

MESTRADO
CONTABILIDADE, FISCALIDADE E FINANÇAS
EMPRESARIAIS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO

DETERMINANTES DA DENÚNCIA DA FRAUDE POR PARTE
DOS AUDITORES PORTUGUESES

CATARINA PARRACHO TRINDADE LIMA ALVES

OUTUBRO – 2016

MESTRADO
CONTABILIDADE, FISCALIDADE E FINANÇAS
EMPRESARIAIS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO

DISSERTAÇÃO

DETERMINANTES DA DENÚNCIA DA FRAUDE POR PARTE
DOS AUDITORES PORTUGUESES

CATARINA PARRACHO TRINDADE LIMA ALVES

ORIENTAÇÃO:

PROFESSORA DOUTORA MARIA JOÃO COELHO GUEDES

OUTUBRO – 2016

Resumo

Este estudo tem como objetivo perceber quais os fatores que têm influência na decisão de denúncia de atos fraudulentos por parte dos auditores portugueses.

Foram consideradas dez variáveis determinantes na decisão de denúncia de atos fraudulentos: o conhecimento de políticas de *Whistleblowing*, a adequação dos canais de reporte, a dimensão da empresa, a formação, a gravidade do ato fraudulento, o género, a idade e experiência profissional, a existência de retaliação e a existência de legislação.

Foi realizado um questionário *online* utilizando cenários que descrevem situações que poderão ocorrer no âmbito de um trabalho de auditoria, tendo sido solicitada a colaboração de todas as empresas de auditoria registadas na base da Informa D&B em Portugal, e foram obtidas 445 respostas completas.

Os resultados indicam que dos determinantes acima mencionados, o conhecimento das políticas de *Whistleblowing*, a adequação dos canais de reporte, a dimensão, a formação e a adequação da formação são as variáveis que influenciam a decisão dos auditores de denunciar atos fraudulentos.

Palavras-chave: fraude, *Whistleblowing*, auditores, determinantes da fraude, ato fraudulento.

Abstract

This study aims to understand which factors influence Portuguese auditors' decision to whistle blow.

Ten determinants were considered as possible influencers of the decision to blow the whistle: knowledge of Whistleblowing policies, the adequacy of reporting channels, the size of the company, training, the severity of the act fraudulent, gender, age and professional experience, the existence of retaliation and the existence of legislation.

An online survey was conducted using scenarios that described situations that may occur in the course of an audit work, having been requested the cooperation of all audit firms registered at Informa D&B database in Portugal, and were obtained 445 complete responses.

The results indicate that of the determinants mentioned above, knowledge of Whistleblowing policies, the adequacy of reporting channels, the size, training and the training quality are the variables that influence the decision of the auditors to report fraudulent acts.

Key-words: fraud, whistleblowing, auditors, fraud determinants, fraudulent act.

Agradecimentos

Em primeiro lugar gostaria de agradecer à minha orientadora, Professora Doutora Maria João Guedes por todo o apoio e disponibilidade.

A Informa D&B pela rapidez com que me disponibilizaram todos os contactos essenciais à divulgação do meu questionário.

A todas as pessoas que responderam e testaram o questionário, dando *feedback* e sugestões.

À minha mãe, por ser incansável e porque sem ela nunca teria chegado até aqui. Ao meu pai, por nunca me deixar desistir.

Aos meus amigos por todo o apoio, amizade e encorajamento dado ao longo destes meses.

Índice

Abstract	ii
Agradecimentos	iii
Abreviaturas	v
Lista de Tabelas	vi
Lista de Anexos	vii
Introdução	1
2. Revisão de Literatura	2
2.1. <i>Definição de Whistleblowing</i>	2
2.2. <i>O processo de Whistleblowing</i>	4
2.3. <i>Fraude</i>	5
2.4. <i>Motivação para a denúncia da fraude</i>	7
2.6. <i>Determinantes da fraude</i>	11
2.6.1. <i>Políticas de Whistleblowing e canais de reporte</i>	13
2.6.3. <i>Formação</i>	15
2.6.4. <i>Gravidade do ato fraudulento</i>	16
2.6.5. <i>Fatores demográficos</i>	17
2.6.6. <i>Retaliação e Legislação</i>	18
3. Metodologia	19
3.1. <i>Amostra</i>	19
3.2. <i>Variáveis</i>	23
4. Resultados	25
4.1. <i>Estatísticas descritivas</i>	25
4.2. <i>Testes t</i>	27
4.3. <i>Correlação das Variáveis</i>	30
4.4. <i>Modelo de regressão linear</i>	31
5. Conclusão	33
5.1. <i>Considerações finais</i>	33
5.2. <i>Limitações do estudo</i>	36
5.3. <i>Sugestões para investigação futura</i>	36
Referências	37
Anexos	42

Abreviaturas

ADEQ_C: Adequação dos canais de reporte

ADEQ_F: Adequação da formação

BIG4: 4 grandes empresas de auditoria (Deloitte, KPMG, PwC e EY)

C_POL: Conhecimento das políticas de *Whistleblowing*

DIM: Dimensão da empresa (nº de empregados)

EXP: Experiência profissional

FORM: Formação no âmbito da denúncia da fraude

GEN: Género

ID: Idade

LEG: Existência de legislação

RET_EXT: Retaliação esperada por reportar externamente

RET_IN: Retaliação esperada por reportar internamente

W: *Whistleblowing*

Lista de Tabelas

Tabela I – Descrição da Amostra.....	22
Tabela II – Variáveis do modelo	23
Tabela III – Estatísticas descritivas relativas à gravidade dos cenários	25
Tabela IV – Tabela de frequências das medidas adicionais apresentadas nos cenários	26
Tabela V – Estatísticas descritivas das variáveis independentes	27
Tabela VI – Testes t (Políticas e formação em Whistleblowing por número de empregados e tipo de empresa).....	27
Tabela VII – Testes t (Políticas de Whistleblowing com formação)	28
Tabela VIII – Teste t (Gravidade do ato fraudulento por idade, género e experiência profissional)	29
Tabela IX – Teste t (Retaliação por género e dimensão da empresa)	30
Tabela X – Resultado do Modelo de Regressão Linear	31

Lista de Anexos

Anexo 1 – Questionário	42
Anexo 2 – Influência da retaliação na carreira	48
Anexo 3 – Influência da legislação	48
Anexo 4 – Matriz de correlação das variáveis	49

“O desafio para a nossa sociedade no final do século XX é criar condições para todos aqueles que o desejarem possam envolver-se ativamente, possam compreender e participar, possam influenciar, persuadir, empenhar-se e denunciar e, na tomada de decisões, possam trabalhar juntos para o bem comum.” (Vinten, 1992)

Introdução

As últimas décadas foram pautadas por diversos escândalos financeiros quer a nível internacional (e.g. WorldCom, Xerox, Enron) quer a nível nacional (os recentes casos do BES; BPN; BPP, Banif e PT). Em todos eles se questionou a independência e integridade dos auditores, uma vez que as irregularidades que mais tarde foram descobertas, parecem ter “passado ao lado” desses mesmos profissionais ao longo das auditorias realizadas às empresas.

Muitas são as razões que podem levar os auditores a ignorar estas irregularidades, sendo uma das principais a cessação de contrato com clientes importantes e o seu impacto na faturação anual.

O surgimento destes casos levou a uma maior discussão sobre o tema do *Whistleblowing* e o impacto que o mesmo tem, quer nas empresas quer na vida de quem decide denunciar os atos fraudulentos. Por *Whistleblowing* entende-se ato de denunciar a existência de irregularidades na gestão e no funcionamento de empresas ou instituições.

Para as empresas as consequências da denúncia são maioritariamente negativas – danos na reputação, perda de confiança por parte dos clientes, perda de quota de mercado (Dozier & Miceli, 1985). No entanto, poderá ter também consequências positivas uma vez que alertada para determinado problema, a empresa poderá corrigir más práticas, impedir que outros colaboradores ou clientes sejam prejudicados e evitar outras consequências negativas, nomeadamente processos judiciais ou perda de clientes (Near & Miceli, 1985; Dozier & Miceli, 1985).

Para quem denuncia, as principais implicações prendem-se com o efeito que a sua decisão vai ter no seu futuro profissional, nomeadamente a existência de retaliação por parte da empresa visada.

Este estudo pretende analisar quais os fatores que têm influência na decisão de denúncia de atos fraudulentos por parte dos auditores. Como tal, e com base na literatura existente foram identificadas dez variáveis como potenciais influenciadores da decisão: Conhecimento das políticas de *Whistleblowing*, adequação dos canais de reporte, dimensão, formação, gravidade do ato fraudulento, género, idade, experiência, retaliação e existência de legislação. Foi realizado um questionário *online* que posteriormente foi enviado a todas as empresas de auditoria registadas na base de dados da Informa D&B.

Os resultados do estudo mostram que o conhecimento das políticas de *Whistleblowing*, a adequação dos canais de reporte, a dimensão e a formação são os fatores que mais parecem influenciar a decisão dos auditores quando confrontados com situações que requerem denúncia.

Este estudo pretende contribuir para uma melhor compreensão das razões que motivam os auditores a reportar situações de fraude.

O restante trabalho está estruturado da seguinte forma: no segundo capítulo é feita a revisão da literatura existente sobre o tema, no terceiro capítulo é abordada a metodologia utilizada e são descritas as hipóteses, no quarto capítulo são apresentados e discutidos os resultados e, por fim, no quinto capítulo são apresentadas as conclusões finais.

2. Revisão de Literatura

2.1. Definição de Whistleblowing

Whistleblowing é um termo vasto para o qual não existe apenas uma única definição. Este pode ser definido como um comportamento organizacional (Dozier & Miceli, 1985) mas, ao longo dos anos, diversos autores estudaram o tema e todos eles parecem ter a sua própria perspetiva relativamente ao mesmo.

Catarina Parracho Trindade Lima Alves, Mestrado em Contabilidade, Fiscalidade e
Finanças Empresariais
Determinantes da Denúncia da Fraude por Parte dos Auditores Portugueses

Para Jubb (1999, pág 78) *Whistleblowing* é “um ato deliberado e não-obrigatório de divulgação, que é tornado público e é feito por uma pessoa que tem ou teve acesso privilegiado a dados ou informações de uma organização, acerca de uma ilegalidade ou outro delito quer este seja real, uma suspeita ou antecipação que implica e está sobre o controlo da organização, a uma entidade externa com potencial para corrigir a irregularidade”. Neste caso, o autor apenas considera o reporte externo como via viável de reporte de atos fraudulentos. Ou seja, a denúncia de atos fraudulentos apenas é válida quando é feita a organismos externos à empresa, sejam eles os *media*, membros governamentais ou outros organismos externos capazes de trazer mudanças à empresa em questão (King, 1999).

Por outro lado, outros autores consideram também o reporte interno como via de denúncia de atos fraudulentos. Como reporte interno pode-se considerar a divulgação de informação a pessoas ou entidades dentro da própria organização, nomeadamente a superiores hierárquicos ou supervisores. Near & Miceli (1985) consideram *Whistleblowing* como um ato praticado por membros da organização (antigos ou atuais) em que estes revelam práticas ilegais, imorais ou ilegítimas a pessoas ou organizações potencialmente capazes de agir perante o problema. Loeb & Cory (1989) consideram que tanto a incidência externa como a incidência interna são formas válidas de *Whistleblowing*.

Também Vinten (1992, pág. 44) considera ambas as formas de reporte e define *Whistleblowing* como a “divulgação não autorizada de informação que um colaborador acredita que evidencia a violação de qualquer lei, norma ou regulamento, código de conduta ou declaração profissional, ou que envolve má gestão, corrupção, abuso de autoridade ou perigo para a saúde e segurança pública ou dos colaboradores”.

2.2. O processo de Whistleblowing

Diversos autores consideram *Whistleblowing* como um processo e não como um “evento” (Dozier & Miceli, 1985; Jubb, 1999; Loeb & Cory, 1989; Miceli et al., 1991; Near & Miceli, 1985). Segundo Near & Miceli (1985) este processo inclui quatro elementos fundamentais: A pessoa que faz a denúncia, o ato de *Whistleblowing*, a parte a quem é feita a denúncia e a empresa sobre a qual é feita a denúncia.

Para além dos quatro elementos, o processo contempla quatro decisões tomadas pelo denunciante (*Whistleblower*) e pela organização sobre a qual é feita a denúncia: 1 – O observador deve decidir se a atividade em questão é realmente ilegal, imoral ou ilegítima, 2 – caso a primeira decisão seja afirmativa, deve decidir se vai ou não reportar o problema, 3 – se o individuo decidir denunciar a situação a empresa deve tomar uma decisão relativamente ao problema (continua ou não a praticar a atividade considerada ilegal, imoral ou ilegítima), 4 – a empresa deve decidir se ignora o denunciante ou se toma medidas para o silenciar, sendo esta última opção legítima caso a acusação seja considerada inconsistente ou inválida.

Existem diversos fatores que pesam na decisão de reporte, nomeadamente saber a quem reportar o problema, a certeza de que ao fazê-lo vai ter impacto na resolução do problema e, ainda, características pessoais do individuo (alternativas económicas e de suporte emocional e custos para o individuo caso decida reportar).

Dozier & Miceli (1985) por sua vez sugerem a abordagem de Latané & Darley (1970) que definem o processo de decisão como um conjunto de cinco passos: 1 - o observador deve estar ciente do problema, 2 – o observador deve decidir se o problema é urgente e exige algum tipo de ação, 3 – o observador deve depois decidir se ele/a é responsável por agir perante o problema; 4 - se a resposta for positiva, o observador deve escolher o método mais apropriado de ação, 5 - a ação deve ser implementada.

Diferentes fatores podem influenciar cada um dos cinco passos e, numa perspetiva de processo, é possível observar as diferentes fases da tomada de decisão e destacar os dilemas éticos inerentes à ação de *Whistleblowing*.

Loeb & Cory (1989) adaptaram o estudo de De George (1981) de modo a refletir o processo de decisão dos auditores perante um conflito ético. Neste caso o processo de decisão deve seguir um conjunto de três passos: 1 – o individuo deve avaliar a materialidade do problema e se o mesmo pode induzir em erro outras partes, internas ou externas à empresa, de modo a resultar em consequências negativas; 2 – caso a primeira resposta seja positiva, o individuo deve reportar o problema e a empresa deverá ter um mecanismo formal, para uso dos seus colaboradores aquando confrontados com dilemas éticos. Caso este mecanismo não exista, o individuo deverá reportar o problema ao seu superior hierárquico; 3 – caso o reporte interno não tenha sucesso, o individuo deve consultar um organismo externo independente de maneira a perceber se as consequências negativas do problema em questão poderão ser evitadas ou até mesmo cessadas. Caso esta última questão seja afirmativa, o individuo tem a responsabilidade moral de reportar o problema publicamente. O estudo de Loeb & Cory (1989) vai de encontro ao processo estudado por Near & Miceli (1985) e Latané & Darley (1970) e defendido também por Dozier & Miceli (1985).

2.3. Fraude

O conceito de fraude é um conceito muito genérico e que abrange todas as múltiplas formas a que um individuo pode recorrer para obter vantagem sobre outro de forma ilegal (Albrecht et al., 2012). A principal característica que marca este conceito e que o diferencia do erro é a sua intencionalidade (*International Standard on Auditing (ISA) n°240, International Federation of Accountants (IFAC), 2009, parágrafo 2*): no caso da

fraude existe uma intenção propositada de obter uma vantagem sobre outro indivíduo (Albrecht et al., 2012).

Salientando ainda essa característica de intencionalidade no que respeita à fraude, o *American Institute of Certified Public Accountants* (AICPA) define este termo como “um ato intencional que resulta numa distorção relevante das demonstrações financeiras que são objeto de uma auditoria” (*Statements on Auditing Standards* (SAS) nº99, *American Institute of Certified Public Accountants* (AICPA), 2002, parágrafo 5).

Segundo Crawford & Weirich (2011, pág. 347) a fraude acontece quando “a ganância coexiste com a possibilidade de engano” e, na grande maioria dos casos, envolve a participação ativa e o conhecimento da gestão de topo da empresa. De acordo com os mesmos autores, o maior incentivo à fraude consiste na prevalência de remuneração com base em ações e na forte pressão feita pelos mercados sobre os gestores por forma a atingirem os resultados esperados. Estas pressões levam a gestão a passar aos seus colaboradores uma mensagem de “vale tudo” no que toca à obtenção dos resultados, não tendo em consideração os valores e comportamento ético.

Existem assim três condições para que a fraude possa ocorrer (*Statements on Auditing Standards* (SAS) nº99, *American Institute of Certified Public Accountants* (AICPA), 2002, parágrafo 7): 1 – os empregados ou a gestão da empresa têm um incentivo ou estão sob pressão; 2 – as circunstâncias em que a empresa se encontra dão oportunidade a que a fraude ocorra; 3 – as partes envolvidas têm a capacidade de racionalizar o ato fraudulento.

A fraude no âmbito financeiro pode ocorrer através de relato financeiro fraudulento ou através da apropriação indevida de ativos (*Statements on Auditing Standards* (SAS) nº99, *American Institute of Certified Public Accountants* (AICPA), 2002, parágrafo 6). No entanto, os casos mais significativos envolvem a manipulação das demonstrações financeiras da empresa, nomeadamente dos seus resultados (Crawford & Weirich, 2011).

Este tipo de ato fraudulento é relativamente fácil de praticar devido à natureza muitas vezes subjetiva das normas de auditoria (Crawford & Weirich, 2011), permitindo às empresas a utilização de diversas estratégias de manipulação das demonstrações financeiras: O reconhecimento impróprio de receitas da empresa (quer seja prematuro ou fictício), o reconhecimento antecipado de perdas da empresa, a sobreavaliação dos inventários, o diferimento indevido de perdas, a omissão de transações e outras informações materialmente relevantes, a falta de registo de passivos da empresa ou a criação de “reservas” de resultados para compensar nos anos em que a empresa apresenta resultados menos favoráveis (ou método “*cookie jar*”) são alguns dos tipos mais comuns de relato financeiro fraudulento (Crawford & Weirich, 2011; Dooley, 2002; Mulford & Comiskey, 2002; Schilit & Perler, 2010).

2.4. Motivação para a denúncia da fraude

De acordo com Dozier & Miceli (1985) *Whistleblowing* é uma forma de comportamento pró-social (*Prosocial behaviour*), isto é, um tipo de comportamento social que, contrariamente ao altruísmo, se destina não só a beneficiar outras pessoas como também beneficia o indivíduo que tem o comportamento (Staub, 1978).

Apesar de o ato de denúncia poder parecer um ato altruísta, o denunciante pode apenas querer corrigir algum problema que o afeta diretamente (Dozier & Miceli, 1985) no seu dia-a-dia no trabalho. No entanto, mesmo que os motivos do denunciante não sejam totalmente altruístas, eles acabam por beneficiar também a empresa (permite-lhes corrigir erros e más práticas) e outras pessoas (neste caso, outros colaboradores).

O ambiente organizacional da empresa também tem impacto na decisão de denúncia, podendo haver empresas mais recetivas e que incentivam os seus trabalhadores a denunciar atos fraudulentos e outras em que tal comportamento não é desejado pela empresa. Embora em trabalhos como auditoria seja expectável que haja descoberta e denúncia de fraudes e

práticas menos éticas, nem todas as empresas vêm com entusiasmo esse comportamento (que pode significar a perda de um cliente) e preferem que se “feche os olhos” a essas situações (Dozier & Miceli, 1985).

Near & Miceli (1985) sugerem no seu estudo que os dois principais fatores que influenciam a decisão de denúncia são o nível de eficácia e o grau de retaliação expectável por parte da empresa/colegas.

Farrell & Peterson (1982) referem que quem denuncia atos fraudulentos está mais motivado quando as condições sugerem que esse comportamento vai ser eficaz e vai ter impacto na empresa.

Relativamente à retaliação, Nader *et al.* (1972) defendem que quanto maior for a probabilidade de sofrer retaliação por parte da empresa, menor a probabilidade de a denúncia ocorrer. Seria por isso expectável uma maior probabilidade de ocorrência de denúncia caso esta resultasse na cessação do ato fraudulento e não houvesse qualquer retaliação por parte da empresa.

De acordo com os autores, a eficácia da denúncia parece ter maior importância na tomada de decisão (Miceli & Near, 1994; Near *et al.*, 1993). Se o denunciante acredita que a denúncia vai ter impacto na mudança do ato fraudulento, só posteriormente considera a probabilidade de ocorrência de retaliação (Near & Miceli, 1985).

Outros fatores relevantes na tomada de decisão de denúncia de atos fraudulentos estão relacionados com as características pessoais dos trabalhadores: estes podem ter uma consciência diferente da existência de atos fraudulentos consoante a sua posição na empresa e os seus padrões de ética pessoais e profissionais (Miceli & Near, 1994). O individuo pode ainda considerar que o ato ou problemática em causa não é grave ou urgente (Dozier & Miceli, 1985) e por isso não vale a pena denunciá-lo, evitando potenciais consequências negativas para si mesmo. Clinard (1983) conclui no seu estudo

que há uma maior probabilidade de ocorrência de *Whistleblowing* quando os atos fraudulentos são vistos como graves. A gravidade do ato fraudulento aumenta o grau de eficácia e, desse modo, acaba por incentivar o indivíduo a agir, uma vez que quando os delitos são mais graves estão mais propensos a serem percebidos tanto pelo indivíduo que os observa como pelas restantes partes de serem dignos de atenção e de mudança (Near & Miceli, 1985).

Por fim, o indivíduo pode considerar se é (ou não) da sua responsabilidade agir perante o problema. Esta decisão depende do seu raciocínio moral, do seu grau de responsabilidade social, da presença e do relacionamento com as restantes partes e, do nível de bem-estar do mesmo.

2.5. Auditores

Por norma, a profissão de auditoria está associada a características como a transparência, a integridade e a independência. No entanto, com os recentes escândalos financeiros, essas três características são naturalmente postas em causa.

Os auditores deparam-se com diversas pressões e conflitos ao longo do seu trabalho, sendo que o principal se prende com a sua lealdade. A quem deve afinal o auditor a sua lealdade: ao cliente que contrata o serviço e o qual seria desejável manter, ou à população que vê no auditor uma pessoa que age na defesa dos seus interesses?

Em teoria, os auditores são contratados pelos acionistas a quem reportam sobre a situação financeira da empresa e a sua remuneração é também fixada por esses mesmos acionistas. É por isso essencial que haja independência dos auditores relativamente aos administradores da empresa, de modo a que o relatório seja o mais imparcial possível. No entanto, os administradores, cujas atividades são objeto do relatório, exercem uma certa influência na seleção dos auditores e na determinação da sua remuneração (Brennan & Kelly, 2007; Likierman, 1989).

Catarina Parracho Trindade Lima Alves, Mestrado em Contabilidade, Fiscalidade e
Finanças Empresariais
Determinantes da Denúncia da Fraude por Parte dos Auditores Portugueses

De acordo com a teoria da agência, os administradores tendem a agir de acordo com os seus próprios interesses, não tendo em conta os interesses dos acionistas, fazendo com que os auditores fiquem numa posição que poderá dar origem a conflitos de interesses. Os auditores ficam dependentes de clientes de quem é necessário efetuar uma avaliação imparcial das suas atividades, mas cujos interesses não vão ao encontro dos da organização e muito menos o dos acionistas (Likierman, 1989).

De acordo com Likierman (1989) um dos principais conflitos com que o auditor se depara durante o seu trabalho é que, uma vez que os administradores detêm grande influência na escolha dos auditores, estes dependem dos administradores para continuarem a ter um contrato com a empresa. Este facto poderá por em causa a independência e imparcialidade dos auditores que caso não respondam às “expectativas” da administração, poderão ver em risco o seu negócio.

Esse mesmo autor cita no seu estudo um excerto de Irvine (1988, pág. 620) que resume este conflito moral: “Ou ele (o auditor) não diz nada e compromete-se ou coloca o seu modo de subsistência em risco. Se ele for um homem com compromissos familiares é extraordinariamente difícil colocá-los em risco e pôr em risco todo o seu futuro pelo bem de um princípio.”

Por outro lado, os auditores têm responsabilidade perante o público. Loeb (1978) defende que apesar das obrigações dos auditores serem maioritariamente para com os indivíduos que contratam o serviço, estes possuem um dever moral para com o público, que apenas pode ser apurado através de um exercício o mais independente possível. Loeb & Cory (1989, pág. 906) introduzem no seu estudo o conceito de “Responsabilidade Moral”, referindo que se “a situação indica que um profissional pode influenciar ou afetar o resultado da mesma, então a responsabilidade moral dita que esse profissional deve tomar

as medidas que ele/a, com base na sua experiência, formação e conhecimento, acha que vão resultar em maiores benefícios para a sociedade.”

Ao certificar as contas de uma empresa, os auditores afirmam que estão a dar uma “visão verdadeira e justa” dessas mesmas contas. No entanto, essa visão apenas reflete que existe conformidade com os requisitos de divulgação de informação, podendo não estar de acordo com os valores do auditor. Contudo, a maioria dos leitores da informação não são especializados nesta matéria e por isso assumem que os números apresentados representam uma “realidade” que nem sempre é totalmente verdadeira. O auditor é, desta forma, visto como uma entidade independente que garante que os números apresentados pelas empresas têm um “carimbo de autenticidade” (Likierman, 1989) e que correspondem não só à realidade normativa, como também à realidade económica da empresa.

Almeida (2014) vem confirmar a visão apresentada por Likierman (1989): Este refere que os auditores e os reguladores detêm um papel social importante e responsabilidades perante as diversas partes interessadas. Como primeiro dever do auditor vem, logicamente, a defesa do interesse público através da emissão de um parecer sobre a imagem verdadeira e apropriada das demonstrações financeiras.

Citando o ponto 4.1.1 do Código de Ética da OROC, relativamente à independência do auditor: “Nos trabalhos de auditoria, revisão e outros trabalhos de garantia de fiabilidade é no interesse público, e por isso, exigido por este Código, que os membros das equipas de trabalho, as firmas e as firmas da rede, associação ou aliança sejam independentes dos clientes.”

2.6. Determinantes da fraude

O crescente número de escândalos financeiros das últimas décadas levou a que muitos estudos tenham sido realizados com o intuito de perceber quais os fatores que determinam a denúncia de atos fraudulentos (ou *Whistleblowing*). Por exemplo, Sims & Keenan (1998)

Catarina Parracho Trindade Lima Alves, Mestrado em Contabilidade, Fiscalidade e
Finanças Empresariais
Determinantes da Denúncia da Fraude por Parte dos Auditores Portugueses

testaram diversas variáveis na tomada de decisão de reportar um ato fraudulento e concluíram que o apoio por parte dos superiores, as políticas informais da empresa, o género (os homens apresentam uma maior probabilidade de denunciar atos fraudulentos) e os valores pessoais do indivíduo têm um papel significativo aquando da decisão de reportar um problema a um organismo externo à empresa capaz de o resolver. Por outro lado, concluíram que o tempo de permanência na empresa, a idade, o nível de educação, a satisfação no trabalho e a lealdade à empresa não têm impacto significativo na decisão de denúncia.

Cho & Song (2015) analisaram o impacto de fatores como os custos pessoais, a formação em *Whistleblowing* e o apoio e proteção por parte da empresa aquando da tomada de decisão de denúncia de atos fraudulentos em empresas governamentais americanas. Estes concluíram que os custos pessoais diminuem a intenção de denunciar atos fraudulentos enquanto que, por outro lado, a formação e o apoio e proteção por parte da empresa aumentam a intenção de denunciar.

Também Mesmer-Magnus & Viswesvaran (2005) concluem que embora fatores como o género tenham impacto significativo na decisão de denunciar atos fraudulentos, a lealdade e compromisso perante a empresa não parecem ter um impacto significativo nessa mesma decisão. Contrariamente a Sims & Keenan (1998), os seus resultados sugerem um impacto significativo de variáveis como a idade (colaboradores mais velhos com maior probabilidade de denunciar atos fraudulentos), a posição na empresa e o tempo de permanência na empresa, por exemplo.

Mesmer-Magnus & Viswesvaran (2005) concluem ainda que o clima organizacional tem um papel importante na decisão de denunciar atos fraudulentos, nomeadamente o apoio por parte dos superiores. Também o medo de retaliação foi apontado pelos autores como um fator significativo na tomada de decisão.

Relativamente ao ato fraudulento, os mesmos autores verificam que existe correlação entre a gravidade do ato e a denúncia do mesmo. O facto de os colaboradores entenderem um problema grave como uma situação que irá desencadear maior resistência e retaliação por parte da empresa poderá ser uma das razões que explicam esta correlação (Dozier & Miceli, 1985).

Deste modo, e com base na literatura anterior, serão consideradas as seguintes determinantes aquando da denúncia da fraude por parte dos auditores: Existência e conhecimento por parte dos auditores de políticas de *Whistleblowing* e de canais de reporte adequados dentro das empresas, dimensão da empresa, formação dada aos auditores, fatores demográficos, gravidade do ato fraudulento e legislação.

2.6.1. Políticas de Whistleblowing e canais de reporte

A literatura existente realça a importância da necessidade de canais de reporte explícitos e adequados dentro das empresas (King, 1999; Miceli & Near, 1994; Near & Miceli, 1985; Near et al., 1993), de modo a que os seus colaboradores possam reportar internamente as más práticas e atividades que considerem menos éticas ou legais.

Near & Miceli (1985) referem que o facto de saber a quem e onde reportar tem um grande impacto aquando da decisão de denúncia. Ou seja, os colaboradores que não tenham conhecimento sobre os canais de reporte podem não agir quando confrontados com más práticas devido a essa mesma falta de conhecimento. Os mesmos autores referem também que quando as empresas tornam públicas as suas políticas de *Whistleblowing* faz com que os seus colaboradores percecionem que estas desejam corrigir as suas más práticas sempre que ocorram na empresa e, dessa forma, o ato de *Whistleblowing* torna-se mais eficaz. Near et al. (1993) concluem também no seu estudo que a incidência de *Whistleblowing* está

positivamente relacionada com empresas em que o clima organizacional permite que os seus colaboradores saibam a quem reportar más práticas ou outros atos fraudulentos.

2.6.2. Dimensão da empresa

Alguns autores tentaram nos seus estudos procurar uma ligação entre a dimensão de uma empresa e a incidência de *Whistleblowing*. Glausser (1984), por exemplo, conclui que quando numa comunicação a informação tem que passar por diversos pontos existe uma inibição do fluxo de informação. Ou seja, tudo indica que em empresas de maior dimensão haja uma menor incidência de *Whistleblowing*, uma vez que sendo mais hierarquizadas a informação terá de passar por mais pontos. King (1999) vem corroborar este argumento referindo que os ambientes mais hostis de empresas hierárquicas, autoritárias e de grande dimensão inibem a comunicação dos colaboradores com os seus superiores. Do mesmo modo, Miceli et al. (1991) sugerem que em empresas muito burocráticas há menor probabilidade de ocorrerem denúncias por parte dos seus colaboradores.

A maior dimensão poderá também dificultar a comunicação da existência de políticas de *Whistleblowing* (Near & Miceli, 1985), diminuindo dessa forma a sua incidência ou então fazendo com que os colaboradores decidam denunciar por canais externos à empresa. Por outro lado, Thorley et al. (1998) argumentam que geralmente os profissionais de empresas de pequena dimensão possuem o mesmo nível de raciocínio moral que os profissionais de empresas de grande dimensão, mas em empresas de maior dimensão é expectável que os auditores possuam maiores competências, pelo que é também esperado mais *Whistleblowing* nessas empresas. Near & Miceli (1985) concluem ainda que, os colaboradores de empresas de pequena dimensão poderão ter uma maior lealdade à mesma e, por isso, escolhem os canais internos como via de efetuar as suas denúncias, uma vez que não prejudicam tanto a empresa.

Relativamente à retaliação por parte da empresa, os mesmos autores concluem que, uma vez que as empresas de grande dimensão possuem uma menor dependência dos seus colaboradores, é mais provável que haja retaliação por parte das mesmas contra os indivíduos que denunciam do que em empresas de pequena dimensão.

2.6.3. Formação

A cultura de uma organização pode influenciar o comportamento ético e as decisões dos seus colaboradores, sendo por isso essencial que as políticas da empresa (nomeadamente relativas a *Whistleblowing*) sejam comunicadas de forma clara e façam parte da cultura organizacional da empresa através, por exemplo, da formação dada aos seus colaboradores (Miceli & Near, 1994).

Thorne & Hartwick (2001, pág. 337) argumentam sobre a “importância dos mecanismos informais, como por exemplo a discussão entre pares e a cultura organizacional, como partes do sistema de controlo social que afeta o comportamento dos profissionais de auditoria”. Estes sugerem ainda a inclusão da discussão de dilemas morais entre pares na formação dada aos auditores, de modo a enfatizar os aspetos positivos da discussão e a encorajar os auditores a resolver esses mesmos dilemas de uma forma benéfica para o próprio, para a empresa e para a profissão.

Miceli & Near (1994) referem ainda a importância da formação dada aos colaboradores relativamente ao seu dever de denunciar atos fraudulentos, enquanto que Brennan & Kelly (2007) argumentam que uma boa formação é suscetível de encorajar o ato de *Whistleblowing*. Estes últimos concluem ainda que existe alguma falta de conhecimento da existência de estruturas formais de reporte e políticas de *Whistleblowing* nas empresas, sendo que esse facto deve ser colmatado com uma melhoria da formação dada aos

colaboradores, sugerindo uma maior focalização em métodos de reporte internos e, se necessário, fornecer orientação sobre reporte a autoridades externas e órgãos reguladores.

É desta forma expectável que uma maior e melhor formação dada aos auditores, venha aumentar a incidência de *Whistleblowing* e encorajar os auditores a agir perante atos fraudulentos, uma vez que sabem como proceder e a quem reportar. Formula-se, assim, a seguinte hipótese:

H1: O conhecimento das Políticas de Whistleblowing, a adequação dos canais de reporte da empresa, a dimensão, a formação e adequação da formação ministrada aos auditores, influenciam o Whistleblowing.

2.6.4. Gravidade do ato fraudulento

A gravidade do ato fraudulento tem um impacto significativo na decisão de denunciar, no entanto cabe ao observador avaliar esse mesmo grau de gravidade utilizado o seu raciocínio moral. Near et al. (1993) argumentam que quando a atividade ou ato fraudulento é mais grave, é mais suscetível de ter um custo maior para a empresa prejudicando a sua sobrevivência e a sua capacidade de competir no mercado.

Dozier & Miceli (1985) referem a gravidade da situação como um dos passos no processo de decisão proposto pelos autores. Estes consideram a gravidade do ato como um “gatilho importante para os próximos passos de decisão”. Também Near & Miceli (1985) consideram a gravidade do ato como um dos passos do processo de *Whistleblowing*, afirmando que os indivíduos são mais suscetíveis de denunciar um ato fraudulento quando este é percebido como grave uma vez que o nível de gravidade do ato fraudulento aumenta a perceção de eficácia, ou seja, é mais provável que venha a ser resolvido. Desta forma, há uma maior motivação para denunciar uma vez que atos considerados graves são mais suscetíveis de serem percebidos como tal não só pelo observador como também pelos

outros e, por isso, mais digno de atenção e de mudança. Este argumento é confirmado por Clinard (1983), concluindo que há um maior incentivo ao ato de *Whistleblowing* quando este é visto como muito grave.

No entanto, apesar de ser expectável que haja uma maior probabilidade de denúncia quando o ato fraudulento é considerado grave, Miceli et al. (1991) referem que o facto de o ato ser grave pode também levar o auditor a não denunciá-lo. Os autores argumentam que o auditor poderá percecionar que, ao denunciar o ato, poderá estar a dar uma imagem de instabilidade organizacional fazendo com que o valor da empresa e a sua reputação sejam prejudicados.

2.6.5. Fatores demográficos

A incidência de *Whistleblowing* é influenciada por fatores demográficos, como por exemplo a idade e o género. Miceli & Near (1988) e Near & Miceli (1985) concluíram que os indivíduos do sexo masculino são mais suscetíveis de denunciar atos fraudulentos do que indivíduos do sexo feminino. Uma das razões para tal facto ocorrer poderá estar relacionada com a maior distribuição e incidência de indivíduos do sexo masculino pelos diversos cargos existentes nas empresas, o que possibilita uma maior observação desses mesmos atos. No entanto Thorley et al. (1998) conclui no seu estudo que não só o género como a idade são fatores que influenciam o raciocínio moral dos profissionais de auditoria e, que os maiores níveis de raciocínio moral são apresentados por jovens e indivíduos do sexo feminino, contrariamente ao que seria esperado. Near & Miceli (1985) sugerem também uma maior suscetibilidade para a denúncia de atos fraudulentos por parte dos colaboradores mais jovens. Contudo, os colaboradores mais jovens que tenham intenção de progredir dentro da empresa são menos suscetíveis de denunciar.

Brennan & Kelly (2007) chegam à mesma conclusão que Arnold & Ponemon (1991) sugerindo que a experiência e o nível de educação não são significativos para o raciocínio moral dos auditores. No entanto, concluem também que à medida que os auditores vão progredindo nas suas carreiras, tornam-se menos relutantes a denunciar o problema a entidades externas à empresa.

2.6.6. Retaliação e Legislação

Tal como já foi referido anteriormente, a possibilidade de retaliação por parte da empresa deverá ter um impacto bastante significativo na decisão de denúncia de atos fraudulentos. Nader et al. (1972) referem que quando é expectável que haja retaliação por parte da empresa há menos probabilidade de o observador agir do que quando não é esperada qualquer retaliação.

Near & Miceli (1985) referem um inquérito realizado pelo *United States Merit Systems Protection Board* (1981) que indica que 40% dos indivíduos afirmam que a proteção contra a retaliação é um dos fatores mais importantes na decisão de denunciar atos fraudulentos. No entanto, Miceli & Near (1994) referem que, apesar de ser desejável a criação e adoção de políticas que protejam os denunciantes da retaliação, estas são difíceis de aplicar.

Como tal, surgiram leis com o objetivo de proteger quem denuncia estas atividades e atos fraudulentos, como é o exemplo do *Sarbane Oxley Act* (2002) nos EUA. Um dos principais objetivos desta legislação consiste em criar proteções para que as empresas não possam demitir quem denuncia atos fraudulentos (Dyck et al., 2010). Na Europa, nomeadamente no Reino Unido foi criado o *Public Interest Disclosure Act* em 1999 com o mesmo propósito: proteger aqueles que denunciam atos ou atividades consideradas ilegais, imorais ou ilegítimas.

Contudo, em Portugal aqueles que denunciam vêm-se sem qualquer proteção e com diversos obstáculos burocráticos. Segundo uma notícia do jornal Diário de Notícias (9 de Dezembro de 2015) “cada vez mais portugueses querem denunciar casos de corrupção, mas têm medo de sofrer represálias devido à ineficácia de um sistema de proteção, que apenas existe no papel”. Deste modo, propõem-se a seguintes hipóteses:

H2: O Whistleblowing é influenciado pelo género, idade, experiência e existência de retaliação.

H3: A existência de legislação que proteja quem denuncia atos fraudulentos influencia a incidência de Whistleblowing.

3. Metodologia

3.1. Amostra

Com o objetivo perceber quais as variáveis que determinam a decisão dos auditores de denunciar atos fraudulentos e, de modo a poder avaliar as diferentes variáveis, foi realizado um questionário *online* (constante no Anexo 1) onde se utilizou cenários representativos do objeto de estudo. A escolha de um questionário justifica-se com o facto de ser um método rápido, fácil de utilizar e de baixo custo (Fricker & Schonlau, 2002; Kaplowitz & Levine, 2004; Hoonakker & Carayon, 2009). O questionário foi realizado através do programa *Qualtrics* e posteriormente foi enviado através de *e-mail* um *link* com acesso ao mesmo.

Foi efetuado um pré-teste ao questionário junto de estudantes e professores da área de gestão e auditoria, bem como junto de profissionais dessas áreas.

Uma vez que o objetivo era fazer chegar o questionário ao maior número possível de profissionais de auditoria, foi solicitado à Informa D&B o contacto de todas as empresas de auditoria registadas em Portugal. Desta forma, foram-nos remetidos os contactos de

Catarina Parracho Trindade Lima Alves, Mestrado em Contabilidade, Fiscalidade e
Finanças Empresariais
Determinantes da Denúncia da Fraude por Parte dos Auditores Portugueses

8302 empresas às quais foi pedida colaboração através de *e-mail*, indicando de forma clara que o questionário deveria ser preenchido por profissionais de auditoria.

Foram obtidas 445 respostas completas, perfazendo uma taxa de resposta de 5,36%. Como limitação e provável explicação da fraca taxa de resposta, identificamos o facto de as empresas de auditoria estarem inseridas no mesmo CAE que empresas de contabilidade e consultoria fiscal, resultando que na base de dados estivessem incluídas muitas empresas que não prestam qualquer serviço de auditoria e, que por essa mesma razão, não puderam responder ao questionário. Outra razão que poderá explicar a baixa taxa de resposta é a facilidade em ignorar este tipo de *e-mails* (Hoonakker & Carayon, 2009).

De modo a obter o maior número de respostas possível, o questionário foi enviado três vezes, tendo sido enviado a última vez em Junho a pedido de algumas empresas que se encontravam com uma elevada carga de trabalho na altura do primeiro e segundo envios e que ainda assim gostariam de participar no estudo.

No questionário (Anexo 1) foram apresentados cenários que pretendiam ser descrições de situações que poderão ocorrer em ambiente de trabalho e sobre as quais era pretendido que os inquiridos tomassem decisões ou fizessem julgamentos. As situações descritas tiveram como base cenários utilizados em estudos anteriores, nomeadamente o estudo de Brennan & Kelly (2007) e O’Leary & Radich (2001). Foi pedido aos inquiridos que avaliassem a gravidade de cada um dos cenários, utilizando uma escala de Likert (1932) de cinco pontos, em que 1 significa “nada grave” e 5 “muito grave”.

No Cenário 1 é descrita uma situação de compras fictícias feitas por um dos colaboradores da empresa; no Cenário 2 uma situação de má classificação de despesas e por fim, no Cenário 3, uma divergência de opinião entre o auditor e o Conselho de Administração da empresa sobre a materialidade de passivos não registados.

Catarina Parracho Trindade Lima Alves, Mestrado em Contabilidade, Fiscalidade e
Finanças Empresariais
Determinantes da Denúncia da Fraude por Parte dos Auditores Portugueses

De seguida, foram apresentadas seis medidas de ação adicionais para que o inquirido escolhesse aquela (s) que melhor se adapta(m) à sua decisão face ao cenário em análise. As afirmações correspondiam a diferentes tipos de decisões e tiveram como base o estudo de Brennan & Kelly (2007).

Para cada um dos cenários foi ainda apresentada uma questão relativa à legislação, de modo a tentar perceber se a eventual criação de legislação que proteja aqueles que denunciam alteraria as escolhas efetuadas na questão anterior.

Os inquiridos foram ainda questionados sobre o conhecimento das políticas de Whistleblowing da empresa onde trabalham e sobre a adequação das mesmas, se a empresa dispõe de formação no âmbito da denúncia de atos fraudulentos e se consideram essa formação adequada. Foi ainda apresentada uma questão sobre retaliação de modo a tentar perceber se os inquiridos consideram que o facto de reportar atos fraudulentos internamente ou externamente iria afetar de algum modo as suas carreiras.

A Tabela I apresenta a caracterização da amostra.

Tabela I – Descrição da Amostra

		Frequência	Percentagem
Idade	< 25 anos	10	2,2
	25-35 anos	59	13,3
	36-45 anos	152	34,2
	> 45 anos	224	50,3
	Total	445	100
Género	Feminino	142	31,9
	Masculino	303	68,1
	Total	445	100
Anos de experiência	< 2 anos	13	2,9
	2-4 anos	19	4,3
	5-10 anos	41	9,2
	> 10 anos	372	83,6
	Total	445	100
Função	Analista	28	6,3
	Consultant	65	14,6
	Senior Consultant	51	11,5
	Manager	70	15,7
	Senior Manager	49	11
	Partner	72	16,2
	Outra	110	24,7
	Total	445	100
Dimensão da empresa	< 9 trabalhadores	280	67,3
	10-49 trabalhadores	84	20,2
	50-249 trabalhadores	40	9,6
	> 250 trabalhadores	12	2,9
	Total	416	100
Setor	Serviços financeiros	193	28,3
	Telecomunicações	15	2,2
	Media	8	1,2
	Tecnologia	47	6,9
	Setor público	48	7
	Imobiliário e construção	58	8,5
	Produtos e bens de consumo	80	11,7
	Indústria	77	11,3
	Sáude	40	5,9
	Outro	117	17,1
	Total	683	100

Catarina Parracho Trindade Lima Alves, Mestrado em Contabilidade, Fiscalidade e
Finanças Empresariais
Determinantes da Denúncia da Fraude por Parte dos Auditores Portugueses

Do total das 445 respostas completas, 31,9% são de inquiridos do género feminino, a faixa etária com maior representatividade é de mais de 45 anos (50,3%), o nível de experiência profissional mais representativo é o de mais de 10 anos (83,6%), 62,9% dos inquiridos trabalham em empresas com menos de 9 colaboradores e 28,3% das respostas provêm de auditores que trabalham no setor de serviços financeiros.

3.2. Variáveis

A Tabela II apresenta a definição das variáveis do modelo.

Tabela II – Variáveis do modelo

	Variáveis	Descrição
Variável dependente	Whistleblowing (W)	Denúncia de ato fraudulento
Variáveis independentes	Género (GEN)	0 se masculino; 1 se feminino
	Idade (ID)	1 se menos de 25 anos; 2 se 25-35 anos; 3 se 36-45 anos; 4 se 45 ou mais anos
	Experiência profissional (EXP)	1 se menos de 2 anos; 2 se 2-4 anos; 3 se 5-10 anos; 4 se 10 ou mais anos
	Formação (FORM)	0 se não tem formação; 1 se tem formação
	Adequação da formação (ADEQ_F)	0 = “nada adequada” a 5 = “muito adequada”
	Conhecimento das Políticas de Whistleblowing (C_POL)	0 se não tem conhecimento; 1 se tem conhecimento

Catarina Parracho Trindade Lima Alves, Mestrado em Contabilidade, Fiscalidade e
Finanças Empresariais
Determinantes da Denúncia da Fraude por Parte dos Auditores Portugueses

Adequação dos canais de reporte (ADEQ_C)	0 = “nada adequado” a 5 = “muito adequado”
Número de empregos (DIM)	1 se menos de 9 empregados; 2 se 10-49 empregados; 3 se 50- 249 empregados; 4 se 250 ou mais empregados
BIG 4	0 se não é Big 4; 1 se é Big 4
Carreira afetada por reportar internamente (RET_IN)	1 se considera que é afetada; 2 se considera que não é afetada; 3 se não sabe/não responde
Carreira afetada por reportar a organismo externo (RET_EXT)	1 se considera que é afetada; 2 se considera que não é afetada; 3 se não sabe/não responde
Existência de legislação altera a medida tomada pelo auditor (LEG)	1 se altera; 2 se não altera; 3 se não sabe/não responde

A definição da variável W teve por base a revisão da literatura e os estudos de Loeb & Cory (1989) que refere que o primeiro passo do processo de decisão consiste na avaliação da materialidade do problema e se o mesmo pode induzir em erro outras partes de modo a resultar em consequências negativas. Também Dozier & Miceli (1985) e Near & Miceli (1985) consideram a gravidade do ato fraudulento como um dos passos do processo de *Whistleblowing*, afirmando que os indivíduos são mais suscetíveis de denunciar um ato fraudulento quando este é percebido como grave.

Assim, para o cálculo da variável dependente considerou-se a soma das médias da gravidade atribuída pelos inquiridos a cada um dos três cenários.

Deste modo, testou-se o modelo (1) em que α representa a constante, β os coeficientes a serem estimados e ε corresponde ao resíduo:

$$(1) W = \alpha + \beta_1\text{GEN} + \beta_2\text{ID} + \beta_3\text{EXP} + \beta_4\text{FORM} + \beta_5\text{ADEQ_F} + \beta_6\text{C_POL} + \beta_7\text{ADEQ_C} + \beta_8\text{DIM} + \beta_9\text{BIG4} + \beta_{10}\text{RET_IN} + \beta_{11}\text{RET_EXT} + \beta_{12}\text{LEG} + \varepsilon$$

4. Resultados

4.1. Estatísticas descritivas

Foi colocada uma questão aos inquiridos, relativa à gravidade dos atos fraudulentos descritos nos 3 cenários, em que foi utilizada uma escala de Likert (1932) de 1 a 5 (1 = “Nada grave”; 5 = “Muito grave”).

A análise dos dados, apresentada na Tabela III, revela que no que diz respeito à gravidade dos três cenários, a maioria dos inquiridos considera que os atos fraudulentos presentes são graves (opção 4) ou muito graves (opção 5 da escala de Likert).

Tabela III – Estatísticas descritivas relativas à gravidade dos cenários

	N	Min.	Máx.	Média	Desvio Padrão
Cenário 1	445	1	5	4,66	0,769
Cenário 2	445	1	5	4,22	0,937
Cenário 3	445	1	5	4,44	0,717

De acordo com Loeb & Cory (1989), podemos considerar que uma situação é grave quando após a avaliação da materialidade do problema, se considera que o mesmo pode induzir em erro outras partes, internas ou externas à empresa, de modo a resultar em consequências negativas.

O problema identificado no cenário 1 foi considerado o mais grave com uma média de 4.66. Nos cenários 2 e 3, as situações apresentadas têm uma média de gravidade de 4,22 e 4,44, respetivamente.

Catarina Parracho Trindade Lima Alves, Mestrado em Contabilidade, Fiscalidade e
Finanças Empresariais
Determinantes da Denúncia da Fraude por Parte dos Auditores Portugueses

Foram ainda identificadas medidas adicionais a tomar pelos inquiridos (Tabela IV), caso tivessem que decidir perante a situação apresentada em cada um dos 3 cenários.

Tabela IV – Tabela de frequências das medidas adicionais apresentadas nos cenários

Medidas adicionais	Cenário 1	%	Cenário 2	%	Cenário 3	%	Média ponderada da 3 cenários	Número médio de respostas
Reportar o problema internamente (por ex., ao coordenador do Controlo de Qualidade da SROC, a um supervisor ou a um superior hierárquico)	361	81%	335	75%	338	76%	78%	345
Reportar o problema a um organismo externo	45	10%	21	5%	29	7%	8%	32
Reportar o problema aos media	1	0%	1	0%	3	1%	0%	2
Relembrar o <i>Partner</i>	186	42%	153	34%	214	48%	42%	184
Não tomaria qualquer medida adicional	6	1%	35	8%	10	2%	6%	17
Outra	31	7%	24	5%	21	5%	6%	25
Total de inquiridos	445		445		445			

De acordo com os resultados obtidos e apresentados na tabela IV, os inquiridos optariam por “manter o problema na Organização”, isto é, optam por reportar internamente ao coordenador do Controlo de Qualidade da SROC, a um supervisor ou a um superior hierárquico (81% - Cenário 1; 75% - Cenário 2 e 76% - Cenário 3) ou relembrar o *Partner* (42% - Cenário 1; 34% - Cenário 2 e 48% - Cenário 3).

Apenas uma minoria optaria por denunciar a situação a terceiros, isto é, a Organismos Externos ou media (10% - Cenário 1; 5% no Cenário 2 e 7% no Cenário 3).

A Tabela V apresenta as estatísticas descritivas das variáveis independentes em estudo:

Tabela V – Estatísticas descritivas das variáveis independentes

Variável	N	Mín.	Máx.	Média	Desvio Padrão
GEN	445	0	1	0,32	0,467
ID	445	1	4	3,32	0,795
EXP	445	1	4	3,72	0,691
FORM	445	0	1	0,40	0,491
ADEQ_F	180	1	6	4,80	1,005
C_POL	445	0	1	0,14	0,346
ADEQ_C	445	1	6	4,48	1,451
DIM	445	1	4	1,71	1,157
BIG4	445	0	1	0,03	0,168
RET_IN	445	1	3	1,76	0,672
RET_EXT	445	1	3	1,38	0,649
LEG	445	1	3	1,93	0,441

Nota: N corresponde ao número de observações. Para a variável ADEQ_F o nº de respostas corresponde ao nº de inquiridos que responderam ter tido formação no âmbito da denúncia da fraude. Assim apenas 180 inquiridos da amostra, puderam responder se consideravam que a formação recebida era ou não adequada.

4.2. Testes t

Depois de obtidos os dados, foram realizados Testes-t para amostras independentes de modo a estudar possíveis diferenças de médias das variáveis analisadas e de acordo com as hipóteses de investigação desenvolvidas, constantes na Tabela VI. A escolha da escala relativa à dimensão da empresa teve por base o nº de respostas obtidas no questionário (67,3% correspondem a inquiridos que trabalham em empresas com nº trabalhadores <9).

Tabela VI – Testes t (Políticas e formação em *Whistleblowing* por número de empregados e tipo de empresa)

	≥ 9 empregados	< 9 empregados	Valor t	A empresa é Big 4	A empresa não é Big 4	Valor t
Conhecimento sobre as políticas de <i>Whistleblowing</i> da empresa	0,1988	0,1032	2,655***	0,5385	0,1267	2,844**
Adequação dos canais de reporte	4,31	4,58	-1,844*	4,31	4,49	-0,442
A empresa dá formação?	0,3701	0,4578	1,815*	0,6923	0,3940	2,167**
Adequação da formação	4,96	4,58	-2,475**	3,90	4,85	-1,669

Nota: *, ** e *** indicam níveis e significância estatística de 10%, 5% e 1%,

Catarina Parracho Trindade Lima Alves, Mestrado em Contabilidade, Fiscalidade e
Finanças Empresariais
Determinantes da Denúncia da Fraude por Parte dos Auditores Portugueses

Em relação ao conhecimento e adequação das políticas de *Whistleblowing* das empresas, verifica-se que em empresas com 9 ou mais empregados existe um maior conhecimento sobre as políticas de *Whistleblowing* (Tabela VI). Contudo, é nas empresas com menos de 9 empregados que parece haver uma maior adequação dos canais de reporte.

Analisando as empresas comumente designadas *Big 4* (KPMG, Deloitte; PwC e EY), verifica-se que existe um maior conhecimento sobre as políticas de *Whistleblowing* com uma significância de 5% (Tabela VI). Contudo, as empresas não *Big 4*, de acordo com os resultados, parecem ter políticas de *Whistleblowing* reconhecidas pelos inquiridos como mais adequadas.

Relativamente à formação, são as empresas com 9 ou mais empregados que aparentam dar mais formação no âmbito da denúncia de atos fraudulentos, no entanto, é nas empresas com menos de 9 empregados que a formação parece ser reconhecida pelos inquiridos, como mais adequada e de maior qualidade com uma significância estatística de 5%. Ainda no que diz respeito à formação, analisando agora a diferença da formação entre empresas *Big 4* e não *Big 4*, verifica-se que as empresas *Big 4* dão mais formação no âmbito da denúncia de atos fraudulentos, todavia, a formação dada nas empresas não *Big 4* parece não ser reconhecida pelos inquiridos como tendo maior adequação e qualidade.

Na Tabela VII compara-se o conhecimento das políticas de *Whistleblowing* por parte dos inquiridos em empresas que dão formação e empresas que não o fazem.

Tabela VII – Testes t (Políticas de *Whistleblowing* com formação)

	Empresa dá formação	Empresa não dá formação	Valor t
Conhecimento sobre as políticas de <i>Whistleblowing</i> da empresa	0,2611	0,0562	5,734***

Nota: *, ** e *** indicam níveis e significância estatística de 10%, 5% e 1%,

Catarina Parracho Trindade Lima Alves, Mestrado em Contabilidade, Fiscalidade e
Finanças Empresariais
Determinantes da Denúncia da Fraude por Parte dos Auditores Portugueses

Podemos verificar que existe uma diferença entre estes dois grupos de empresas, sendo que nas empresas que dão formação constata-se que existe um maior conhecimento das políticas de *Whistleblowing*, com um nível de significância estatística de 1%.

Na Tabela VIII analisou-se a gravidade atribuída ao ato fraudulento por idade, género e experiência profissional.

Tabela VIII – Teste t (Gravidade do ato fraudulento por idade, género e experiência profissional)

	≥ 36 anos	< 36 anos	Valor t	Feminino	Masculino	Valor t	< 5 anos experiência	≥ 5 anos experiência	Valor t
Cenário 1	5,61	5,42	1,672*	5,62	5,57	0,679	5,41	5,60	1,389
Cenário 2	4,63	4,48	1,022	4,82	4,50	2,910***	4,18	4,64	2,288**
Cenário 3	4,89	4,87	0,197	4,97	4,85	1,271	4,81	4,90	0,487

Nota: *, ** e *** indicam níveis e significância estatística de 10%, 5% e 1%,

Verifica-se que os inquiridos com 36 ou mais anos de idade atribuem em média, maior gravidade aos atos fraudulentos descritos nos três cenários (Tabela VIII), sendo que o cenário considerado mais grave foi o cenário 1, com um nível de significância de 10%.

Nos restantes cenários, a diferença de valores por escalão etário é pouco significativa.

Quanto à diferença entre géneros, verifica-se que as mulheres atribuem uma maior gravidade a todos os cenários sendo essa diferença mais notória no cenário 2 com um nível de significância de 1% (Tabela VIII).

Tomando por base a Experiência de Trabalho dos inquiridos, é possível verificar que os auditores com 5 ou mais anos de experiência atestam uma maior gravidade a todos os cenários apresentados, sendo essa diferença mais evidente no cenário 2 para uma significância de 5% (Tabela VIII).

A Tabela IX apresenta os resultados do Teste t referentes à Retaliação por género e dimensão da empresa.

Tabela IX – Teste t (Retaliação por género e dimensão da empresa)

		Feminino	Masculino	Valor t	≥9 Empregados	<9 Empregados	Valor t
Carreira por internamente	afetada reportar	1,84	1,72	1,679*	1,77	1,75	0,353
Carreira por externamente	afetada reportar	1,51	1,32	2,762***	1,41	1,36	0,656

Nota: *, ** e *** indicam níveis e significância estatística de 10%, 5% e 1%,

De acordo com os dados obtidos na Tabela IX, são sobretudo os homens quem considera que as suas carreiras seriam afetadas caso denunciasses algum tipo de ato fraudulento, nomeadamente se essa denúncia fosse feita a um organismo externo.

Constata-se também que é nas empresas de maior dimensão (com 9 ou mais empregados), que os inquiridos referem que a sua carreira seria afetada caso reportassem algum tipo de ato fraudulento, quer a canais internos ou externos.

4.3. Correlação das Variáveis

O Anexo 4 apresenta a matriz de correlações das variáveis do estudo. A variável W (*Whistleblowing*) apresenta uma correlação positiva com as variáveis independentes GEN, ID e ADEQ_C com um nível de significância estatística de 10% e com a variável independente ADEQ_F com um nível de significância estatística de 5%.

Relativamente às variáveis independentes verifica-se a relação positiva entre GEN e RET_EXT com uma significância de 5%; entre ADEQ_F e ID e EXP com uma significância de 10% e 5%, respetivamente.

Destaca-se a variável independente ADEQ_C que se relaciona positivamente com um nível de significância estatística de 10% com as variáveis EXP, RET_IN, RET_EXT e com um nível de significância de 5% com as variáveis FORM, ADEQ_F, C_POL e LEG. A variável BIG4 relaciona-se negativamente com a variável ADEQ_F com um nível de

Catarina Parracho Trindade Lima Alves, Mestrado em Contabilidade, Fiscalidade e
Finanças Empresariais
Determinantes da Denúncia da Fraude por Parte dos Auditores Portugueses

significância de 5% e positivamente com as variáveis FORM com um nível de 10% e C_POL com um nível de significância de 5%. Destaca-se também a relação negativa entre as variáveis DIM e ADEQ_F com um nível de significância de 5% e a relação positiva entre as variáveis DIM e C_POL com um nível de significância estatística de 5%; e ainda a relação positiva entre as variáveis C_POL e FORM ao nível de 5%.

4.4. Modelo de regressão linear

A Tabela X apresenta os resultados do modelo de regressão linear para a variável dependente *Whistleblowing*. Na primeira coluna são apresentados os resultados relativos à soma dos três cenários e nas restantes colunas são apresentados os resultados relativos a cada um dos cenários testados no questionário.

Tabela X – Resultado do Modelo de Regressão Linear – variável dependente: *Whistleblowing*

	Geral	Cenário 1	Cenário 2	Cenário 3
Constante	12,491*** (4,735)	4,988*** (5,284)	3,689*** (2,738)	4,198*** (3,693)
GEN	0,411 (1,122)	-0,002 (-0,012)	0,367** (2,004)	0,068 (0,424)
ID	0,207 (0,722)	0,098 (0,939)	-0,003 (-0,019)	0,125 (1,005)
EXP	0,338 (1,000)	0,197 (1,601)	0,247 (1,462)	-0,131 (-0,884)
FORM	-4,249* (-1,810)	-1,676** (-1,956)	-1,610 (-1,374)	-1,002 (-0,982)
ADEQ_F	0,401* (1,713)	0,092 (1,088)	0,195 (1,656)	0,132 (1,299)
C_POL	-0,616* (-1,629)	-0,254* (-1,852)	-0,053 (-0,280)	-0,324** (-1,978)
ADEQ_C	0,292* (1,642)	0,104 (1,599)	0,056 (0,618)	0,122 (1,581)
DIM	0,266* (1,860)	0,059 (1,144)	0,084 (1,175)	0,136** (2,189)
BIG4	-0,940 (-1,161)	-0,579** (-1,975)	-0,281 (-0,697)	-0,125 (-0,354)
RET_IN	0,328 (1,306)	0,060 (0,658)	0,100 (0,799)	0,176 (1,620)
RET_EXT	0,338 (1,346)	-0,076 (-0,831)	0,229* (1,823)	0,193* (1,768)
LEG	0,012 (0,083)	0,094 (0,683)	-0,153 (-0,767)	-0,094 (-0,551)
R²	0,183	0,203	0,127	0,135
Signif.	0,001	0,000	0,026	0,017
N	445	445	445	445

Nota: *, ** e *** indicam níveis e significância estatística de 10%, 5% e 1%,

O resultado da regressão (Tabela X) mostra que, das hipóteses formuladas, a formação ministrada aos auditores no âmbito da denúncia da e o conhecimento das políticas de *Whistleblowing* da empresa estão negativamente associados à ocorrência de *Whistleblowing*. No entanto, a adequação da formação dada aos auditores, a adequação dos canais de reporte e a dimensão da empresa estão positivamente relacionadas com a ocorrência de *Whistleblowing*, confirmando estudos anteriores que referem que em empresas em que os colaboradores identificam claramente como e a quem reportar atos fraudulentos aumenta a incidência da denúncia (Near et al., 1993); e que em empresas de maior dimensão é esperado maior incidência de denúncias (Brennan & Kelly, 2007).

Analisando o cenário 2, verifica-se que para além das variáveis referidas anteriormente, também o género influencia positivamente a ocorrência de denúncia com um nível de significância estatística de 5%. O cenário 2 descreve uma situação em que é proposto ao auditor que “feche os olhos” à situação detetada, o que confirmaria a ideia de que as mulheres apresentam maior raciocínio moral (Thorley et al., 1998).

Sendo assim, confirma-se a hipótese H1 uma vez que a dimensão da empresa, adequação dos canais de reporte, o conhecimento das políticas da empresa, a formação ministrada e a adequação da mesma influenciam o *Whistleblowing*.

As restantes hipóteses (H2 e H3) não se confirmam. No que diz respeito à hipótese H2, da análise do modelo de regressão podemos concluir que a idade, o género, a experiência profissional e a retaliação não são determinantes na denúncia da fraude.

Para a hipótese H3 é possível concluir que a existência de legislação não influencia e propensão para a denúncia da fraude. Esta conclusão confirma-se com a análise da estatística descritiva (Anexo 3) uma vez que cerca 80% dos inquiridos responde que não alteraria as medidas tomadas em cada um dos cenários (79.3% no Cenário 1; 80.7% no Cenário 2 e 80.4% no Cenário 3), caso existisse algum tipo de legislação com o intuito de

proteger quem denuncia a fraude, confirmando a conclusão do estudo de Brennan & Kelly (2007).

5. Conclusão

5.1. Considerações finais

A crescente mediatização de casos de fraude financeira levou a uma maior discussão sobre o tema do *Whistleblowing*, nomeadamente sobre o papel dos auditores e a sua independência.

Com o objetivo de identificar e analisar quais as variáveis que influenciam a decisão dos auditores na denúncia de atos fraudulentos, realizamos um questionário *online* que foi enviado para todas as empresas de auditoria registadas em Portugal, do qual resultaram 445 respostas completas.

Com base em literatura anterior, foram identificadas e estudadas dez variáveis: conhecimento das políticas de *Whistleblowing*, adequação dos canais de reporte da empresa, dimensão, formação, adequação da formação, género, idade, experiência, existência de retaliação e legislação.

Os resultados obtidos indicam que das dez variáveis estudadas, o conhecimento das políticas de *Whistleblowing* (negativamente), a adequação dos canais de reporte da empresa (positivamente), a dimensão (positivamente), a formação no âmbito da denúncia da fraude (negativamente) e a adequação da formação ministrada aos auditores (positivamente) influenciam a decisão dos auditores quando confrontados com situações que requerem denúncia, confirmando os resultados obtidos no estudo de Brennan & Kelly (2007).

Ainda com base no estudo de Brennan & Kelly (2007) e de acordo com os resultados obtidos, podemos concluir que em empresas de maior dimensão há tendencialmente maior conhecimento de políticas de *Whistleblowing*.

Catarina Parracho Trindade Lima Alves, Mestrado em Contabilidade, Fiscalidade e
Finanças Empresariais
Determinantes da Denúncia da Fraude por Parte dos Auditores Portugueses

A confiança dos auditores nos canais de reporte da empresa, isto é, quando consideram que estes são adequados e eficazes, aumenta a sua predisposição para denunciar atos fraudulentos. Este é talvez um dos fatores com mais influência na decisão de denúncia, uma vez que canais adequados são percebidos pelos auditores como um meio eficaz para reportar questões relacionadas com a fraude. Este argumento é confirmado por estudos anteriores que referem que a eficácia da denúncia é o fator com maior importância na tomada de decisão (Near et al., 1993; Miceli & Near, 1994) e, que quando os indivíduos acreditam que a denúncia vai ser eficaz só posteriormente consideram o impacto da retaliação de que poderão ser alvos (Near & Miceli, 1985).

No que respeita à formação, a dimensão da empresa não aparenta ter influência na formação ministrada aos auditores. No entanto, comparando apenas as Big 4 com as restantes empresas, verifica-se que a maioria das ações de formação é realizada nestas Big 4. Contudo, é nas empresas de menor dimensão que se verifica uma maior adequação dessa mesma formação, sinónimo que quantidade de formação pode não ser garantia de qualidade e/ou adequação da mesma às necessidades dos auditores.

A formação parece, no entanto, influenciar o conhecimento sobre as políticas de *Whistleblowing* da empresa, havendo um maior conhecimento das políticas em empresas em que é dada formação no âmbito da denúncia da fraude. Assim, a existência de formação poderá dotar os auditores de competências e conhecimento que lhes permitam identificar e saber como atuar perante situações passíveis de reporte.

Em empresas onde é dada formação no âmbito da denúncia da fraude há mais conhecimento das políticas de *Whistleblowing* e dos canais de reporte da empresa, confirmando a conclusão de Brennan & Kelly (2007) que refere que uma formação adequada sobre as políticas e canais de reporte da empresa é suscetível de aumentar a incidência de *Whistleblowing*.

Da análise dos dados podemos constatar uma maior utilização de canais de reporte interno por parte dos auditores quando confrontados com atos fraudulentos. Esta preferência por canais internos é benéfica para a empresa uma vez que lhe dá a possibilidade de corrigir as más práticas sem que estas se tornem num “escândalo” público (Near & Miceli, 1985). A escolha de canais de reporte internos poderá estar relacionada com a perceção dos auditores de que a sua carreira seria menos afetada, sendo expectável um nível de retaliação inferior por comparação com a decisão de efetuar a denúncia externa. Constatámos também que em empresas de maior dimensão os auditores possuem uma maior perceção de que as suas carreiras seriam afetadas caso reportassem um ato fraudulento, confirmando assim a conclusão de Near & Miceli (1985) de que em empresas de maior dimensão existe uma maior probabilidade de retaliação contra os *whistleblowers*. Quanto ao género, são maioritariamente os homens que consideram que sofreriam retaliação por parte da empresa em caso de denúncia de fraude. No entanto, 49% dos inquiridos considera que a sua carreira não seria afetada caso decidissem reportar internamente o ato fraudulento mas, caso recorressem ao reporte externo, 71.2% referem que essa decisão teria consequências na sua carreira (Anexo 2). Assim, face aos resultados obtidos, não é possível corroborar a conclusão de Mesmer-Magnus e Viswesvaran (2005) de que a retaliação tem um impacto significativo na decisão de denúncia.

Relativamente à legislação os resultados mostram que, caso esta existisse, os auditores não alterariam as suas ações/procedimentos relativamente à denúncia, todavia os estudos anteriores (Brennan & Kelly, 2007) mostram que a introdução de legislação resultou num aumento das denúncias de fraude, pelo que a existência de legislação e no caso de Portugal uma justiça mais célere e mais acessível, poderiam ter impacto no número de denúncias.

5.2. Limitações do estudo

A baixa taxa de resposta (5,36%) é uma das grandes limitações deste estudo e resulta provavelmente do facto de a Base de Dados considerar empresas que não executam trabalho de Auditoria e pelo facto de estarem constantemente a ser alvo deste tipo de pedidos de colaboração

Outra limitação prende-se com o facto de ser muito difícil perceber até que ponto a intenção de denunciar demonstrada no questionário se reflete na realidade, ou seja, se confrontados com situações semelhantes às dos cenários do decurso do seu trabalho, os indivíduos realmente denunciariam a fraude. Existe sempre a tendência para responder o “politicamente correto”, aquilo que é expectável atendendo à “moral e costumes”, às regras socialmente aceites; à definição do certo e errado. Para além disso, os cenários apresentados não refletem na totalidade a realidade do ambiente de um trabalho de auditoria bem como as pressões a que os auditores estão expostos diariamente (nomeadamente a retaliação) e a informação disponível em cada um dos cenários é bastante inferior aquela que se encontra disponível na vida real.

5.3. Sugestões para investigação futura

Apesar de os resultados mostrarem que a existência de legislação não teria impacto nas ações dos auditores perante a denúncia, a introdução do *Public Interest Disclosure Act* em 1999 no Reino Unido levou ao dobro das denúncias registadas (Brennan & Kelly, 2007). Seria por isso interessante estudar o impacto da introdução de legislação sobre o tema no nº de denúncias de fraude em Portugal.

Referências

Albrecht, W. S., Albrecht, C. O., Albrecht, C. C., & Zimbelman, M. F. (2012). *Fraud Examination*, 4^a Ed. South-Western Cengage Learning.

Almeida, B. J. M. De. (2014). Ethics of Business Organizations: The Basis for Their Sustainability. *Journal of Management and Sustainability* 4(2), 46–70.

American Institute of Certified Public Accountants (AICPA). (2002). Statement on Auditing Standards (SAS) No. 99: Consideration of Fraud in a Financial Statement Audit. October (99, 113), 167–218.

Arnold, D.F., Ponemon, L.A. (1991). Internal auditors perceptions of whistle blowing and the influence of moral reasoning. *Auditing: a Journal of Practice and Theory* 10 (2), 1-15.

Brennan, N., & Kelly, J. (2007). Study of whistleblowing among trainee auditors Author (s). *British Accounting Review* 39, 61–87.

Cho, Y. J., & Song, H. J. (2015). Determinants of Whistleblowing Within Government Agencies. *Public Personnel Management* 44(4), 450–472.

Clinard, M.B. (1983). *Corporate ethics and crime: The role of middle management*, 1^a Ed. Beverly Hills: Sage Publications.

Crawford, R. L., & Weirich, T. R. (2011). Fraud guidance for corporate counsel

Catarina Parracho Trindade Lima Alves, Mestrado em Contabilidade, Fiscalidade e Finanças Empresariais

Determinantes da Denúncia da Fraude por Parte dos Auditores Portugueses

reviewing financial statements and reports. *Journal of Financial Crime* 18(4), 347–360.

De George, R. T. (1981). Ethical responsibilities of engineers in large organizations: The Pinto case. *Business & Professional Ethics Journal* 1(1), 1-14.

Diário de Notícias (9 de Dezembro de 2015). Portugueses querem denunciar mas ainda têm medo. Disponível em: <http://www.dn.pt/sociedade/interior/portugueses-querem-denunciar-mas-ainda-tem-medo-4921383.html> [Acesso em: 2016/06/07]

Dooley, D. V. (2002). Essay Financial Fraud : Accounting Theory and Practice. *Fordham Journal of Corporate & Financial Law* VIII, 53–84.

Dozier, J. B., & Miceli, M. P. (1985). Potential Predictors of Whistle-Blowing. A Prosocial Behavior Perspective. *Academy of Management Review*, 10(4), 823–836.

Dyck, A., Morse, A., & Zingales, L. (2010). Who blows the whistle on corporate fraud? *Journal of Finance*, 65(6), 2213–2253.

Farrell, D., Peterson, J.C. (1982). Patterns of political behavior in organizations. *Academy of Management Review*, 403-412.

Hoonakker, P., & Carayon, P. (2009). Questionnaire Survey Nonresponse: A Comparison of Postal Mail and Internet Surveys. *International Journal of Human-Computer Interaction* 25(5), 348–373.

Catarina Parracho Trindade Lima Alves, Mestrado em Contabilidade, Fiscalidade e
Finanças Empresariais
Determinantes da Denúncia da Fraude por Parte dos Auditores Portugueses

International Federation of Accountants (IFAC), International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) (2009). International Standards on Auditing (ISA) 240: The Auditor's Responsibility to Consider Fraud in an Audit of Financial Statements.

Irvine, J. (1988). Professionals in a Catch 22 situation. *The independent* (12.01.88), 620.

Jubb, P. B. (1999). Whistleblowing: A Restrictive Definition and Interpretation. *Journal of Business Ethics* 21, 77-94.

Kaplowitz, M. D., Hadlock, T. D., & Levine, R. (2004). A comparison of web and mail survey response rates. *Public Opinion Quarterly* 68(1), 94–101.

King, G. (1999). The implications of an organization's structure on whistleblowing. *Journal of Business Ethics* 20(4), 315–326.

Latané, B., & Darley, J. M. (1970). *The unresponsive bystander: Why doesn't he help?*, 1ª Ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Likierman, A. (1989). Ethical Dilemmas For Accountants : A United Kingdom Perspect. *Journal of Business* 8(8), 617–629.

Loeb, S. E. (1978). *Ethics in the accounting profession*, 1ª Ed. New York: John Wiley & Sons Canada.

Catarina Parracho Trindade Lima Alves, Mestrado em Contabilidade, Fiscalidade e Finanças Empresariais
Determinantes da Denúncia da Fraude por Parte dos Auditores Portugueses

Loeb, S. E., & Cory, S. N. (1989). Whistleblowing and management accounting: An approach. *Journal of Business Ethics* 8(12), 903–916.

Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in organizations: An examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation. *Journal of Business Ethics* 62(3), 277–297.

Miceli, M. P., & Near, J. P. (1994). Whistleblowing: Reaping the benefits. *Academy of Management Executive* 8(3), 65–72.

Miceli, M. P., Near, J. P., & Schwenk, C. R. (1991). Who Blows the Whistle and Why? *Industrial and Labor Relations Review* 45(1), 113–130.

Mulford, C., & Comiskey, E. E. (2002). *The Financial Numbers Game: Identifying Creative Accounting Practices*, 3^a Ed. New York: John Wiley & Sons.

Nader, R., Petkas, P.J., Blackwell, K. (1972). *Whistleblowing: The report on the conference on professional responsibility*, 1^a Ed. New York: Grossman.

Near, J. P., Baucus, M. S., & Miceli, M. P. (1993). The Relationship between Values and Practice: Organizational Climates for Wrongdoing. *Administration & Society* 25(2), 204–226.

Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational Dissidence: The Case of Whistle-Blowing. *Journal of Business Ethics (Pre-1986)* 4(1), 1-16.

Catarina Parracho Trindade Lima Alves, Mestrado em Contabilidade, Fiscalidade e
Finanças Empresariais
Determinantes da Denúncia da Fraude por Parte dos Auditores Portugueses

O'Leary, C., & Radich, R. (2001). An Analysis of Australian Final Year Accountancy Students' Ethical Attitudes. *Teaching Business Ethics* 5, 235-249.

Schilit, H. M., & Perler, J. (2010). *Financial Shenanigans: How to Detect Accounting Gimmicks & Fraud in Financial Reports*, 3^a Ed. McGraw-Hill.

Schonlau, M. (2002). Advantages and Disadvantages of Internet Research Surveys: Evidence from the Literature. *Field Methods* 14(4), 1-23.

Sims, R. L., & Keenan, J. P. (1998). Predictors of External Whistleblowing: Organizational and Intrapersonal Variables. *Journal of Business Ethics* 17(4), 411–421.

Staub, E. (1978) *Positive social behavior and morality: Social and personal influences*, Vol. I, 1^a Ed. New York: Academic Press.

Thorley, N., Stevens, K., Clarke, P. (1998). Factors that affect ethical reasoning abilities of US and Irish small-firm accountancy practitioners. *Research on Accounting Ethics* (4), 145-165.

Thorne, L., & Hartwick, J. (2001). The Directional Effects of Discussion on Auditors' Moral Reasoning. *Contemporary Accounting Research* 18(2), 337–361.

Vinten, G. (1992). WhistleBlowing: Corporate Help or Hindrance? *Management Decision* 30(1), 44-48.

Anexos

Anexo 1 – Questionário

Cenário 1

Foi nomeado/a Senior de Auditoria da equipa que vai realizar uma auditoria intercalar à empresa X, uma empresa especializada em manufatura. A empresa X tem-se expandido rapidamente nos últimos três anos, sendo que as suas vendas na Europa de Leste têm aumentado mais de 50% ao ano. O *draft* das demonstrações financeiras relativas ao período em curso mostra que o volume de negócios e o resultado líquido ascendem a 5,8M€ e 0,57M€, respectivamente.

Enquanto procede à auditoria das compras da empresa X descobre que o Gestor de Produção insiste em pagar apenas em dinheiro a um dos fornecedores da empresa. Quando confrontado com a situação este explica que, ao pagar as mercadorias em dinheiro, consegue negociar descontos com o fornecedor. No entanto, após uma investigação mais aprofundada, descobre que o gestor de produção está de facto a realizar compras fictícias e a ficar com o dinheiro para si. O esquema tem passado despercebido ao Conselho de Administração devido a fracos controlos internos e à estreita relação entre o Gestor de Produção e o Diretor administrativo da empresa X. Ao fazer uma análise, estima que a quantidade de dinheiro desviado no exercício atual seja de €12.000 e decide comunicar o problema ao *Partner* que lhe garante que o assunto será resolvido. Mas, no entanto, durante a auditoria final (6 meses mais tarde) descobre que o esquema ainda está em operação.

Q1:

- a) Avalie a gravidade do problema em questão numa escala de 0 a 5 (0 = “Nada grave”; 5 = “Muito grave”)
- b) Tomaria alguma medida/acção adicional? (Pode escolher mais que uma opção)
- Reportar o problema internamente (por exemplo, ao coordenador do Controlo de Qualidade da SROC, a um supervisor ou a um superior hierárquico)
 - Reportar o problema a um organismo externo
 - Reportar o problema aos media
 - Relembrar o Partner
 - Não tomaria qualquer medida adicional
 - Outra
- c) Caso existisse alguma legislação com o intuito de proteger quem denuncia atos fraudulentos, alteraria a resposta dada anteriormente?

Cenário 2

Foi nomeado/a Sênior de Auditoria da equipa que vai realizar a auditoria na Empresa Y, filial de uma grande empresa farmacêutica. A empresa Y emprega mais de 600 pessoas na sua sede, 300 numa unidade de produção e 130 na sua divisão de Investigação e Desenvolvimento de novos produtos. Durante a execução da auditoria começa a prestar atenção ao tratamento das despesas de I&D da empresa. Em particular, acredita que a empresa está a classificar algumas despesas de investigação como despesas de desenvolvimento e a capitalizá-las no Balanço. Este tratamento contabilístico tem um impacto significativo sobre as demonstrações financeiras da Empresa Y. Ao suspeitar desta situação decide falar com o *Partner* que, embora demonstrando a sua preocupação, explica que os montantes envolvidos não são

relevantes do ponto de vista global do Grupo.

Este refere ainda a escala e importância das operações da Empresa Y e que este é um cliente muito importante para a empresa, sugerindo que “feche os olhos” a esta situação.

Q2:

- a) Avalie a gravidade do problema em questão numa escala de 0 a 5 (0 = “Nada grave”; 5 = “Muito grave”)
- b) Tomaria alguma medida/acção adicional? (Pode escolher mais que uma opção)
 - Reportar o problema internamente (por exemplo, ao coordenador do Controlo de Qualidade da SROC, a um supervisor ou a um superior hierárquico)
 - Reportar o problema a um organismo externo
 - Reportar o problema aos media
 - Relembrar o Partner
 - Não tomaria qualquer medida adicional
 - Outra
- c) Caso existisse alguma legislação com o intuito de proteger quem denuncia atos fraudulentos, alteraria a resposta dada anteriormente?

Cenário 3

Foi designado/a *Senior* da equipa que vai proceder à auditoria intercalar da Empresa 123, uma empresa especializada em equipamentos eletrónicos. Durante a auditoria surge uma discussão com a gestão da empresa 123 relativamente à materialidade de determinados passivos não registados descobertos durante o curso do seu trabalho. O CFO da empresa argumenta que o montante total de passivos não registados é imaterial e que, dessa forma, não é necessário fazer lançamentos adicionais nas demonstrações financeiras. O Conselho de Administração acredita que sabe melhor que ninguém o que os utentes das demonstrações financeiras consideram ou não como

informação relevante. No entanto, na sua opinião, a distorção é material e devem ser feitos os referidos ajustamentos nas demonstrações financeiras da empresa 123. Decide por isso comunicar o problema ao *Partner* que lhe garante que a questão será resolvida. No entanto, na fase final da auditoria verifica que os referidos ajustamentos às demonstrações financeiras não foram efetuados.

Q3:

- a) Avalie a gravidade do problema em questão numa escala de 0 a 5 (0 = “Nada grave”; 5 = “Muito grave”)
- b) Tomaria alguma medida/acção adicional? (Pode escolher mais que uma opção)
 - Reportar o problema internamente (por exemplo, ao coordenador do Controlo de Qualidade da SROC, a um supervisor ou a um superior hierárquico)
 - Reportar o problema a um organismo externo
 - Reportar o problema aos media
 - Relembrar o Partner
 - Não tomaria qualquer medida adicional
 - Outra
- c) Caso existisse alguma legislação com o intuito de proteger quem denuncia atos fraudulentos, alteraria a resposta dada anteriormente?

Q4: Considera que a sua carreira seria afetada caso reportasse internamente uma situação como as descritas anteriormente?

Q5: Considera que a sua carreira seria afetada caso reportasse externamente uma situação como as descritas anteriormente?

Q6: Tem conhecimento da existência de algum tipo de política de Whistleblowing (denúncia de atos fraudulentos) na empresa onde trabalha?

Q7: Considera adequada a estrutura de reporte e denúncia da empresa onde trabalha?

Catarina Parracho Trindade Lima Alves, Mestrado em Contabilidade, Fiscalidade e
Finanças Empresariais
Determinantes da Denúncia da Fraude por Parte dos Auditores Portugueses

Q8: A empresa onde trabalha dá formação aos auditores no âmbito da denúncia de atos fraudulentos (saber a quem e onde reportar, por exemplo.)?

Q8.1: Considera que a formação dada é adequada? (0 = Nada adequada; 5 = Muito adequada)

Para efeitos estatísticos solicito os seus dados pessoais:

- Idade:

- < 25
- 25-35
- 36-45
- > 45

- Género

- Anos de experiência:

- < 2
- 2-4
- 5-10
- > 10

- Qual o setor de atividade em que habitualmente trabalha? (pode escolher mais do que uma opção)

- Serviços Financeiros
- Telecomunicações
- Media
- Tecnologia
- Setor público
- Imobiliário e construção

Catarina Parracho Trindade Lima Alves, Mestrado em Contabilidade, Fiscalidade e
Finanças Empresariais
Determinantes da Denúncia da Fraude por Parte dos Auditores Portugueses

- Produtos e bens de consumo
- Indústria
- Saúde
- Outro

- Função

- Analista
- Consultant
- Senior Consultant
- Manager
- Senior Manager
- Partner
- Outra

- A empresa onde trabalha é uma das Big 4?

- Dimensão da empresa (nº empregados):

- < 9
- 10-49
- 50-249
- > 250

Anexo 2 – Influência da retaliação na carreira

		Frequência	Percentagem
Carreira seria afetada por reportar internamente	Sim	168	37,8
	Não	218	49
	Não sabe/não responde	59	13,3
	Total	445	100
Carreira seria afetada por reportar externamente	Sim	317	71,2
	Não	87	19,6
	Não sabe/não responde	41	9,2
	Total	445	100

Anexo 3 – Influência da legislação

Caso existisse alguma legislação com o intuito de proteger quem denuncia atos fraudulentos, alteraria a resposta dada anteriormente?		Frequências	Percentagem
Cenário 1	Sim	67	15,1
	Não	353	79,3
	Não sabe/não responde	25	5,6
	Total	445	100
Cenário 2	Sim	55	12,4
	Não	359	80,7
	Não sabe/não responde	31	7
	Total	445	100
Cenário 3	Sim	58	13
	Não	358	80,4
	Não sabe/não responde	29	6,5
	Total	445	100

Catarina Parracho Trindade Lima Alves, Mestrado em Contabilidade, Fiscalidade e Finanças Empresariais
Determinantes da Denúncia da Fraude por Parte dos Auditores Portugueses

Anexo 4 – Matriz de correlação das variáveis

	W	GEN	ID	EXP	FORM	ADEQ_F	C_POL	ADEQ_C	DIM	BIG4	RET_IN	RET_EXT	LEG
W	1												
GEN	0,108*	1											
ID	0,099*	-0,278**	1										
EXP	0,079	-0,227**	0,672**	1									
FORM	0,026	-0,035	0,000	0,010	1								
ADEQ_F	0,260**	-0,029	0,166*	0,293**	0,283**	1							
C_POL	-0,050	-0,081	-0,049	-0,018	0,291**	-0,045	1						
ADEQ_C	0,112*	-0,060	0,086	0,110*	0,290**	0,687**	0,148**	1					
DIM	0,062	-0,104*	0,057	0,008	0,085	-0,198**	0,183**	-0,078	1				
BIG4	-0,064	0,053	-0,188**	-0,143**	0,102*	-0,218**	0,200**	-0,021	0,262**	1			
RET_IN	0,026	0,085	-0,049	-0,064	-0,016	0,067	-0,020	0,113*	-0,005	-0,016	1		
RET_EXT	0,074	0,142**	0,000	0,009	0,010	0,010	0,029	0,110*	0,006	-0,040	0,245**	1	
LEG	-0,005	-0,058	0,063	0,032	0,008	0,154*	-0,052	0,171**	0,025	-0,062	0,174**	0,077	1

Nota: *, ** e *** indicam níveis e significância estatística de 10%, 5% e 1%,