danos causados pelos seus agentes (CELLA; MACHADO; CARMO, 2019).

Segundo Campos (2015, apud Cella, Machado e Carmo, 2019) o objetivo da lei anticorrupção é combater a corrupção através do desincentivo às práticas lesivas ao erário, tornando o investimento preventivo mais benéfico que o ônus das penalidades.

A lei anticorrupção dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, em seu texto é informado que na aplicação de sanções serão consideradas entre outros pontos a existência de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica (BRASIL, 2013).

Nesse contexto, com objetivo esclarecer o conceito de Programa de Integridade em consonância com a lei nº 12.846/2013, a Controladoria Geral da União (CGU) em 2015 publicou documento orientativo para as empresas privadas. O canal de denúncias é descrito como integrante de um dos pilares do programa de integridade “Uma empresa com um Programa de Integridade bem estruturado deve contar com canais que permitam o recebimento de denúncias, aumentando, assim, as possibilidades de ter ciência sobre irregularidades” (CGU, 2015, p. 21).

2.2 O canal de denúncias

O Canal de Denúncias, funciona como instrumento com a função de propiciar ambiente seguro e independente para relatos e manifestações, sendo uma ferramenta estratégica e primordial para o programa de *compliance* (ICTS, 2018).

Conforme a ACFE (2014, apud Silva, Souza e Melo, 2016), o canal de denúncias é ferramenta essencial na detecção de fraudes e problemas de *compliance*.

Segundo a ACFE (2019), os motivos de implementar um canal de denúncias na companhia são para detectar e solucionar da melhor forma as condutas impróprias, identificar áreas que podem precisar de aprimoramento, reforçar uma cultura corporativa ética, cumprir leis e regulamentos, incentivar a comunicação interna de irregularidades e atenuar multas e penalidades.

Ou seja, o canal de denúncias é uma ferramenta, cuja a finalidade vai além da descoberta de fraudes, uma vez que existem outras situações além de fraudes que poderão ser detectadas a partir de uma denúncia, como um ato de discriminação, assédio sexual, assédio moral, descumprimento de normas internas e externas (ICTS, 2018).

Um mecanismo importante para o canal de denúncias é o anonimato, o qual permite que denunciante manifestem informações sobre seus gestores e líderes de alta hierarquia sem

que sofram retaliações. Sendo um elemento essencial para proteção das fontes de informação do canal (MACHADO, 2018).

Segundo Silva (2016), os funcionários estão mais dispostos a realizar denúncias quando acreditam em uma ação efetiva dos canais de denúncias internos.

A omissão do canal de denúncia pode desencorajar as pessoas que identificam irregularidades na empresa, de tal forma que elas podem não revelarem a ninguém (PARK *et al.*, 2008, *apud* SILVA 2016).

Foi efetuado uma correlação entre Faturamento e Implantação de um canal de denúncia, e foi identificado que pouco mais que a metade das empresas com faturamento anual de até 90 milhões não possuíam canais de denúncias, por outro lado maior parte das empresas com faturamento a partir de 91 milhões possuíam canal de denúncias (KPMG, 2019).

2.3 A Fraude

Segundo o Instituto dos auditores internos do Brasil (IIA Brasil) (2019, p 1), “*A fraude pode ser definida como qualquer ato ilegal caracterizado por engano, ocultação ou violação de confiança*”. Uma fraude não dependerá de violência, ameaça ou força física. Parte das fraudes são realizadas para visando a captação de dinheiro, bens ou para evitar perdas financeiras. (IIA Brasil, 2019)

É importante também salientar a diferenciação de fraude e erro, visto que diante de uma determinada situação detectada, o objetivo da análise será concluir se o fato se tratou de fraude ou erro. Segundo a NBC TI 01 – Da Auditoria interna (2003), fraude refere-se a um ato intencional e erro refere-se a um ato não-intencional.

Segundo Costa e Wood Junior (2012), fraudes corporativas podem gerar prejuízos para investidores, clientes e fornecedores. Levando, em muitas situações, a dissolução de grandes empresas, arruinando empregos e ocasionando consequências irreparáveis a sociedade.

Foi verificado que quarenta e um por cento (41%) das fraudes são cometidas por empregados, trinta e cinco por cento (35%) por gestores, vinte por cento (20%) por proprietários/executivos e três por cento (3%) por outros, além disso, as perdas por fraudes estão apresentando correlação com o nível do cargo do fraudador (ACFE, 2020).

Foi possível identificar que também pode ser correlacionado com o nível do cargo do fraudador, a duração de um esquema de fraude, o qual foi verificado que a duração média de uma fraude cometida por um proprietário/executivo foi de 24 meses, esquemas cometidos

pelos gestores foi de 18 meses e para esquemas cometidos por demais empregados foi de 12 meses (ACFE, 2020).

2.4 Triângulo da fraude

A hipótese do triângulo da fraude de Donald Cressey consiste em um estudo o qual definiu-se que a ocorrência de fraudes está condicionada pela existência conjunta de três dimensões: pressão, oportunidade e racionalização. (MACHADO; GARTNER, 2017).

No contexto do triângulo da fraude, a racionalização é usada para justificar um ato ilegal ou antiético (MARAGNO; BORBA, 2017). A pressão corresponde a problemas financeiros como o medo de perder a ocupação atual, o alcance ou manutenção de um dado padrão de vida (MACHADO; GARTNER, 2017). Enquanto que a oportunidade é a percepção de que cometer uma irregularidade e a probabilidade de ser pego é remota (MARAGNO; BORBA, 2017).

2.5 Tipos de Fraude

Segundo a classificação estabelecida pela ACFE (2020), existem três principais categorias de fraude corporativas que são: Corrupção, apropriação indevida de ativos e demonstrações fraudulentas.

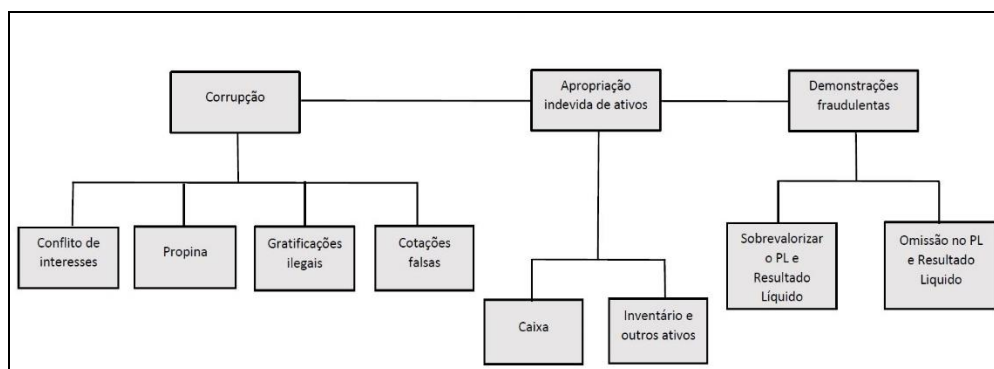
Segundo Serra e Ares (2014, p 98), *“a corrupção é um ato realizado por funcionários vinculados a entidades, que usam sua posição para obterem benefícios para si ou para terceiros”*.

De acordo com Pereira, Freitas e Imoniana (2014), a apropriação indébita de ativos, pode ser caracterizada quando o indivíduo responsável se utiliza de métodos para burlar os controles internos existentes com o intuito de furtar ou utilizar indevidamente os recursos de uma organização.

Segundo Wells (2008, *apud* Pereira, Freitas e Imoniana, 2014), define a fraude das demonstrações financeiras como distorções deliberadas, omissões de fatos ou divulgações de demonstrações financeiras com intenção de provocar engano a seus usuários, especialmente os investidores e credores.

A estrutura completa da árvore da fraude decorre a partir dessas três categorias apresentando muitos outros tipos de fraudes, conforme observado na Figura 1.

Figura 1: A árvore da fraude



Fonte: Site ACFE (2020) (adaptado)

3. MÉTODO

Para a realização da presente pesquisa, foi realizado um experimento de campo, onde os respondentes preencheram um questionário em formato digital elaborado pelo autor e disponibilizado por meio de link nas mídias sociais (LinkedIn e WhatsApp).

A população da pesquisa foi delimitada a colaboradores de entidades que possuam canal de denúncias. Uma pesquisa realizada com 200 empresas de diferentes setores evidenciou que 79% possuíam canal de denúncias, diante disso, é possível notar a presença do canal e denúncias em vários tipos empresas demonstrando a existência do público-alvo da pesquisa. (KPMG, 2019)

Inicialmente foi realizado a identificação do perfil dos respondentes, através da coleta de informações demográficas: idade, gênero, tempo de serviço no atual emprego, tempo de experiência profissional, grau de instrução e área de atuação.

Posteriormente, foram propostos os questionamentos com o objetivo demonstrar qual o nível de interesse dos colaboradores de entidades que possuam canal de denúncias em utilizar esse canal para denunciar fraudes corporativas utilizando-se das seguintes variáveis: o interesse dos colaboradores em utilizar do canal de denúncias para denunciar de fraudes corporativas; o interesse de denunciar uma fraude cometida pelo gestor, para medir essas variáveis será adotado a escala de Likert em uma sequência de 1 a 5 (1 – Não tenho interesse; 2 - Pouco provável; 3 - Provável; 4 - Muito provável; 5 - Com Certeza); a confiança dos colaboradores de que sua denúncia de fraude reportada ao canal de denúncias será detectada e confirmada, para medir essa variável será adotado a escala de Likert em uma sequência de 1 a 5 (1 – Não acredito; 2 - Pouco provável; 3 - Provável; 4 - Muito provável; 5 - Com Certeza), além de identificar se existe a preferência do colaborador por denunciar fraudes corporativas de forma anônima.

Segundo Silva (2016, p. 51), “a escala de Likert permite traduzir uma opinião ou percepção em um valor numérico, sendo simples para o respondente e para o pesquisador”.

Quanto ao tipo de pesquisa, foi do tipo descritiva, a qual tem como objetivo principal descrever características de uma determinada população ou fenômeno. (GIL, 2008). Também teve uma abordagem quantitativa, a qual caracteriza-se pelos dados terem natureza numérica, utilizando valores de grandezas monetárias de grandezas físicas ou de escalas de atitude (Likert), que são escolhas que se transformam em números utilizando-se da técnica de coleta de dados via questionário. (SILVA; LOPES; BRAGA JUNIOR, 2014)

Existem limitações do estudo em relação à forma de captação dos dados, visto que o questionário da pesquisa foi disponibilizado ao público, e não apresentou restrição aos respondentes. Entretanto, para o direcionamento ao público alvo que seriam os colaboradores de entidades que possuam canal de denúncias foi incluído no questionário a seguinte observação: “O questionário será destinado aos colaboradores de entidades que possuam canal de denúncias”.

O questionário foi disponibilizado durante o período de 30/10/2020 a 06/11/2020 em duas mídias sociais LinkedIn e WhatsApp. O levantamento teve o alcance total de 1883 visualizações, conforme especificado no Quadro 1:

Quadro 1: Visualizações do questionário no período de 30/10/2020 a 06/11/2020

Mídia Social	Quantidade de visualizações
Linkedin	1.576
Whatsapp	307
Total	1.883

Fonte: Elaboração própria

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Participantes

O quadro 2 demonstra o perfil dos 143 respondentes do questionário:

Quadro 2 – Perfil dos respondentes

Variáveis demográficas		N	%
Idade	18 a 25 anos	28	20%
	26 a 35 anos	74	52%
	36 a 45 anos	30	21%
	Acima de 46 anos	11	8%
Gênero	Feminino	70	49%
	Masculino	73	51%
Tempo de experiência profissional	Menos de 1 ano	5	3%
	De 2 a 5 anos	35	24%
	De 6 a 10 anos	40	28%
	Mais que 10 anos	63	44%
Tempo de serviço no atual emprego	Menos de 1 ano	38	27%
	De 2 a 5 anos	62	43%
	De 6 a 10 anos	28	20%
	Mais que 10 anos	15	10%
Grau de instrução	Ensino médio	7	5%
	Superior	58	41%
	Pós-graduado	78	55%
Área de atuação	Governamental	13	9%
	Privada	127	89%
	Terceiro Setor	3	2%

Fonte: Elaboração própria

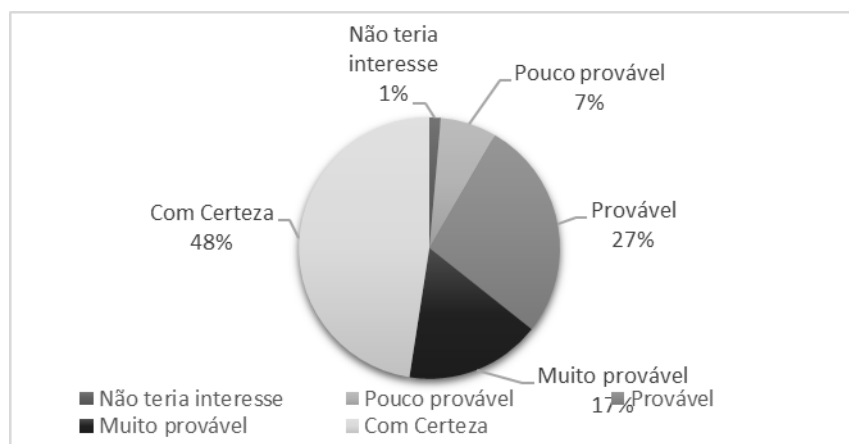
A partir do perfil dos respondentes, observa-se que o número de participantes por gênero foi uma quantidade aproximada, cinquenta e um por cento (51%) são do gênero masculino e quarenta e nove por cento (49%) do gênero feminino. Além disso, verifica-se que pouco mais da metade (52%) dos respondentes possuem entre 26 a 35 anos de idade, semelhantemente evidencia-se que cinquenta e cinco por cento (55%) são pós-graduados. Também foi verificado que maior parte dos respondentes apresentaram atuam na área privada (89%). Em relação ao tempo de experiência foi verificado que a maioria dos respondentes (44%) possuem mais de 10 anos de experiência. A respeito do tempo de serviço no atual emprego foi verificado um número maior de respondentes de 2 a 5 anos de tempo de serviço (43%).

4.2 Interesse em denunciar uma fraude corporativa

Em relação ao exame da questão central do estudo, 68 (48%) respondentes informaram que com certeza teriam interesse em denunciar fraude corporativa, 24

(17%) informaram ser muito provável, 39 (27%) informaram ser provável, 10 (7%) informaram ser pouco provável e 2 (1%) informaram não ter interesse. Conforme ilustrado no gráfico 1:

Gráfico 1 – Interesse em denunciar uma fraude corporativa



Fonte: Elaboração própria

É possível notar que um a maioria dos respondentes (48%) afirmam que com certeza teriam interesses em denunciar fraudes corporativas.

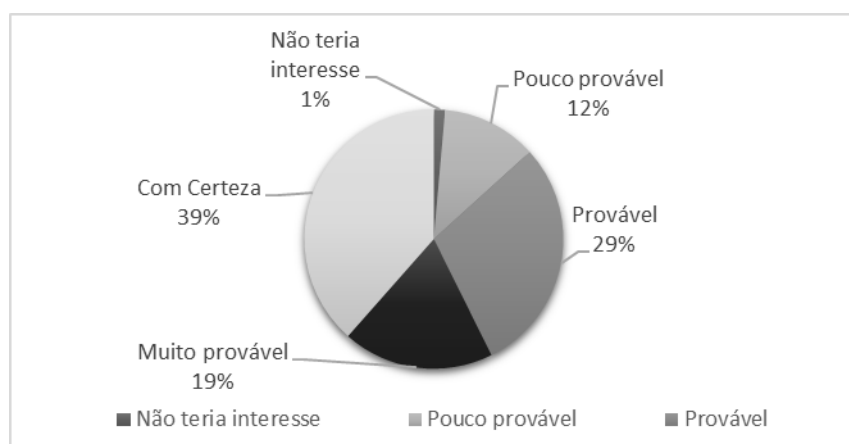
Realizando uma análise em relação com o perfil dos respondentes, os quais afirmaram que com certeza teriam interesse em denunciar uma fraude corporativa, foi evidenciado a predominância do gênero masculino 56%. Foi verificado também a predominância de respondentes entre 26 a 35 anos de idade (53%), pós-graduados (63%) e atuantes em entidades privadas (93%). A respeito do tempo de experiência profissional, foi predominante respondentes com mais de 10 anos de experiência (50%) e que possuem de 2 a 5 anos de tempo de serviço no atual emprego (34%).

Verificando as respostas com base na escala de Likert (1 – Não teria interesse; 2 - Pouco provável; 3 - Provável; 4 - Muito provável; 5 - Com Certeza) foi identificado a média de 4,0 e um desvio padrão de 1,07.

4.3 Interesse em denunciar uma fraude cometida pelo gestor

Obteve-se a quantidade de 55 (39%) respondentes informando que com certeza teriam interesse em denunciar fraude cometida pelo seu gestor, 27 (19%) informaram ser muito provável, 42 (29%) informaram ser provável, 17 (12%) informaram ser pouco provável e 2 (1%) informaram não ter interesse. Conforme ilustrado no Gráfico 2:

Gráfico 2 - Interesse em denunciar uma fraude cometida pelo gestor



Fonte: Elaboração própria

É possível notar que a certeza do interesse em denunciar fraudes cometidas pelo gestor apresentou maior frequência na escolha pelos respondentes. Vale ressaltar que comparado com o interesse em denunciar qualquer fraude corporativa, a frequência daqueles que tinham certeza do interesse em denunciar apresentou redução de 9 pontos percentuais, a situação pode ser interpretada pelo medo de retaliação ou pela afinidade entre o gestor e seu subordinado.

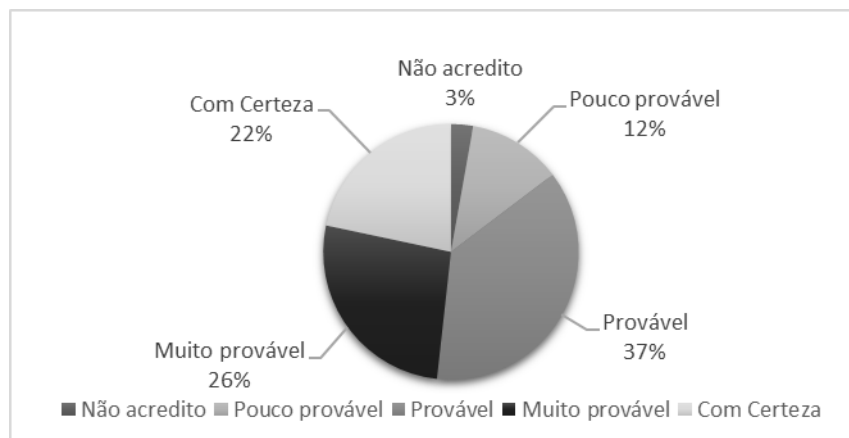
Realizando uma análise em relação com o perfil dos respondentes, os quais afirmaram que com certeza teriam interesse em denunciar uma fraude cometida pelo gestor, foi verificado que é predominante o gênero masculino (60%). Foi verificado também a predominância de respondentes entre 26 a 35 anos de idade (62%), pós-graduados (67%) e atuantes em entidades privadas (91%). A respeito do tempo de experiência profissional, foi predominante respondentes com mais de 10 anos de experiência (56%) e que possuem de 2 a 5 anos de tempo de serviço no atual emprego (36%).

Verificando as respostas com base na escala de Likert (1 – Não teria interesse; 2 - Pouco provável; 3 - Provável; 4 - Muito provável; 5 - Com Certeza) foi identificado a média de 3,8 e um desvio padrão de 1,12.

4.4 Confiança que uma denúncia de fraude reportada ao canal de denúncias será detectada e comprovada

Foi verificado que 31 (22%) respondentes informaram que acreditam que uma denúncia reportada para no canal de denúncias de sua empresa será detectada e comprovada, 38 (27%) informaram ser muito provável, 53 (36%) informaram ser provável, 17 (12%) informaram ser pouco provável e 4 (3%) informaram não ter interesse. Conforme ilustrado no Gráfico 3:

Gráfico 3 - Confiança de que uma fraude comunicada no canal de denúncias de sua empresa será detectada e comprovada



Fonte: Elaboração própria

É possível notar que a maioria dos respondentes afirmaram ser provável que uma denúncia de fraude comunicada no canal de denúncias de sua empresa será detectada e comprovada, a situação caracteriza a existência de dúvida pela maioria, essa situação poderia ser atenuada à medida que os casos investigados sejam solucionados e que melhorias resultantes das investigações sejam implantadas e penalidades aos responsáveis sejam aplicadas.

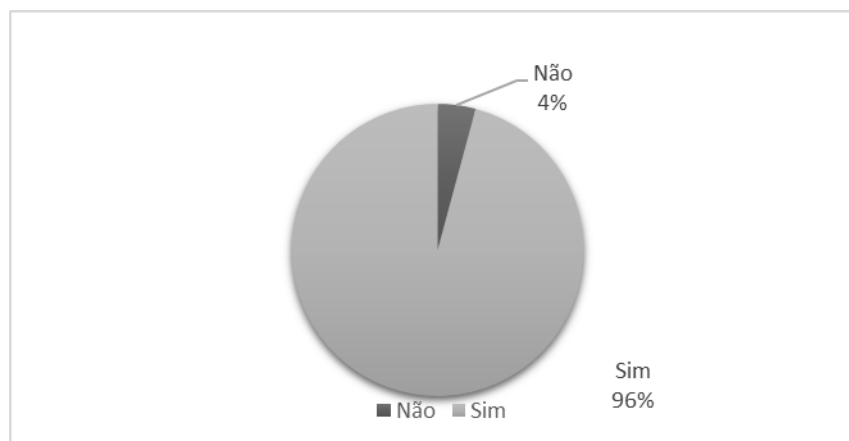
Realizando uma análise em relação com o perfil dos respondentes, os quais afirmaram que seria provável que uma denúncia de fraude comunicada no canal de denúncias de sua empresa será detectada e comprovada, foi verificado que é predominante o gênero feminino (57%). Foi verificado também a predominância de respondentes entre 26 a 35 anos de idade (53%), pós-graduados (55%) e atuantes em entidades privadas (87%). A respeito do tempo de experiência profissional, foi predominante respondentes com mais de 10 anos de experiência (40%) e que possuem de 2 a 5 anos de tempo de serviço no atual emprego (40%).

Verificando as respostas com base na escala de Likert (1 – Não teria interesse; 2 - Pouco provável; 3 - Provável; 4 - Muito provável; 5 - Com Certeza) foi identificado a média de 3,5 e um desvio padrão de 1,08.

4.5 Preferência por realizar denúncia de fraude de forma anônima

Foi identificado a preferência dos respondentes em realizar denúncia de fraudes corporativas de forma anônima, a qual foi constatado que 137 (96%) respondentes informaram ter preferência por realizarem denúncias anônimas, enquanto que apenas 6 (4%) informaram não possuir tal preferência. Conforme ilustrado no Gráfico 4:

Gráfico 4 - Preferência por realizar denúncia de fraude de forma anônima



Fonte: Elaboração própria

É possível notar que a maioria dos respondentes possuem preferência por denunciar fraudes corporativas de forma anônima, essa preferência dos respondentes ressalta a importância desse mecanismo para o canal de denúncias conforme afirmado por Machado, 2018.

Realizando uma análise em relação com o perfil dos respondentes, os quais afirmaram possuem preferência em realizar denúncia anônima, foi verificado que é predominante o gênero masculino (51%). Foi verificado também a predominância de respondentes entre 26 a 35 anos de idade (52%), pós-graduados (54%) e atuantes em entidades privadas (88%). A respeito do tempo de experiência profissional, foi predominante respondentes com mais de 10 anos de experiência (59%) e que possuem de 2 a 5 anos de tempo de serviço no atual emprego (45%).

Em relação aos 4% que não possuem preferência por denunciar de forma anônima, foi verificado que 50% são mulheres e 50% não homens. Foi verificado também que 50% possuem de 26 a 35 anos de idade e que 50% possuem mais de 10 anos no atual emprego. Foi notado a predominância de pós-graduados (67%) e todos são da área privada. A respeito do tempo de experiência profissional, foi verificado que 67% possuem mais de 10 anos de experiência.

5. CONCLUSÃO

O estudo realizado teve como objetivo de pesquisa, demonstrar qual o nível de interesse dos colaboradores de entidades que possuam canal de denúncias em utilizar esse canal para denunciar fraudes corporativas.

Após a realização do questionário, foi possível identificar os objetivos específicos, quando apresentado o nível de interesse em denunciar a fraude corporativa, o qual foi demonstrado que maior parte dos respondentes (48%) informaram que com certeza teriam interesse em denunciar uma fraude corporativa, quando apresentado o interesse de denunciar fraude cometida pelo do gestor, o qual foi demonstrado que maior parte dos respondentes (39%) informaram ter certeza que denunciariam uma fraude cometida pelo gestor.

Também foi possível identificar os outros objetivos específicos, quando apresentado o nível de confiança do colaborador de que sua denúncia será detectada e comprovada, o qual foi demonstrado que a maioria dos respondentes (37%) acreditam ser provável que sua denúncia será detectada e comprovada e quando apresentado se existe preferência por denúncias anônimas, o qual foi identificado que prevaleceu a escolha por realizar denúncias anônimas (96%).

O presente estudo tem como limitações próprias decorrentes da forma de disponibilização do questionário, uma vez que ficou disponível ao público em geral, não sendo possível restringir ao público alvo, entretanto foram tomadas medidas para o direcionamento do questionário, com a inclusão de um aviso no formulário especificando o público alvo.

Os achados da presente pesquisa podem contribuir para as organizações que já possuam canais de denúncias, visto que foi evidenciado que menos da metade dos respondentes possuíam certeza do interesse em realizar denúncia de fraude corporativa, situação a qual que poderia intensificada com a disseminação das práticas de *compliance* entre os colaboradores. Vale ressaltar também que em relação ao interesse em denunciar uma fraude cometida pelo gestor, a proporção de pessoas certamente interessadas diminuiu, a situação pode ser interpretada pelo medo de retaliação ou pela afinidade entre o gestor e seu subordinado.

Em relação a confiança dos respondentes de que sua denúncia de fraude seria detectada e comprovada, a maioria dos respondentes informaram ser provável, o que caracteriza a existência de dúvida entre a maioria, essa situação poderia ser atenuada à medida que os casos sejam solucionados e as melhorias decorrentes das fraudes identificadas sejam implantadas, além da penalização dos envolvidos.

Os resultados da pesquisa também demonstram a necessidade que os colaboradores possuem em ter uma forma de denúncia anônima para reportar casos de fraudes corporativas.

O interesse do colaborador em utilizar o canal de denúncias

Com a intenção de contribuir para possíveis pesquisas futuras sobre o assunto, recomenda-se a realização de pesquisas a fim de verificar o comportamento e nível de interesse em utilizar o canal de denúncias para denunciar fraudes corporativas, bem como relacionar as variáveis demográficas, além de ser realizado uma amostra mais homogênea, como por exemplo um grupo de profissionais de uma única empresa.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS INTERNACIONAIS; A FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS. **Função de Compliance**, 2018. Disponível em: <http://www.abbi.com.br/download/funcaoodecompliance_09.pdf>. Acesso em: 01 out. 2020.

ASSOCIATION OF CERTIFIED FRAUD EXAMINERS. *Developing an Integrated Anti Fraud, Compliance, and Ethics Program Implementing: Implementing a Whistleblower Helpline*, 2019. Disponível em: <https://www.acfe.com/uploadedFiles/ACFE_Website/Content/review/diafp/08-Implementing-a-Whistleblower-Helpline.pdf>. Acesso em: 02 out. 2020.

ASSOCIATION OF CERTIFIED FRAUD EXAMINERS. *Report to the Nations: the 2020 global study on occupational fraud and abuse*, 2020. Disponível em: <<https://www.acfe.com/report-to-the-nations/2020/>>. Acesso em: 01 out. 2020.

BRASIL. Lei n. 12.846, de 1º de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências, 2013. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 01 ago. 2013. p. 1.

CELLA, R. S.; MACHADO, M. R. R.; CARMO, C. H. S. A Lei Anticorrupção e o Conservadorismo Condicional nas Empresas Brasileiras não Financeiras. **Contabilidade Vista & Revista**, v. 30, n. 1, p. 68-90, 2019. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/54466/a-lei-anticorruptao-e-o-conservadorismo-condicional-nas-empresas-brasileiras-nao-financeiras/i/pt-br>>. Acesso em: 01 out. 2020.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Resolução CFC nº 986/03**. Disponível em: <https://www1.cfc.org.br/sisweb/SRE/docs/RES_986.pdf>. Acesso em: 02 out. 2020.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Programa de integridade**: Diretrizes para empresas privadas, 2015, p 21. Disponível em: <<https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/programa-de-integridade-diretrizes-para-empresas-privadas.pdf>>. Acesso em: 01 out. 2020.

COSTA, A. P. P.; WOOD JR., T. Fraudes corporativas. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, v. 52, n. 4, julho-agosto, p.464-472, 2012. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902012000400008>>. Acesso em: 02 out. 2020.

DA SILVA, Dirceu; LOPES, Evandro Luiz; JUNIOR, Sérgio Silva Braga. Pesquisa Quantitativa: Elementos, Paradigmas e Definições. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 5,

RAGC, v.9, n.40, p.133-150/2021

n. 1, p. 01-18, abr. 2014. ISSN 2178-9010. Disponível em: <<https://www.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/297>>. Acesso em: 03 out. 2020.

DELLOITTE. **Integridade corporativa no Brasil**: Evolução do compliance e das boas práticas empresariais nos últimos anos, 2018. Disponível em: <<https://www2.deloitte.com/br/pt/pages/risk/articles/integridade-corporativa-evolucao-do-compliance.html>>. Acesso em: 01 out. 2020.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo. Editora Atlas, 2008.

ICTS. **Canal de denúncias**: Elemento fundamental em um Programa de Compliance, 2018. Disponível em: <<https://materiais.icts.com.br/ebook-canal-de-denuncias-elemento-fundamental-em-um-programa-de-compliance>>. Acesso em: 02 out. 2020.

INSTITUTO DOS AUDITORES INTERNOS DO BRASIL. **Declaração de posicionamento do IIA**: Fraude e a auditoria interna. Disponível em: <<https://iiabrasil.org.br/korbilload/upl/ippf/downloads/declarao-de-pos-ippf-00000010-19072019095324.pdf>>. Acesso em: 02 out. 2020.

KPMG. **Perfil do hotline no Brasil**. 2019. Disponível em: <<https://home.kpmg/br/pt/home/insights/2019/08/perfil-do-hotline-no-brasil.html>>. Acesso em: 02 out. 2020.

MACHADO, C. **Denúncias anônimas: saiba trabalhar com esta fonte de informação valiosa**, 2018. Disponível em: <<https://blog.canaldedenuncias.com.br/denuncias-anonimas-saiba-trabalhar-com-esta-fonte-de-informacao-valiosa/>>. Acesso em: 02 out. 2020.

MACHADO, M. R. R. **Investigação da ocorrência de fraudes corporativas em instituições bancárias brasileiras à luz do triângulo de fraude de Cressey**, 2015. 295 f., il. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade de Brasília, Brasília, 2015. Disponível em: <<https://repositorio.unb.br/handle/10482/18006>>. Acesso em: 02 out. 2020.

MACHADO, M. R. R.; GARTNER I. R. Triângulo de fraudes de Cressey (1953) e teoria da agência: estudo aplicado a instituições bancárias brasileiras. **Revista Contemporânea de Contabilidade**. UFSC, Florianópolis, v. 14, n. 32, p. 108-140, maio/ago. 2017. Disponível em: <<https://doi.org/10.5007/2175-8069.2017v14n32p108>>. Acesso em: 02 out. 2020.

MARAGNO, L. M. D.; BORBA, J. A. Mapa Conceitual da Fraude: Configuração Teórica e Empírica dos Estudos Internacionais e Oportunidades de Pesquisas Futuras. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)**, v. 11, 7 dez. 2017. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.17524/repec.v11i0.1665>>. Acesso em: 02 out. 2020.

NAKAMURA, E. A. M. V.; NAKAMURA, W. T.; JONES, G. D. C. Necessidade de estrutura de compliance nas instituições financeiras. **Revista Gestão & Tecnologia**, v. 19, n. 5, p. 257-275, out./dez. 2019. Disponível em: <<https://doi.org/10.20397/2177-6652/2019.v19i5.1752>>. Acesso em: 01 out. 2020.

PERERA, L. C. J.; FREITAS, E. C.; IMONIANA, J. O. Avaliação do sistema de combate às fraudes corporativas no Brasil. **Revista Contemporânea de Contabilidade**. UFSC, Florianópolis, v. 11, n. 23, p. 03-30, mai./ago. 2014. Disponível em: <<https://doi.org/10.5007/2175-8069.2014v11n23p3>>. Acesso em: 02 out. 2020

SERRA, M. F. S.; ARES, E. C. A doação responsável como uma alternativa viável para combater fraudes e corrupções em entidades sem finalidade lucrativa: um estudo do trabalho desenvolvido pela Fundación Lealtad. **Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis da UERJ**, v. 19, n. 2, p. 93-115, 2014. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/32184/a-doacao-responsavel-como-uma-alternativa-viavel-para-combater-fraudes-e-corrupcoes-em-entidades-sem-finalidade-lucrativa--um-estudo-do-trabalho-desenvolvido-pela-fundacion-lealtad/i/pt-br>>. Acesso em: 02 out. 2020.

SILVA, G. R. **Canal de denúncias como instrumento de controle interno na detecção de fraudes contábeis em organizações**, 2016. 90 f. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Controladoria) - Universidade Federal Rural de Pernambuco, Recife. Disponível em <<http://www.tede2.ufrpe.br:8080/tede2/handle/tede2/7554>>. Acesso em: 02 out. 2020.

SILVA, G. R.; MELO, H. P. A.; SOUSA, R. G. A Influência do Canal de Denúncia Anônima como Instrumento de Prevenção de Riscos de *Compliance*. **Revista Evidenciação Contábil & Finanças**, v. 8, n. 1, p. 21-39, 2020. Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/recfin>>. Acesso em: 01 out. 2020.

SILVA, G. R.; MELO, H. P. A.; SOUSA, R. G. A proteção do anonimato e a eficácia do *compliance*: um estudo experimental sobre a influência do canal de denúncia anônima na comunicação de problemas de *compliance* no Brasil. In. XVI CONGRESSO CONTROLADORIA E CONTABILIDADE. 2016. **Anais do XVI International Conference in Accounting**. São Paulo: USP, 2016. Disponível em: <<https://congressosp.fipecafi.org/anais/artigos162016/50.pdf>>. Acesso em: 02 out. 2020.

SILVA, K. L. et. al. A implementação dos controles internos e do Comitê de Auditoria segundo a lei SOX: o caso Petrobras. **Contabilidade Vista & Revista** v. 20, n. 3, p. 39-63, 2009. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/8119/a-implementacao-dos-controles-internos-e-do-comite-de-auditoria-segundo-a-lei-sox--o-caso-petrobras/i/pt-br>>. Acesso em: 01 out. 2020.

WANDERER, L. C.; MACEDO, G. R. **A validação e a aderência à implementação do Programa de Compliance no Sistema de Crédito Cooperativo (SICREDI)**, 2017. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10183/169573>>. Acesso em: 01 out. 2020.