



Universidade de Brasília (UnB)
Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas
(FACE)
Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais (CCA)
Bacharelado em Ciências Contábeis

SARAH SILVA SOUZA

O POSICIONAMENTO ÉTICO DOS PROFISSIONAIS CONTÁBEIS E SITUAÇÕES DE
DENÚNCIA

Brasília, DF
2023

SARAH SILVA SOUZA

O POSICIONAMENTO ÉTICO DOS PROFISSIONAIS CONTÁBEIS E SITUAÇÕES DE
DENÚNCIA

Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia ou Artigo) apresentado ao Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de Brasília como requisito parcial de obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Prof. Responsável:
Andréa de Oliveira Gonçalves

Linha de pesquisa:
Impactos da Contabilidade na Sociedade

Área:
Contabilidade e Sociedade

Brasília, DF
2023

SS729p

SILVA SOUZA, SARAH
O Posicionamento Ético dos Profissionais Contábeis e
Situações de Denúncia / SARAH SILVA SOUZA; orientador ANDREA
DE OLIVEIRA GONCALVES. -- Brasília, 2023.
65 p.

Monografia (Graduação - CIENCIAS CONTABEIS) --
Universidade de Brasília, 2023.

1. Posionamento Ético. 2. Denúncia. 3. Atos Ilícitos. 4.
Whistleblower. 5. Órgão Públicos. I. DE OLIVEIRA GONCALVES,
ANDREA, orient. II. Título.

Professora Doutora Márcia Abrahão Moura
Reitora da Universidade de Brasília

Professor Doutor Enrique Huelva Unternbäumen
Vice-Reitor da Universidade de Brasília

Professor Doutor Diêgo Madureira de Oliveira
Decano de Ensino de Graduação

Professor Doutor José Márcio Carvalho
Diretor da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas
Públicas

Professor Doutor Sérgio Ricardo Miranda Nazaré
Chefe do Departamento de Ciências Contábeis e Atuarias

Professora Doutora Fernanda Fernandes Rodrigues
Coordenador de Graduação do curso de Ciências Contábeis - Diurno

Professor Mestre Wagner Rodrigues dos Santos
Coordenador de Graduação do curso de Ciências Contábeis - Noturno

SARAH SILVA SOUZA

O POSICIONAMENTO ÉTICO DOS PROFISSIONAIS CONTÁBEIS E SITUAÇÕES DE DENÚNCIA

Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia ou Artigo) apresentado ao Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de Brasília como requisito parcial de obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Prof.^a Dra. Andréa de Oliveira Gonçalves
Orientadora
Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais
Universidade Brasília (UnB)

Prof. Ms. Djones Derkyan Teixeira Dos Santos – Universidade de Brasília – Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis – FACE/UNB
Examinador
Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais
Universidade de Brasília (UnB) ou outra instituição

BRASÍLIA
2023

Dedico este trabalho à minha família, cujo apoio, incentivo, amor e suporte incondicional foram fundamentais na minha caminhada acadêmica.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, quero expressar minha mais profunda gratidão a Deus, por me guiar e me dar forças em cada passo dessa jornada.

Agradeço aos meus pais, pilares inabaláveis de amor, de paciência e de apoio, meu sincero agradecimento. Ao meu pai, que desde o primeiro momento declarou dedicação incansável, ajudando-me a ir e voltar da faculdade, mesmo muitas vezes sendo extremamente tarde. A minha mãe, minha companheira constante, amiga e base, que esteve ao meu lado em todos os momentos, oferecendo ajuda em tudo que precisei.

Agradeço ao meu namorado, que está comigo desde o ensino médio, oferecendo apoio incondicional e amor.

Aos meus amigos, por todas as risadas, suporte e momentos compartilhados, que tornaram esta jornada mais leve e gratificante.

Minha gratidão à minha orientadora, Prof.^a Dra. Andréa de Oliveira Gonçalves, pela sabedoria e orientação para a realização deste trabalho.

Agradeço à Universidade de Brasília ao acesso ao ensino gratuito e de alta qualidade, juntamente com as diversas oportunidades que me foram oferecidas, proporcionaram vivências enriquecedoras que foram essenciais para o meu desenvolvimento pessoal e profissional.

Por último, mas definitivamente não menos importante, gostaria de expressar minha profunda gratidão ao Marista, minha escola do coração. Desde o momento em que consegui uma bolsa de estudos nesse colégio, quando eu era uma menina de dez anos, o rumo da minha vida foi transformado. Tudo o que aprendi lá e a forma como acreditaram em mim sempre me reconectavam ao meu verdadeiro eu, fornecendo a força necessária para continuar. Sou eternamente grata por essas experiências e lições que moldaram quem sou hoje.

RESUMO

Este estudo analisa a prática de denunciar irregularidades entre funcionários de contabilidade em órgãos públicos no Distrito Federal. O problema central que a pesquisa procura abordar é identificar os fatores que desmotivam e motivam a denúncia de fraudes, atos ilícitos e irregularidades em órgãos públicos do Distrito Federal no âmbito contábil. Este tema é vital para a integridade e transparência na gestão pública, especialmente em um cenário de corrupção persistente no Brasil. A cultura de denúncia é importante para a promoção da transparência e integridade fiscal, elementos cruciais para uma democracia robusta e uma administração pública eficiente. Os insights deste estudo podem ser valiosos para aprimorar políticas e práticas de gestão pública no Brasil, especialmente na formulação de estratégias mais eficazes para encorajar a denúncia de irregularidades e proteger aqueles que decidem denunciar. Isso pode incluir o desenvolvimento de políticas mais robustas para garantir a segurança dos denunciantes e promover uma cultura organizacional que valorize a transparência e a ética. O objetivo principal é investigar o posicionamento ético dos profissionais contábeis diante de situações de denúncia, analisando percepções, motivações, práticas, barreiras e impactos da denúncia. Ademais, procura-se desvendar os fatores que incentivam ou dissuadem funcionários a denunciar irregularidades, aplicando teorias contemporâneas de cultura organizacional e ética no contexto específico dos órgãos contábeis do Distrito Federal. O estudo também explora a relação entre a cultura de denúncia e a cultura brasileira, destacando como fatores culturais e valores influenciam as decisões de denunciar práticas corruptas. A metodologia incluiu um levantamento com 26 profissionais de órgãos públicos do setor contábil do Distrito Federal, utilizando um questionário divulgado por e-mails, redes sociais e telefones. Foi utilizado para análise de dados, a pesquisa explicativa de natureza qualitativa. O questionário focou em fatores que incentivam e desencorajam a denúncia, além de experiências pessoais com situações de ilicitude e decisões de denunciar ou não. A análise dos dados mostrou que 84,61% concordam parcialmente ou totalmente, que proteções legais e regulamentares incentivam a denúncia. A maioria (92,30%) dos participantes expressou concordância com a ideia de denunciar, baseada na proteção no trabalho, justiça social e ética profissional. Contudo, a pesquisa deixou nítido que uma das principais barreiras, apesar dos avanços nas legislações, é o medo de retaliação por parte dos whistleblowers.

Palavras-chaves: Posicionamento Ético; Denúncia; Atos Ilícitos; *Whistleblower*; Órgãos Públicos

ABSTRACT

This study analyzes the practice of reporting irregularities among accounting staff in public agencies in the Federal District of Brazil. The central problem the research seeks to address is identifying the factors that demotivate and motivate the reporting of fraud, illicit acts, and irregularities in public agencies within the accounting realm in the Federal District. This issue is vital for integrity and transparency in public administration, particularly in a context of persistent corruption in Brazil. The culture of reporting is important for promoting transparency and fiscal integrity, crucial elements for a robust democracy and efficient public administration. The insights from this study can be valuable in improving public management policies and practices in Brazil, especially in formulating more effective strategies to encourage the reporting of irregularities and to protect those who decide to report. This may include developing more robust policies to ensure the safety of whistleblowers and to promote an organizational culture that values transparency and ethics. The main goal is to investigate the culture of reporting, analyzing perceptions, motivations, practices, barriers, and impacts of reporting. Furthermore, the study seeks to uncover the factors that encourage or dissuade employees from reporting irregularities, applying contemporary theories of organizational culture and ethics in the specific context of the accounting agencies of the Federal District. The study also explores the relationship between the culture of reporting and Brazilian culture, highlighting how cultural factors and values influence the decisions to report corrupt practices. The methodology included a survey with 26 professionals from public accounting agencies in the Federal District, using a questionnaire distributed through emails, social media, and telephones. An explanatory qualitative research approach was used for data analysis. The questionnaire focused on factors that encourage and discourage reporting, as well as personal experiences with illicit situations and decisions to report or not. The data analysis showed that 84,61% partially or fully agree that legal and regulatory protections encourage reporting. The majority (92,30%) of participants expressed agreement with the idea of reporting, based on protection at work, social justice, and professional ethics. However, the research made it clear that one of the main barriers, despite advances in legislation, is the fear of retaliation by whistleblowers.

Keywords: Ethical Positioning; Reporting; Illicit Acts; Whistleblower; Public Agencies

ÍNDICE DE ILUSTRAÇÕES

FIGURAS

Figura 1 - Processo de denúncia de atos ilegais, imorais ou ilegítimos segundo Near e Miceli (1985)	14
--	----

TABELAS

Tabela 1 – Construtos da Pesquisa	25
Tabela 2 – Construtos da Pesquisa	26
Tabela 3 – Objetivos e Construtos da Pesquisa	26
Tabela 4 – Perfil dos Participantes	29

GRÁFICOS

Gráfico 1 – Eu seria um denunciante por causa da proteção no trabalho conforme previsto em leis e regulamentos.....	31
Gráfico 2 – Eu seria um denunciante por causa da justiça social e ética profissional.....	32
Gráfico 3 – Eu seria um denunciante por causa do meu senso geral de moralidade.....	33
Gráfico 4 – Eu seria um denunciante para receber uma recompensa ou promoção monetária...34	
Gráfico 5 – Eu seria um denunciante para respeitar a política ética da minha organização.....	36
Gráfico 6 – Eu seria um denunciante por causa do incentivo de meus colegas.....	37
Gráfico 7 – Eu não denunciaria se minha organização tivesse um forte sistema de controle...38	
Gráfico 8 – Eu não denunciaria se minha organização operasse sob um sistema jurídico forte.....	39
Gráfico 9 – Eu não seria um denunciante porque minha religião desaprova a denúncia.....	40
Gráfico 10 – Eu não seria um denunciante porque minha consciência moral me desaprova em fazer denúncias.....	41
Gráfico 11 – Eu não seria um denunciante porque a pessoa ou pessoas envolvidas nas práticas ilegais, imorais ou ilegítimas da minha organização poderiam fazer retaliações contra mim.....	42

Gráfico 12 – Eu não seria um denunciante porque minha organização poderia fazer retaliações contra mim.....	42
Gráfico 13 – Eu não seria um denunciante se recebesse atenção da mídia.....	43
Gráfico 14 – Se a(s) pessoa(s) envolvidas nas práticas ilegais imorais ou ilegítimas da minha organização estiverem em uma posição mais alta que a minha; eu teria uma maior intenção em denunciar.....	45
Gráfico 15 – Se a(s) pessoa(s) envolvidas nas práticas ilegais imorais ou ilegítimas da minha organização estiverem em uma posição inferior à minha, minha intenção em denunciar seria maior.....	46
Gráfico 16 – Se o valor monetário das práticas ilegais imorais ou ilegítimas de minha organização fosse alto minha intenção em denunciar seria maior.....	47
Gráfico 17 – Se o impacto das práticas ilegais imorais ou ilegítimas de minha organização ameaçarem a existência de minha função minha intenção em denunciar seria maior.....	48
Gráfico 18 – Se o impacto das práticas ilegais imorais ou ilegítimas de minha organização NÃO ameaçarem a existência de minha função minha intenção em denunciar seria maior.....	49
Gráfico 19 – Meu(s) relacionamento(s) pessoal(is) no trabalho com base na confiança e benefício mútuo com a(s) pessoa(s) envolvidas nas práticas ilegais imorais ou ilegítimas em minha organização pode afetar minha intenção em denunciar.....	50
Gráfico 20 – Acredito que um relacionamento pessoal no trabalho baseado na confiança e no benefício mútuo podem afetar a independência de um controlador interno ou contador.....	51
Gráfico 21 – Acredito que um relacionamento pessoal no trabalho baseado na confiança e no benefício mútuo podem afetar as oportunidades de promoção e carreira no serviço público.....	52
Gráfico 22 – Acredito que um relacionamento pessoal no trabalho pode afetar a justiça ou a equidade na sociedade.....	53

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
1.1. Contextualização	10
1.2. Situação Problema	11
1.3. Objetivos.....	11
1.3.1 Objetivos Gerais	11
1.3.2 Objetivos Específicos	12
1.3. Justificativa.....	12
2 REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1. <i>Whistleblowing</i>	14
2.2. Proteção Legal Brasileira ao Whistleblower	15
2.3. A Cultura de denúncia	18
2.4. Comportamento ético e ambiente da contabilidade.....	19
2.5. Teorias comportamentais aplicadas à cultura de denúncia.....	20
2.5.1. Teoria da Ação Racional	20
2.5.2. Teoria do Comportamento Planejado	21
2.5.3. Teoria das Necessidades Socialmente Adquiridas	21
3 PERCURSO METODOLÓGICO	23
3.1. Tipo de Pesquisa.....	23
3.2. População e amostra	24
3.3. Construtos da pesquisa	24
4 RESULTADOS, ANÁLISES E DISCUSSÃO	29
4.1. Perfil dos Participantes do Estudo	29
4.2.1 Fatores de incentivo a denúncia.....	31
4.2.2 Fatores de desincentivo a denúncia	37
4.2.3 Intenções de denúncia.....	44
4.2.4 Relacionamentos no trabalho (Confiança nos relacionamentos).....	49
4.2.5 Situações Vivenciadas	54
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	56
REFERÊNCIAS	58

1 INTRODUÇÃO

1.1. Contextualização

O posicionamento ético entre funcionários de contabilidade em órgãos públicos no Distrito Federal em situações de denúncia, constitui um aspecto complexo e multifacetado, importante para a promoção da transparência e da integridade na gestão pública. Esse tópico, está intimamente ligado às noções de ética, compliance e responsabilidade fiscal.

A corrupção ainda se mostra vigorosamente latente no Brasil. O último ranking (2022) do portal Transparência Internacional que elabora anualmente o Índice de Percepção da Corrupção, informou que o Brasil se encontra estagnado com 38 pontos em uma escala de zero a 100 – em que zero significa “altamente corrupto” e 100 significa “muito íntegro” – pelo terceiro ano consecutivo, ficando em 94º entre 180 países.

Neste contexto, a pesquisa se justifica pela necessidade urgente de compreender e enfrentar os desafios que os governos enfrentam no combate à corrupção e na promoção de práticas éticas. A ética contábil, como apontam Gonçalves, Silva e de Oliveira (2023) e Alves e Souza (2017), vai além do cumprimento de normas e procedimentos, refletindo valores morais e sociais mais amplos que influenciam a percepção e as ações dos contadores.

A legislação brasileira, incluindo a Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013), Lei n. 13.608/2018 e Lei nº 13.964/2019, também conhecida como Lei Anticrime, desempenha um papel vital nesse contexto. Dessa forma, essas leis não apenas incentivam a denúncia, protegendo os denunciantes, mas também estabelecem um marco legal que reforça a necessidade de transparência e integridade.

Esse estudo busca explorar as motivações e barreiras enfrentadas pelos contadores no setor público, particularmente quando confrontados com a decisão de denunciar atos ilícitos. Casos como o de Tony Menendez e a Halliburton (EISINGER, 2015) revelam a importância e consequências enfrentadas por quem denuncia. Tony Menendez, um contador da Halliburton, identificou e denunciou práticas inadequadas de reconhecimento de receita na empresa. Apesar de enfrentar oposição interna e desafios significativos, Menendez persistiu em sua denúncia, o que levou a uma investigação e a mudanças nas práticas contábeis da Halliburton. Este caso ressalta as dificuldades que os denunciantes podem enfrentar dentro de grandes organizações, bem como a importância da integridade na contabilidade, além das mudanças que o posicionamento de denunciar pode trazer.

Outro caso semelhante foi o de Kim Emigh (CHRISTENSEN, 2008), um funcionário da WorldCom, foi demitido por questionar práticas contábeis inadequadas na empresa. Seu caso ganhou atenção quando auditores internos da WorldCom começaram a investigar ajustes de

despesas de capital após um artigo publicado sobre Emigh. Esse caso destaca a importância do papel dos auditores internos e a coragem necessária para denunciar práticas contábeis inapropriadas.

Ambos os casos ilustram não apenas os desafios enfrentados pelos denunciadores, mas também a importância crucial de uma cultura de denúncia ética e responsável no setor de contabilidade

1.2. Situação Problema

A situação-problema central deste estudo reside na compreensão dos fatores que influenciam a disposição dos funcionários de contabilidade em órgãos públicos do Distrito Federal para denunciar fraudes, atos ilícitos e irregularidades. O desafio consiste em desvendar as motivações e desmotivações que permeiam o processo decisório desses profissionais em face de condutas antiéticas e ilegais no ambiente de trabalho.

A efetividade das ações de combate à corrupção em instituições públicas está intrinsecamente atrelada à predisposição dos colaboradores em reportar condutas inapropriadas. O processo decisório para realizar tais denúncias é complexo, podendo ser influenciado por uma variedade de elementos, que incluem o receio de enfrentar represálias, a lealdade para com colegas de trabalho, a avaliação da efetividade das denúncias, as pressões exercidas pelo contexto cultural e ético, assim como a presença ou ausência de salvaguardas legais para proteger os denunciadores.

Portanto, o problema central a ser explorado é multifatorial e envolve entender não apenas as razões individuais que levam os profissionais de contabilidade a denunciarem ou não irregularidades, mas também analisar o contexto organizacional e legal em que essas decisões são tomadas. Identificar esses fatores pode auxiliar na criação de estratégias mais eficazes para incentivar a denúncia de irregularidades, contribuindo para a melhoria da governança e integridade nos órgãos públicos.

1.3. Objetivos

1.3.1 Objetivos Gerais

Investigar e compreender o posicionamento éticos entre os funcionários da contabilidade em situações de denúncia que atuam em órgãos públicos no Distrito Federal, com ênfase na análise das percepções, motivações, práticas, barreiras e impactos da denúncia.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Identificar o papel da ética profissional dos contadores no contexto de denúncias, destacando como os valores éticos influenciam suas decisões.
- Analisar os fatores sociais e culturais que influenciam a decisão dos funcionários do setor contábil em órgãos públicos do Distrito Federal de denunciar irregularidades.
- Descrever o posicionamento ético dos profissionais contábeis diante de situações de denúncia.

1.3. Justificativa

O posicionamento ético entre funcionários da contabilidade de órgãos públicos do Distrito Federal em situações de denúncia é um tema importante na promoção da transparência e da integridade fiscal, elementos essenciais para uma democracia robusta e uma administração pública eficiente. A relevância desse tema é reforçada pela atualidade das demandas por governança transparente e responsabilização, especialmente em um contexto em que a corrupção e a má gestão de recursos públicos são preocupações persistentes. Desse modo, a pesquisa procura desvendar os fatores que incentivam ou dissuadem os funcionários de denunciar irregularidades.

A inovação da pesquisa reside em aplicar teorias contemporâneas de cultura organizacional e ética no contexto específico dos órgãos contábeis do Distrito Federal, trazendo uma nova perspectiva para um campo ainda pouco explorado. Além disso, os benefícios práticos da pesquisa podem se manifestar na formulação de políticas públicas e na implementação de programas de treinamento baseados em evidências, que promovam uma cultura de responsabilidade fiscal e ética no setor público.

A relevância política, econômica e social do estudo é indubitável, dado o impacto direto que a eficiência e a eficácia na gestão dos recursos públicos têm sobre o bem-estar da sociedade. Ademais, a pesquisa busca contribuir para a ciência com uma análise empírica da cultura de denúncia em órgãos públicos avançando na compreensão de como uma cultura ética pode ser cultivada e mantida em instituições públicas.

É notável o crescente interesse pela ética e pela moralidade no âmbito das organizações, especialmente em decorrência dos escândalos corporativos que abalaram a cena empresarial no início dos anos 2000 (AVAKIAN; ROBERTS, 2012). Como resultado desse interesse, o estudo da cultura de denúncia no contexto contábil tem sido objeto de considerável atenção por parte da literatura especializada em gestão e administração. Sendo assim, é imperioso que os usuários internos e externos sintam confiança não só nas informações que são passadas, mas também

nos indivíduos que transmitem esses dados. Logo, entender os fatores que motivam a intenção de denúncia é fundamental para a manutenção de ferramentas para conter irregularidades.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Whistleblowing

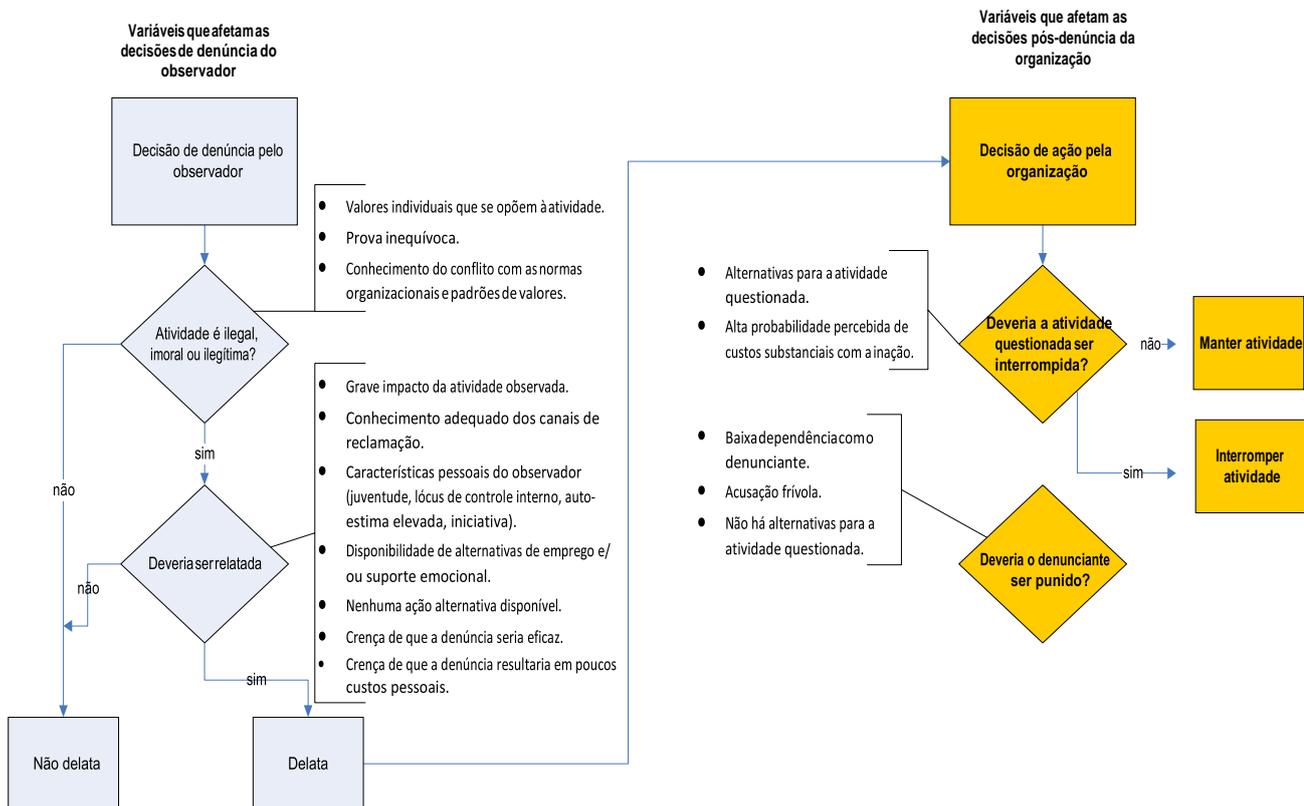
O termo “*Whistleblowing*” tem origem na expressão em inglês “*to blow the whistle*”, que significa “soprar o apito”. A origem remonta ao século XIX, quando árbitros e juizes de esportes usavam um apito para indicar violações das regras e chamar a atenção para comportamentos inadequados durante as competições (FREITAS, 2019).

Ao longo do tempo, esse conceito foi adotado em outros contextos para se referir à ação de expor irregularidades, ilegalidades ou comportamentos antiéticos, tanto no setor público quanto no setor privado. Essa ação de denunciar práticas inadequadas e chamar a atenção para ações ilícitas ou impróprias dentro de uma organização recebeu o nome de *whistleblowing*.

Os sistemas de *whistleblowing* são canais de recebimento de informes e delações relacionadas ao cometimento de irregularidades dentro da organização empresarial. Trata-se de uma ferramenta cada vez mais comum nos programas empresariais de cumprimento, objetivando assistir no controle da legalidade e na prevenção e detecção de ilicitudes no âmbito da atividade empresarial (PAULINO, 2015).

A seguir, é apresentada a Figura 1, que resume as etapas envolvidas no processo de denúncia (*whistleblowing*), com base no estudo realizado por Near e Miceli (1985).

Figura 1 - Processo de denúncia de atos ilegais, imorais ou ilegítimos segundo Near e Miceli (1985)



Fonte: Vasconcelos (2015)

Isto posto, é possível definir “*whistleblower*” como o indivíduo que realiza denúncia ou exposição de atividades ilícitas, práticas inadequadas ou comportamentos antiéticos que prejudicam a organização, a sociedade ou o interesse público, geralmente de boa-fé, com o objetivo de promover a transparência, a justiça e a responsabilidade.

Há duas categorias de *whistleblowers*, os internos, que comunicam irregularidades aos representantes da própria empresa, e os externos, que fazem denúncias a terceiros, como autoridades ou meios de comunicação. É válido destacar que aquele profissional que exerce função de investigação e que possui obrigação relacionada a delatar ou informar ilicitudes à empresa, não está incluído nesse conceito.

Ao denunciar, o *whistleblower* desempenha um importante papel expondo informações relevantes que contribuem para descoberta de irregularidades, promovendo a manutenção da integridade, da transparência e a promoção da ética na sociedade. Todavia, diante dos seus colegas, o denunciante pode ser visto como um traidor, podendo sofrer retaliações, represálias profissionais, difamação ou até mesmo riscos a sua segurança pessoal.

O *whistleblower* sofre com valorações sociais ambivalentes: de um lado pode ser considerado um exemplo de coragem e valentia, e de outro, ser visto como um traidor, denunciando colegas e trazendo um clima de desconfiança para o ambiente corporativo (PAULINO, 2015).

Desse modo, é imperioso que os canais de denúncia dentro de uma organização funcionem. Assim, dois aspectos são fundamentais para o sucesso de um canal de *whistleblowing*. O primeiro diz respeito à garantia de que a denúncia será efetivamente investigada. O segundo aspecto está relacionado à segurança do denunciante, assegurando que ele não sofrerá qualquer forma de retaliação por ter exposto a irregularidade. Essas duas garantias são essenciais para promover um ambiente propício à denúncia de práticas inadequadas, incentivando a transparência, a responsabilização e a proteção dos denunciantes (FERNANDES E PUSTILNIK, 2021).

2.2. Proteção Legal Brasileira ao Whistleblower

No Brasil, a proteção legal ao *whistleblower* ou ao denunciante pode ser garantida por meio de algumas legislações, embora não exista nenhuma lei específica que trate exclusivamente da defesa do indivíduo que faz denúncias dessa categoria.

Inicialmente, é imperioso salientar que a legislação, principalmente no âmbito público, no que diz respeito aos seus servidores, estimula a denúncia de atos que não condizem com as

normas. No âmbito desse cenário, foi promulgada a Lei de Acesso à Informação (LAI), a qual introduziu uma relevante modificação na Lei nº 8.112/90, mediante a inclusão do art. 126-A, visando à proteção do servidor whistleblower:

Art. 126-A. Nenhum servidor poderá ser responsabilizado civil, penal ou administrativamente por dar ciência à autoridade superior ou, quando houver suspeita de envolvimento desta, a outra autoridade competente para apuração de informação concernente à prática de crimes ou improbidade de que tenha conhecimento, ainda que em decorrência do exercício de cargo, emprego ou função pública. (Incluído pela Lei nº 12.527, de 2011)

No ano de 2013, a Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013) estabeleceu a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a Administração Pública. Nesse sentido, essa Lei prevê sanções e mecanismos de combate à corrupção, estimulando a denúncia de irregularidades conforme consta no Art.7º da lei

Art.7º Serão levados em consideração na aplicação das sanções:
[...] VIII - 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;

Posteriormente, no ano de 2018, por meio da Lei n. 13.608/2018, estabeleceu-se a obrigatoriedade para órgãos e entidades da Administração Pública de manterem unidades de ouvidoria ou correição, com o propósito de garantir a todo indivíduo o direito de relatar informações relacionadas a crimes contra a administração pública, ilícitos administrativos ou qualquer conduta prejudicial aos interesses públicos. Ficou sancionado que empresas de transportes terrestres que operam sob concessão da União, dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios seriam obrigadas a exibir em seus veículos a expressão “Disque-Denúncia”, com o número telefônico de acesso gratuito. Além disso, o denunciante que se identificasse, teria seus dados mantidos em sigilo.

Uma pesquisa (LIMA, 2020) que investigou o comportamento de servidores públicos (CGU) no Brasil, focando na implementação da Lei n. 13.608 de 2018, revela que uma parcela significativa (35,92%) das notificações de irregularidades é feita através de denúncias anônimas. Esse padrão se deve à apreensão quanto a possíveis retaliações, particularmente quando as alegações envolvem autoridades hierarquicamente superiores. O estudo constatou que 27% dos participantes da pesquisa informaram ter sido alvo de retaliações. De uma perspectiva global, as denúncias anônimas compreendem 15% do total de notificações, porém, quando se trata de casos relacionados à corrupção, esse percentual cresce para 66%. Em situações de conflito de interesses, esse número se eleva ainda mais, abarcando 95% dos incidentes registrados.

Todavia, foi com a promulgação da Lei nº 13.964/2019, também conhecida como a Lei Anticrime, que concretamente ficaram regularizadas as medidas legais relacionadas ao *whistleblowing* no Brasil. De acordo com o Art. 15 da Lei,

“Art. 4º-A. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios e suas autarquias e fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista manterão unidade de ouvidoria ou correição, para assegurar a qualquer pessoa o direito de relatar informações sobre crimes contra a administração pública, ilícitos administrativos ou quaisquer ações ou omissões lesivas ao interesse público.

Parágrafo único. Considerado razoável o relato pela unidade de ouvidoria ou correição e procedido o encaminhamento para apuração, ao informante serão asseguradas proteção integral contra retaliações e isenção de responsabilização civil ou penal em relação ao relato, exceto se o informante tiver apresentado, de modo consciente, informações ou provas falsas.”

“Art. 4º-B. O informante terá direito à preservação de sua identidade, a qual apenas será revelada em caso de relevante interesse público ou interesse concreto para a apuração dos fatos.

Parágrafo único. A revelação da identidade somente será efetivada mediante comunicação prévia ao informante e com sua concordância formal.”

“Art. 4º-C. Além das medidas de proteção previstas na Lei nº 9.807, de 13 de julho de 1999, será assegurada ao informante proteção contra ações ou omissões praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar, tais como demissão arbitrária, alteração injustificada de funções ou atribuições, imposição de sanções, de prejuízos remuneratórios ou materiais de qualquer espécie, retirada de benefícios, diretos ou indiretos, ou negativa de fornecimento de referências profissionais positivas.

§ 1º A prática de ações ou omissões de retaliação ao informante configurará falta disciplinar grave e sujeitará o agente à demissão a bem do serviço público.

§ 2º O informante será ressarcido em dobro por eventuais danos materiais causados por ações ou omissões praticadas em retaliação, sem prejuízo de danos morais.

§ 3º Quando as informações disponibilizadas resultarem em recuperação de produto de crime contra a administração pública, poderá ser fixada recompensa em favor do informante em até 5% (cinco por cento) do valor recuperado.”

A promulgação desta lei representa um notável avanço no sentido de garantir proteção e incentivar a denúncia de crimes relacionados à administração pública e atos ilícitos. Ao instituir a criação de unidades de ouvidoria ou correição em nível federal, estadual, municipal e distrital, bem como em autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, evidencia-se o reconhecimento desses canais para o fortalecimento da transparência.

Ademais, é possível observar avanços importantes como medidas de proteção contrarretaliação para o “informante do bem”, inclusive permitindo a oferta de recompensa, que pode ser de até 5% (Art. 4º-C, § 3º) dos valores recuperados a partir das informações contidas na denúncia de crimes contra a Administração. Embora originariamente direcionadas ao âmbito do setor público, tais medidas transcendem suas fronteiras regulamentares e exercem influência significativa sobre as empresas privadas, cuja participação em práticas ilícitas é frequentemente constatada. Nesse sentido, as disposições de proteção e recompensas estipuladas na legislação não apenas asseguram um ambiente mais propício ao combate à corrupção no setor público, mas também promovem um impacto relevante na esfera privada, ao incentivar a colaboração

interna de funcionários e colaboradores, que, munidos de tais garantias, são encorajados a apresentar denúncias de atos lesivos ao interesse público com maior confiança e disposição.

2.3. A Cultura de denúncia

A cultura de denúncia constitui um tema de profunda complexidade, enraizado em vários fatores de natureza social, histórica e cultural. A prática de denunciar atividades ilegais, antiéticas ou corruptas assume um papel preponderante no enfrentamento da corrupção e na promoção dos princípios de transparência e justiça no âmbito nacional. Contudo, é inegável que essa cultura se depara com desafios particulares inseridos na realidade brasileira.

Embora a conexão direta entre cultura e corrupção não tenha alcançado um consenso absoluto, inúmeros estudos reconhecem o considerável papel desempenhado pela cultura nas atitudes e ações das pessoas em relação à denúncia de práticas corruptas (BARR; SERRA, 2010). Essa influência cultural sobre a inclinação à corrupção pode ser identificada historicamente. No contexto do Brasil colonial, por exemplo, a ausência de um arcabouço jurídico estruturado e a tênue distinção entre o domínio público e privado forneceram um terreno propício à proliferação da corrupção, tornando-a uma característica natural (MEDEIROS; FREITAS JUNIOR, 2019).

Isto posto, no Brasil, os fundamentos culturais e os valores partilhados no ambiente organizacional exercem uma dupla influência sobre a denúncia de práticas corruptas, podendo tanto fomentá-la quanto coibi-la. Diversos fatores orientam a decisão individual de denunciar um problema, e nesse contexto, a cultura desempenha um papel de considerável relevância. A percepção de que a denúncia reverbera benefícios para a empresa e que tal comportamento é promovido pelos gestores pode significativamente impactar essa escolha (MENK, 2011). Ademais, a gravidade do problema desempenha um papel determinante: quanto mais severa a fraude, maior é a probabilidade de funcionários efetuarem a denúncia.

Especificamente no contexto brasileiro, a cultura nacional desempenha um papel crucial na determinação da propensão à denúncia. Traços como o “jeitinho brasileiro”, que alude à busca por soluções criativas e frequentemente não convencionais para contornar obstáculos, podem reverberar sobre a cultura de denúncia. Este traço cultural pode suscitar hesitação em denunciar comportamentos inadequados, especialmente quando relações pessoais ou profissionais se encontram em jogo. De acordo com Luís Roberto Barroso (2017), uma das características intimamente ligada ao jeitinho é “colocar o sentimento pessoal ou as relações pessoais acima do dever para com o próximo e a sociedade”. A cordialidade, que é uma

característica marcante da sociedade brasileira, pode também conduzir algumas pessoas a evitar a denúncia por temor de prejudicar relações ou causar impressões desfavoráveis.

Em síntese, a cultura de um povo exerce um papel íntimo na cultura de denúncia e no enfrentamento à corrupção. Ela molda as percepções, valores e atitudes individuais concernentes à denúncia de práticas corruptas, modelando a decisão de agir em prol do bem coletivo e ético. A compreensão dessa complexa interação entre cultura e denúncia emerge como um elemento fundamental para a formulação de estratégias eficazes de prevenção e combate à corrupção, em variadas sociedades e contextos organizacionais. A cultura, portanto, exerce um efeito determinante nas percepções a respeito de transgressões e nas atitudes em relação à denúncia.

2.4. Comportamento ético e ambiente da contabilidade

A Equipe de Professores do Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais – DCCA, da UnB (2017, p. 383), afirma que “a ética profissional diz respeito à conduta do profissional em meio a um conjunto de normas alinhadas aos objetivos profissionais, quer sejam médicas, contábeis, de engenharia etc. Esse conjunto de normas, geralmente, é ditado pela organização de classe; no caso da contabilidade, pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC), ou seja, o Código de Ética Profissional do Contador (CEPC).”.

A ética profissional desempenha um papel de importantíssimo na contabilidade, conforme descrito na NBC PG 01 – Código de Ética Profissional do Contador, que expõe os deveres, vedações e permissibilidades que regem a conduta dos contadores. O exercício ético da profissão contábil é fundamental para a manutenção da integridade, confiança e respeito tanto no âmbito profissional quanto no contexto mais amplo da sociedade.

De acordo com NBC PG 01 a ética contábil não se limita apenas à execução precisa de tarefas técnicas. Ela abrange um espectro abrangente de comportamentos e atitudes que influenciam diretamente a qualidade dos serviços prestados, a confiabilidade das informações contábeis e financeiras e a percepção da profissão pela sociedade. Ademais, a conduta ética exige que os contadores atuem com zelo, diligência, honestidade e capacidade técnica.

Dessa forma, cabe ao profissional contábil diante de sua responsabilidade identificar e denunciar irregularidades e práticas inadequadas. “Por contingência de sua profissão, os contadores deveriam relatar sempre a verdade e a resistir a propostas de comportamento profissionais antiéticos” (LISBOA, 2012, p. 131 apud BERTÉ, 2019).

Logo, a ética no âmbito contábil surge como um pilar fundamental para o funcionamento eficiente e transparente do sistema financeiro. Ademais, ela desempenha um papel primordial na manutenção da confiança pública no setor contábil. A prática rigorosa de uma conduta ética por contadores representa uma contribuição inestimável, não apenas para a integridade financeira das organizações, mas também para o bem-estar social de uma forma mais abrangente. Portanto, sublinha-se a importância da ética contábil como um elemento indispensável para a sustentação de práticas comerciais responsáveis e para a promoção de uma sociedade mais justa e equitativa.

2.5. Teorias comportamentais aplicadas à cultura de denúncia

2.5.1. Teoria da Ação Racional

A Teoria da Ação Racional fundamentada na noção de que as ações humanas são guiadas por uma avaliação racional de custos e benefícios, pode ser aplicável ao entendimento da cultura de denúncia em organizações. Essa teoria assume que as ações humanas são orientadas pela busca de maximização da utilidade ou satisfação pessoal (AZJEN E FISHBEIN, 1980). Desse modo, aplicando a teoria à Cultura de Denúncia sugere-se que as decisões de denunciar atos ilícitos ou antiéticos em ambientes organizacionais são influenciadas por uma análise racional dos riscos e recompensas associadas à denúncia.

Na cultura de denúncia, os indivíduos que observam atos antiéticos ou ilegais enfrentam um dilema. Eles precisam avaliar racionalmente os custos potenciais de denúncia, como retaliação, ostracismo ou perda de emprego, contra os benefícios, como a correção da irregularidade, integridade pessoal ou recompensas potenciais (financeiras ou de reconhecimento). A decisão do denunciante ou não será influenciada por essa análise custo-benefício.

Além disso, fatores contextuais, como o suporte da organização à denúncia, a presença de políticas de proteção aos denunciantes e a cultura ética da organização, podem influenciar essa análise racional. Um ambiente que valoriza a ética e protege os seus informantes do bem pode reduzir os custos percebidos de denunciar e incentivar essa prática. Em contraste, um ambiente onde a denúncia é mal vista ou onde os denunciantes sofrem retaliação aumenta os custos percebidos e desencorajará a denúncia.

Portanto, a cultura de denúncia em uma organização e a decisão individual de denunciar podem ser reveladas e evidenciadas através da lente da Teoria da Ação Racional, considerando como os indivíduos avaliam os riscos e recompensas em suas decisões.

2.5.2. Teoria do Comportamento Planejado

A Teoria do Comportamento Planejado é uma extensão da Teoria da Ação Racional e propõe que a intenção de comportamento é um importante preditor do comportamento real. Dessa forma, a teoria postula que a intenção de realizar um comportamento é influenciada por três fatores: a atitude em relação ao comportamento, a normas subjetivas e controle percebido sobre o comportamento (AJZEN,1991). Aplicando isso à cultura de denúncia, à atitude de um indivíduo em relação à denúncia (vendo-a como positiva ou negativa), à pressão percebida de outros (como colegas ou líderes) e à crença em sua capacidade de executar o ato de denúncia sem repercussões negativas são cruciais para formar a intenção de denunciar.

Miceli e Near (1984) destacaram a importância das normas organizacionais e do suporte percebido quando se trata de denúncias. Eles sugerem que, em uma organização onde há uma norma forte de ética e apoio à denúncia, os indivíduos são mais propensos a relatar comportamentos antiéticos. Isso se alinha com o componente de 'normas subjetivas' da Teoria do Comportamento Planejado, onde a percepção de normas sociais desempenha um papel crucial na formação da intenção do denunciador.

Portanto, a aplicação da Teoria do Comportamento Planejado à cultura de denúncia fornece um entendimento aprofundado de como diferentes fatores psicológicos e organizacionais influenciam a disposição de um indivíduo para denunciar práticas indevidas. Isso implica que, para fomentar uma cultura de denúncia efetiva, as organizações devem ir além da criação de políticas de apoio e proteção aos denunciadores. É imperioso que também empreendam esforços para influenciar especificamente as atitudes, normas determinadas e o senso de autonomia dos funcionários em relação ao processo de denúncia.

2.5.3. Teoria das Necessidades Socialmente Adquiridas

Segundo David McClelland as necessidades socialmente adquiridas variam de indivíduo para indivíduo, sendo motivadas pelo alcance de três necessidades básicas: realização, afiliação e poder (MCSHANE E GLINOW, 2014, p.122).

peças querem cumprir metas razoavelmente difíceis e desejam feedback e reconhecimento inequívocos por seu sucesso.

Necessidade de afiliação (nAfi): Necessidade aprendida segundo a qual as pessoas buscam a aprovação das outras, querem estar de acordo com os desejos e expectativas delas e evitar o conflito e a confrontação.

Necessidade de poder (nPod): Necessidade aprendida segundo a qual as pessoas querem controlar o ambiente, incluindo os recursos humanos e materiais, para se beneficiarem (poder personalizado) ou às outras pessoas (poder socializado). (MCSHANE E GLINOW, 2014, p.123)

No contexto da cultura de denúncia, aqueles com uma forte necessidade de realização podem ser mais propensos a denunciar práticas erradas, motivadas pelo desejo de justiça e manutenção de altos padrões éticos. Este comportamento é coerente com a busca pela excelência e integridade pessoal e profissional.

Por outro lado, a necessidade de afiliação reflete o desejo de estabelecer e manter relações positivas e ser estimadas pelos outros. Indivíduos com alta necessidade de afiliação podem hesitar em denunciar irregularidades ou podem ter comportamentos antiéticos para proteger suas relações interpessoais, temendo a exclusão ou o ostracismo dos colegas. Essa necessidade pode, portanto, atuar tanto como um incentivo quanto como um desincentivo à cultura de denúncia, dependendo de como a denúncia afeta as relações interpessoais do indivíduo.

Finalmente, a necessidade de poder, que envolve o desejo de influência e controle dos outros, pode levar os indivíduos a utilizarem a denúncia como uma ferramenta para alcançar objetivos de influência e controle.

3 PERCURSO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de Pesquisa

Neste estudo, foi realizada uma pesquisa de abordagem qualitativa, característica que a torna especialmente adequada para explorar temas que ainda não estão claramente definidos. Esse tipo de abordagem objetiva desenvolver uma nova compreensão sobre um problema específico ou auxiliar na formulação de hipóteses, assim, uma pesquisa qualitativa é notável por permitir que os participantes expressem suas crenças, sentimentos e experiências de maneira livre e sem restrições, favorecendo um ambiente sem constrangimentos (GIL, 2021).

A metodologia qualitativa foi escolhida para este estudo devido à sua adequação para explorar temas complexos e multifacetados (GIL, 2021), como o posicionamento ético em órgãos públicos de profissionais da área contábil em situação de denúncia. Este tipo de metodologia permite uma compreensão mais profunda das percepções, motivações e experiências pessoais dos participantes, essencial para investigar um fenômeno tão subjetivo quanto a cultura de denúncia.

Comparada a outras metodologias, como a quantitativa, a abordagem qualitativa é mais flexível e adaptável para explorar as ações e relações humanas. Enquanto a metodologia quantitativa pode ser mais adequada para explicar e prevê fenômenos, formular hipóteses, privilegiando amostras aleatórias e maiores (MATTAR E RAMOS, 2021).

Ademais, foi adotada uma metodologia de pesquisa explicativa, cujo objetivo principal é identificar os fatores determinantes ou relevantes para a emergência de certas características ou fenômenos. De acordo com Gil (2022), esta categoria de pesquisa é particularmente útil para fornecer um aprofundamento significativo no conhecimento da realidade, uma vez que, visa explicar as razões e os fundamentos das referências apresentadas.

Além da pesquisa explicativa, de natureza qualitativa, para analisar os dados foi utilizada a moda estatística, que identifica o valor mais frequente num conjunto de dados.

O questionário da pesquisa foi estruturado para capturar as nuances dos fatores determinantes do posicionamento ético entre os funcionários da contabilidade de órgãos públicos do Distrito Federal em situações de denúncia, de maneira abrangente. O questionário foi dividido em 25 assertivas, incluindo seções focadas em diferentes aspectos, como fatores que incentivam a denúncia (justiça social, ética profissional, recompensas, políticas éticas da organização, incentivo dos colegas, proteção legal no trabalho) e fatores de desencorajamento (eficiência dos sistemas de controle interno, força dos sistemas jurídicos, temor de retaliação,

influências religiosas e morais). Além disso, foram investigadas as intenções de denúncia e como os relacionamentos de trabalho baseados na confiança e benefício mútuo podem influenciar a decisão de denunciar.

Os quatro primeiros construtos foram analisados usando a Escala Likert, que variava de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente), permitindo uma avaliação detalhada das percepções dos participantes. O último construto, por sua vez, foi avaliado por meio de respostas simples, como “sim” e “não” e as motivações para não denunciar. Desse modo, padrões e correlações entre diferentes fatores influenciadores foram identificados. Isso permitiu transformar as respostas dos participantes em insights compreensíveis sobre a cultura de denúncia no contexto contábil dos órgãos públicos do Distrito Federal.

3.2. População e amostra

Foi realizado um levantamento com 26 profissionais de órgãos públicos do setor contábil do Distrito Federal para investigar o posicionamento ético desses profissionais em situações de denúncia. Esse número que é relativamente pequeno traz limitações ao estudo. O foco deste estudo é compreender os fatores que incentivam ou desencorajam os funcionários a denunciar irregularidades.

O principal instrumento de coleta de dados foi um questionário disseminado por meio de e-mails, redes sociais e telefonemas, utilizando a plataforma do *Google Forms*, e esteve disponível para resposta no período de 11 de outubro de 2023 a 18 de novembro de 2023.

A pesquisa observou rigorosos princípios éticos, assegurando a confidencialidade e o anonimato dos participantes.

Entre as limitações da pesquisa, destaca-se o número relativamente pequeno de respostas (26), que pode não refletir a totalidade dos órgãos públicos do Distrito Federal. Apesar disso, espera-se que os resultados forneçam insights valiosos sobre o posicionamento éticos dos profissionais de contabilidade de órgãos públicos da região, contribuindo para uma melhor compreensão do fenômeno.

3.3. Construtos da pesquisa

Primeiramente, o questionário apresentava oito questões voltadas para o perfil do funcionário, como gênero, idade, religião, curso de formação, tempo de serviço público, cargo e entre outros.

Posteriormente, o questionário foi estruturado em vários construtos conforme descrito na Tabela 1. Esses construtos foram traduzidos e adaptados conforme o estudo de Hwang, Staley, Te Chen & Lan (2008).

A primeira seção focou em fatores que incentivam a denúncia, incluindo justiça social, ética profissional, recompensas, políticas éticas da organização, incentivo dos colegas e proteção legal no trabalho. A segunda seção abordou fatores de desencorajamento, como a eficiência dos sistemas de controle interno, força dos sistemas jurídicos, temor de retaliação e influências religiosas e morais.

Outra seção investigou as intenções de denúncia, avaliando a probabilidade de denunciar com base em diferentes fatores, como o status da pessoa envolvida, valor monetário das práticas ilegais e o impacto dessas práticas na função do denunciante. Além disso, o questionário examinou como os relacionamentos baseados na confiança e benefício mútuo no ambiente de trabalho podem influenciar a decisão de denunciar.

Os construtos listados na Tabela 1 foram analisados utilizando a Escala Likert para cada assertiva, variando de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente). Desse modo, foram avaliados como diferentes aspectos influenciam sua disposição para denunciar comportamentos ilícitos.

Tabela 1. Construtos da pesquisa

Fatores de incentivo a denúncia	1) Eu seria um denunciante por causa da proteção no trabalho, conforme previsto em leis e regulamentos 2) Eu seria um denunciante por causa da justiça social e ética profissional 3) Eu seria um denunciante por causa do meu senso geral de moralidade 4) Eu seria um denunciante para receber uma recompensa ou promoção monetária 5) Eu seria um denunciante para respeitar a política ética da minha organização 6) Eu seria um denunciante por causa do incentivo de meus colegas
Fatores de desencorajamento (ou desincentivo) da denúncia	1) Eu não denunciaria se minha organização tivesse um forte sistema de controle interno, tal como o controle eficiente no recebimento de documentos, faturas e documentos de compra antes de autorizar o pagamento 2) Eu não denunciaria se minha organização operasse sob um sistema jurídico forte, no qual práticas ilegais, imorais ou ilegítimas são rotineiramente processadas por autoridades externas legítimas 3) Eu não seria um denunciante porque minha religião desaprova a denúncia 4) Eu não seria um denunciante porque minha consciência moral me desaprova em fazer denúncias 5) Eu não seria um denunciante porque a pessoa ou pessoas envolvidas nas práticas ilegais, imorais ou ilegítimas da minha organização poderiam fazer retaliações contra mim 6) Eu não seria um denunciante porque minha organização poderia fazer retaliações contra mim 7) Eu não seria um denunciante se recebesse atenção da mídia

Intenções de denúncia	<p>1) Se a(s) pessoa(s) envolvidas nas práticas ilegais, imorais ou ilegítimas da minha organização estiverem em uma posição mais alta que a minha; eu teria uma maior intenção em denunciar</p> <p>2) Se a(s) pessoa(s) envolvidas nas práticas ilegais, imorais ou ilegítimas da minha organização estiverem em uma posição inferior à minha, minha intenção em denunciar seria maior.</p> <p>3) Se o valor monetário das práticas ilegais, imorais ou ilegítimas de minha organização fosse maior, minha intenção em denunciar seria maior.</p> <p>4) Se o impacto das práticas ilegais, imorais ou ilegítimas de minha organização ameaçarem a existência de minha função, minha intenção em denunciar seria maior.</p> <p>5) Se o impacto das práticas ilegais, imorais ou ilegítimas de minha organização NÃO ameaçarem a existência de minha função, minha intenção em denunciar seria maior.</p>
Relacionamentos no trabalho (Confiança nos relacionamentos)	<p>1) Meu(s) relacionamento(s) pessoal(is) no trabalho com base na confiança e benefício mútuo com a(s) pessoa(s) envolvidas nas práticas ilegais, imorais ou ilegítimas em minha organização pode afetar minha intenção em denunciar</p> <p>2) Acredito que um relacionamento pessoal no trabalho baseado na confiança e no benefício mútuo podem afetar a independência de um controlador interno ou contador</p> <p>3) Acredito que um relacionamento pessoal no trabalho baseado na confiança e no benefício mútuo podem afetar as oportunidades de promoção e carreira no serviço público</p> <p>4) Acredito que um relacionamento pessoal no trabalho pode afetar a justiça ou a equidade na sociedade</p>

Fonte: Traduzido e adaptado de Hwang, Staley, Te Chen & Lan (2008).

Por fim, havia questões sobre experiências pessoais com situações de ilicitude e decisões de denunciar ou não, conforme a Tabela 2.

A análise foi feita por meio de respostas simples (sim ou não) e o último questionamento a motivação para não realizar a denúncia.

Tabela 2. Construtos da pesquisa

Situações Vivenciadas	<p>1) Você já presenciou/viu/soube de alguma situação de ilicitude onde trabalha?</p> <p><input type="checkbox"/> Sim</p> <p><input type="checkbox"/> Não</p>
	<p>2) Você denunciou?</p> <p><input type="checkbox"/> Sim</p> <p><input type="checkbox"/> Não</p>
	<p>3) Se você não denunciou, quais motivos te levaram a tomar essa decisão?</p> <p><input type="checkbox"/> Medo de retaliação</p> <p><input type="checkbox"/> Nada aconteceria com essa pessoa</p> <p><input type="checkbox"/> Eu denunciei</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca soube de uma situação irregular</p> <p><input type="checkbox"/> Outros</p>

Fonte: Elaboração Própria

Tabela 3. Objetivos e Construtos da pesquisa

OBJETIVOS	ASSERTIVAS
Identificar o papel da ética profissional dos contadores no contexto de denúncias, destacando como os valores	Construto 1, Assertiva 1 - Eu seria um denunciante por causa da justiça social e ética profissional
	Construto 1, Assertiva 6 - Eu seria um denunciante por causa da proteção no trabalho, conforme previsto em leis e regulamentos

éticos influenciam suas decisões	<p>Construto 1, Assertiva 4 - Eu seria um denunciante para respeitar a política ética da minha organização</p>
	<p>Construto 5 - Você denunciou?</p>
	<p>Construto 4, Assertiva 2 - Acredito que um relacionamento pessoal no trabalho baseado na confiança e no benefício mútuo podem afetar a independência de um controlador interno ou contador</p>
	<p>Construto 4, Assertiva 4 - Acredito que um relacionamento pessoal no trabalho baseado na confiança e no benefício mútuo podem afetar o sucesso ou o fracasso de uma transação ou contrato nesta organização</p>
Analisar os fatores sociais e culturais que influenciam a decisão dos funcionários do setor contábil em órgãos públicos do Distrito Federal de denunciar irregularidades	<p>Construto 2, Assertiva 5 - Eu não seria um denunciante porque a pessoa ou pessoas envolvidas nas práticas ilegais, imorais ou ilegítimas da minha organização poderiam fazer retaliações contra mim</p>
	<p>Construto 1, Assertiva 3 - Eu seria um denunciante para receber uma recompensa ou promoção monetária</p>
	<p>Construto 2, Assertiva 6 - Eu não seria um denunciante porque minha religião desaprova a denúncia</p>
	<p>Construto 2, Assertiva 1 - Eu não denunciaria se minha organização tivesse um forte sistema de controle interno, tal como o controle eficiente no recebimento de documentos, faturas e documentos de compra antes de autorizar o pagamento</p>
	<p>Construto 2, Assertiva 3 - Eu não seria um denunciante se recebesse atenção da mídia</p>
	<p>Construto 4, Assertiva 3 - Acredito que um relacionamento pessoal no trabalho baseado na confiança e no benefício mútuo podem afetar as oportunidades de promoção e carreira no serviço público</p>
	<p>Construto 5 - Se você não denunciou, quais motivos te levaram a tomar essa decisão?</p>
	<p>Construto 2, Assertiva 4 - Eu não seria um denunciante porque minha organização poderia fazer retaliações contra mim</p>
	<p>Construto 1, Assertiva 5 - Eu seria um denunciante por causa do incentivo de meus colegas</p>
	<p>Construto 2, Assertiva 5 - Eu não seria um denunciante porque a pessoa ou pessoas envolvidas nas práticas ilegais, imorais ou ilegítimas da minha organização poderiam fazer retaliações contra mim</p>
Descrever o posicionamento ético dos profissionais contábeis diante de situações de denúncia.	<p>Construto 1, Assertiva 2 - Eu seria um denunciante por causa do meu senso geral de moralidade</p>
	<p>Construto 2, Assertiva 7 - Eu não seria um denunciante porque minha consciência moral me desaprova em fazer denúncias</p>
	<p>Construto 3, Assertiva 1 - Se a(s) pessoa(s) envolvidas nas práticas ilegais, imorais ou ilegítimas da minha organização estiverem em uma posição mais alta que a minha; eu teria uma maior intenção em denunciar</p>

<p>Construto 3, Assertiva 2 - Se a(s) pessoa(s) envolvidas nas práticas ilegais, imorais ou ilegítimas da minha organização estiverem em uma posição inferior à minha, minha intenção em denunciar seria maior.</p>
<p>Construto 3, assertiva 3 - Se o valor monetário das práticas ilegais, imorais ou ilegítimas de minha organização fosse maior, minha intenção em denunciar seria maior.</p>
<p>Construto 3, Assertiva 4 - Se o impacto das práticas ilegais, imorais ou ilegítimas de minha organização ameaçarem a existência de minha função, minha intenção em denunciar seria maior.</p>
<p>Construto 4, Assertiva 1 - Meu(s) relacionamento(s) pessoal(is) no trabalho com base na confiança e benefício mútuo com a(s) pessoa(s) envolvidas nas práticas ilegais, imorais ou ilegítimas em minha organização pode afetar minha intenção em denunciar</p>
<p>Construto 4, Assertiva 5 - Acredito que um relacionamento pessoal no trabalho pode afetar a justiça ou a equidade na sociedade</p>

Fonte: Elaboração Própria

4 RESULTADOS, ANÁLISES E DISCUSSÃO

4.1. Perfil dos Participantes do Estudo

Segue abaixo a tabela 3 com o perfil demográfico dos respondentes de acordo com gênero, faixa etária, escolaridade, curso de formação, religião, tipo de cargo exercido no serviço público, tempo de serviço e de função atual.

Tabela 4. Perfil dos Participantes

Gênero	N	Freq.%	Faixa etária	N	Freq.%
Homem Cisgênero	18	69,2%	Entre 18 e 24 anos	3	11,5%
Mulher Cisgênero	7	26,9%	Entre 25 e 39 anos	16	61,5%
Preferiu não informar	1	3,8%	Entre 40 e 59 anos	7	26,9%
			Acima de 60 anos	0	0%
Total	26	100%	Total	26	100%
Escolaridade	N	Freq.%	Curso	N	Freq.%
Ensino Médio	0	0%	Administração	2	7,70%
Ensino técnico	0	0%	Ciências Contábeis	23	88,5%
Graduação	5	19,2%	Gestão de Políticas Públicas	1	3,8%
Pós Graduação (Lato Sensu)	13	50%	Economia	0	0%
Pós Graduação (Stricto Sensu)	8	30,8%	Direito	0	0%
Total	26	100%	Total	26	100%
Religião	N	Freq.%	Tipo de Cargo	N	Freq.%
Agnóstico	3	11,5%	Cargo efetivo	19	73,1%
Ateu	1	3,8%	Cargo comissionado	1	3,8%
Católico	12	46,2%	Contratado	3	11,5%
Cristão Gnóstico	1	3,8%	Outros	2	7,6%
Evangélico	7	26,9%	Terceirizado	1	3,8%
Espirita	1	3,8%			
Universalista	1	3,8%			
Total	26	100%	Total	26	100%
Tempo de serviço público	N	Freq.%	Tempo de função atual	N	Freq.%
Menos de 1 ano	6	23,1%	Menos de 1 ano	10	38,5%
Entre 1 e 5 anos	8	30,8%	Entre 1 e 5 anos	10	38,5%
Entre 5 e 10 anos	5	19,2%	Entre 5 e 10 anos	3	11,5%
Entre 10 e 20 anos	4	15,4%	Entre 10 e 20 anos	3	11,5%
Entre 20 e 30 anos	2	7,7%	Entre 20 e 30 anos	0	0%

Acima de 30 anos	1	3,8%	Acima de 30 anos	0	0%
Total	26	100%	Total	26	100%

Fonte: elaborado pelo autor, baseado nos dados da pesquisa, 2023.

Inicialmente, observa-se uma predominância do gênero masculino entre os participantes, sendo homens 69,2%, mulheres 26,9% e 3,8% não informou o gênero. Em termos de faixa etária, a maior parte dos respondentes (61,5%) está entre 25 e 39 anos, seguido por aqueles entre 40 e 59 anos (26,9%), e uma minoria (11,5%) na faixa dos 18 aos 24 anos. Não há participantes acima de 60 anos.

A qualificação educacional dos respondentes é alta, com 50% possuindo pós-graduação lato sensu e 30,8% com pós-graduação stricto sensu, refletindo um nível elevado de formação acadêmica. Apenas 19,2% têm apenas graduação.

Em relação à religião, os dados mostram uma diversidade, com predominância católica (46,2%). Evangélicos (26,9%) e agnósticos (11,5%) também marcam presença expressiva. Além disso, é notória a presença de ateu (3,8%), cristão gnóstico (3,8%) e universalista (3,8%) na pesquisa.

No que se refere à formação acadêmica específica, a grande maioria dos respondentes (88,5%) é formada em Ciências Contábeis, seguido por Administração (7,7%) e Gestão de Políticas Públicas (3,8%). Isso sugere um foco profissional bastante específico entre os participantes, o que é adequado, considerando o escopo da pesquisa.

Quanto ao tipo de cargo ocupado, a maioria é composta por funcionários de cargo efetivo (73,1%), seguida por contratados (11,5%), mostrando uma predominância de vínculos estáveis de trabalho. Aproximadamente 30,8% dos respondentes têm entre 1 e 5 anos de serviço público, enquanto 23,1% têm menos de 1 ano. Isso indica uma presença forte de profissionais com experiência mais recente no setor público. Apenas uma minoria dos participantes (15,4%) tem entre 10 e 20 anos de serviço, e somente 11,5% têm mais de 20 anos de experiência.

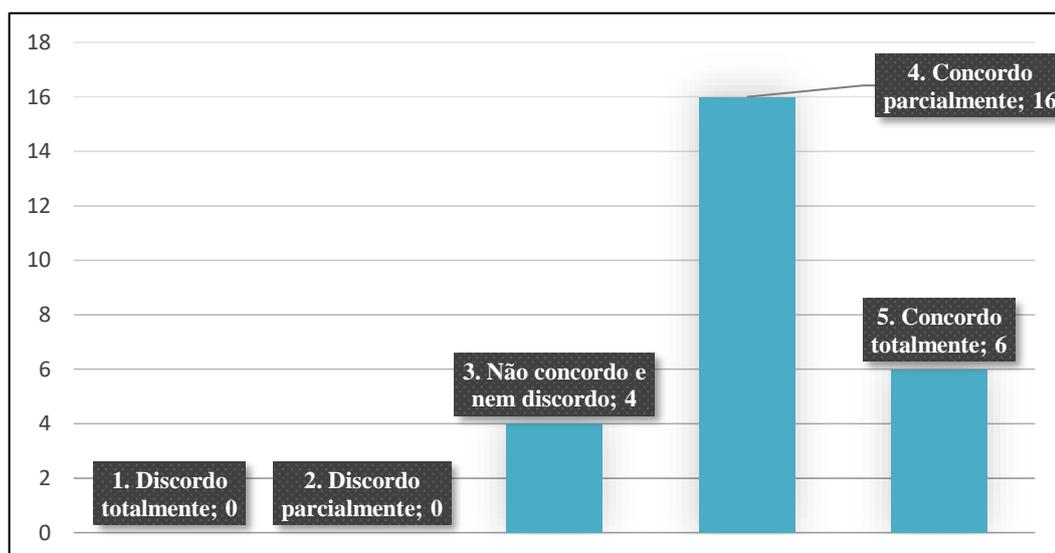
Quando se trata do tempo na função atual, os dados mostram que 77% dos respondentes estão em suas posições atuais há menos de 5 anos, com exatamente 38,5% tendo menos de 1 ano e 38,5% entre 1 e 5 anos na função. Apenas uma pequena parcela (23%) tem mais de 5 anos na função atual, sendo 11,5% entre 5 e 10 anos e 11,5% entre 10 e 20 anos, revelando que a maior parte dos funcionários está relativamente nova em seus cargos atuais.

4.2 Análise dos Construtos

4.2.1 Fatores de incentivo a denúncia

O primeiro grupo de construtos busca compreender quais fatores incentivam a denúncia de irregularidades. Na assertiva “Eu seria um denunciante por causa da proteção no trabalho, conforme previsto em leis e regulamentos” a análise dos dados revelou uma tendência geral para respostas em “Concordo Parcialmente” em relação à ideia de ser um denunciante em contextos de trabalho onde há proteções legais e regulamentares, conforme é apresentado no gráfico 1. Quando os indivíduos consideram se tornarem denunciantes por causa da proteção no trabalho, conforme previsto nas leis e regulamentos, estão realizando uma avaliação racional, como é estudado na Teoria da Ação Racional, onde percebem que os benefícios da proteção legal superam os potenciais riscos de retaliação ou danos à sua carreira.

Gráfico 1. Eu seria um denunciante por causa da proteção no trabalho, conforme previsto em leis e regulamentos



Fonte: elaborado pelo autor, baseado nos dados da pesquisa, 2023.

Nenhuma resposta foi registrada nas categorias “Discordo totalmente” e “Discordo parcialmente”, diminuindo uma ausência de discordância explícita em relação ao construto. Desse modo, sugere-se uma percepção geralmente favorável ou pelo menos não negativa sobre o ato de denunciar irregularidades no ambiente de trabalho.

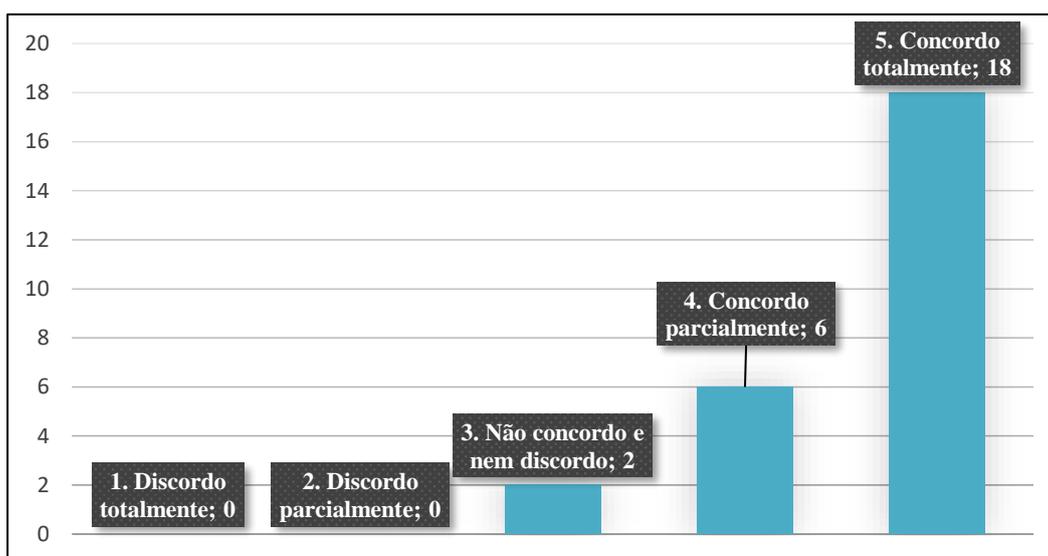
Não obstante, uma porcentagem considerável dos participantes (4 pessoas) optou pela posição neutra de “Não concordo e nem discordo”. Desse modo, a escolha pode refletir uma incerteza em relação ao tema, possivelmente devido a fatores como falta de informação, preocupações sobre as consequências da denúncia, ou dúvidas sobre a eficácia das proteções legais.

A maioria dos participantes (16 pessoas) expressou “Concordo parcialmente”, mostrando uma tendência a favor da denúncia, contudo com algumas ressalvas. Isso pode ser interpretado como um reconhecimento da importância e do valor ético de denunciar práticas indevidas, mas com cautela devido a possíveis implicações, retaliações ou limitações nas proteções oferecidas.

Por fim, (6 pessoas) dos entrevistados informaram que “Concordo totalmente” com a ideia de serem denunciadores, mostrando um forte apoio ao conceito, provavelmente baseado em uma crença sólida na eficácia das proteções legais e no valor moral de agir contra irregularidades no trabalho.

Na segunda assertiva, os dados apresentados revelam as percepções dos entrevistados sobre a questão de serem denunciadores por causa da justiça social e ética profissional, consoante mostra o gráfico 2.

Gráfico 2. Eu seria um denunciante por causa da justiça social e ética profissional



Fonte: elaborado pelo autor, baseado nos dados da pesquisa, 2023.

Inicialmente, é importante destacar que entre os participantes do estudo, nenhum optou por manifestar total discordância em relação à propensão de denunciar com base em considerações de justiça social e ética profissional. Esse dado denota uma notável ausência de resistência substancial à ideia de denunciar nessas situações. Além disso, observa-se que uma minoria dos entrevistados (2 pessoas) desenvolveu uma postura de neutralidade ("Não Concordo e Nem Discordo"), o que pode ser interpretado como indicativo de incerteza relação à assertiva.

Por outro prisma, uma parcela moderada dos participantes (6 pessoas) explicitou concordância parcial, o que pode indicar uma especificação positiva à ideia do denunciante,

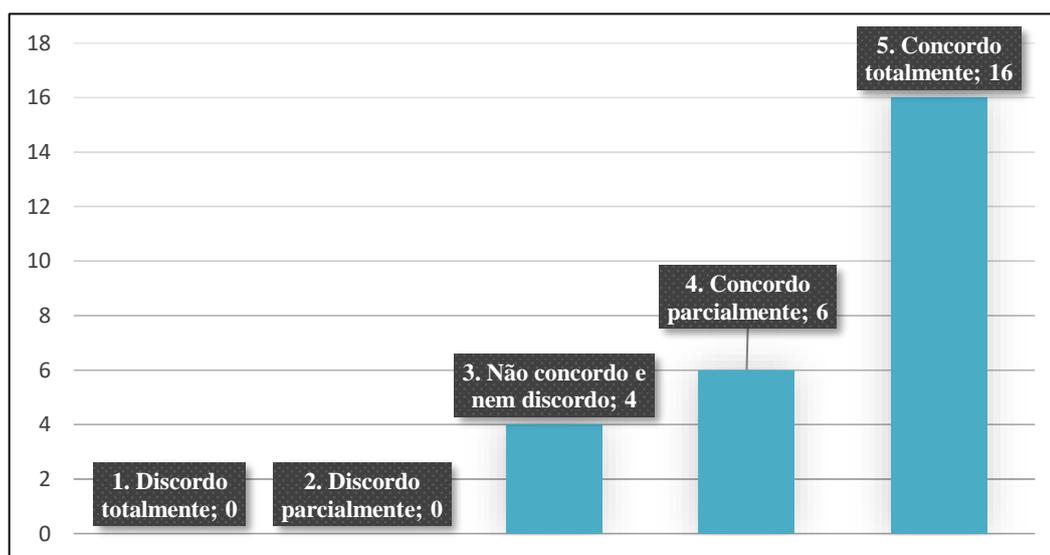
mas com algumas reservas ou condições. Todavia, o elemento mais notório dos dados encontrados é a expressiva maioria (18 pessoas) que “Concorda totalmente” com a proposta de afirmação. Isso sinaliza uma forte inclinação a favor da denúncia em defesa da justiça social e da ética profissional, refletindo uma valorização significativa destes princípios entre os entrevistados.

A denúncia por justiça social e ética profissional pode ser explicada com base na teoria da responsabilidade social e ética organizacional. Segundo Boatright (2009), a ética profissional enfatiza a importância de agir corretamente no ambiente de trabalho, incluindo a denúncia de práticas inapropriadas. Por sua vez, a justiça social, conforme discutido por Rawls (1999) envolve a promoção de um tratamento justo e equitativo dentro da sociedade, o que pode motivar indivíduos a denunciar irregularidades que prejudicam o bem comum.

A terceira assertiva “Eu seria um denunciante por causa do meu senso geral de moralidade” traz a forma como o senso de moralidade individual influencia em decisões éticas, segundo é mostrado no gráfico 3.

Nenhum dos participantes apresentou uma discordância total ou parcial com a ideia de denunciar com base na moralidade, diminuindo uma falta de resistência à ideia de tomar ações baseadas em princípios morais. Por outro lado, uma minoria dos entrevistados (4 indivíduos) optou por uma posição neutra, não concordando nem discordando com a afirmação, o que pode refletir incerteza ou uma posição equilibrada sobre o assunto.

Gráfico 3. Eu seria um denunciante por causa do meu senso geral de moralidade



Fonte: elaborado pelo autor, baseado nos dados da pesquisa, 2023.

Um número moderado de entrevistados (6 indivíduos) manifestou concordância parcial, indicando que, embora considerarem a denúncia como um ato moralmente justificável,

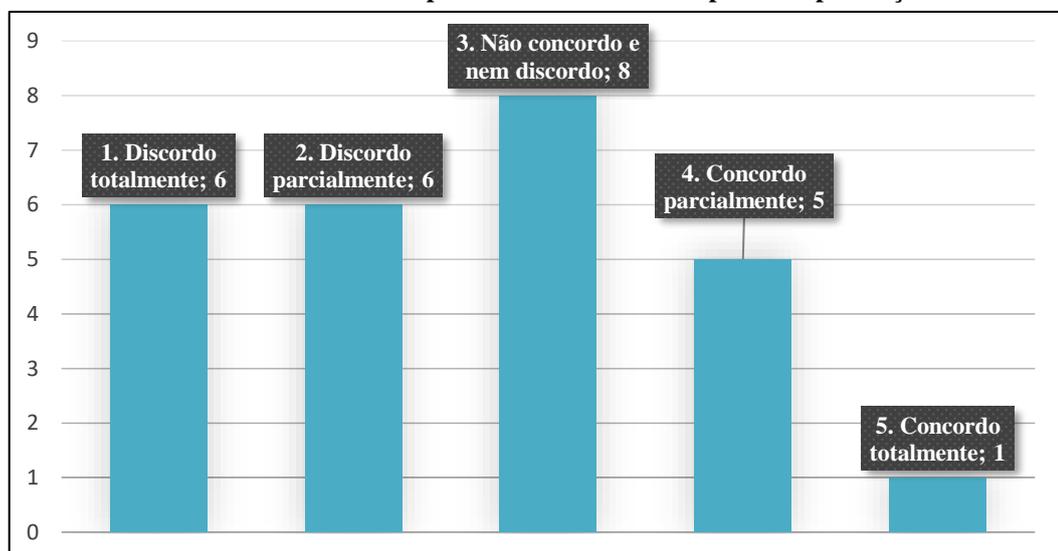
possuem algumas reservas ou condições específicas que influenciam sua decisão. A maioria dos participantes (16 indivíduos), no entanto, expressou total concordância com a ideia de denunciar com base em sua moralidade pessoal, evidenciando uma forte orientação para apoiar tais ações.

Assim, a forte inclinação a favor da denúncia, fundamentada no senso de moralidade, demonstra que, para a maioria dos entrevistados, a moralidade pessoal desempenha um papel crucial nas decisões éticas. Segundo Kant, uma ação é moralmente correta se for feita por dever e de acordo com a máxima que pode ser universalizada (o imperativo categórico). Nesse contexto, a denúncia pode ser vista como um dever moral, uma ação necessária para manter a ordem ética universal. Assim, pode-se interpretar que existe uma alta valorização do senso moral individual entre os participantes, estabelecendo uma predisposição para intervir em situações realizadas como imorais ou antiéticas.

A quarta assertiva busca compreender sobre as atitudes das pessoas em relação à denúncia de irregularidades em troca de recompensas ou promoções monetárias. A distribuição das respostas foi equilibrada refletindo uma tendência geral para posições moderadas, com muitos participantes optando por opções como “Discordo parcialmente”, “Não concordo e nem discordo” e “Concordo parcialmente”. Essa propensão indica um equilíbrio delicado entre a relutância ética e a atração pelos incentivos financeiros, conforme é mostrado no gráfico abaixo.

Ademais, um dos aspectos notórios que pode ser observado por meio do gráfico é a proporção pariforme de respondentes que escolheram “Discordo totalmente” (6) e “Discordo parcialmente” (6). Isso reflete uma forte resistência ética em se tornar um denunciante por razões financeiras, mostrando uma valorização da integridade pessoal e possivelmente uma desconfiança em relação à motivação monetária para denunciar práticas irregulares.

Gráfico 4. Eu seria um denunciante para receber uma recompensa ou promoção monetária



Fonte: elaborado pelo autor, baseado nos dados da pesquisa, 2023.

No entanto, a presença de respostas em “Concordo parcialmente” e “Concordo totalmente” aponta para um grupo que vê o incentivo financeiro como um fator motivador legítimo, possivelmente percebendo as recompensas monetárias como uma compensação justa pelos riscos ou perdas associadas à denúncia. Nos Estados Unidos, a Lei Dodd-Frank que foi aprovada após a crise financeira de 2008, inclui um programa de denunciante (whistleblowers) que oferece recompensas financeiras para indivíduos que fornecem informações sobre violações das leis de valores mobiliários. De acordo com o site *Constatine Canon*, o programa administrado pela Securities and Exchange Commission (SEC), em 2019, a SEC relatou que os infratores havia pago mais de \$2 bilhões em sanções monetárias em ações de execução trazidas com informações de denunciante, e que quase \$400 milhões haviam sido pagos em recompensas a denunciante.

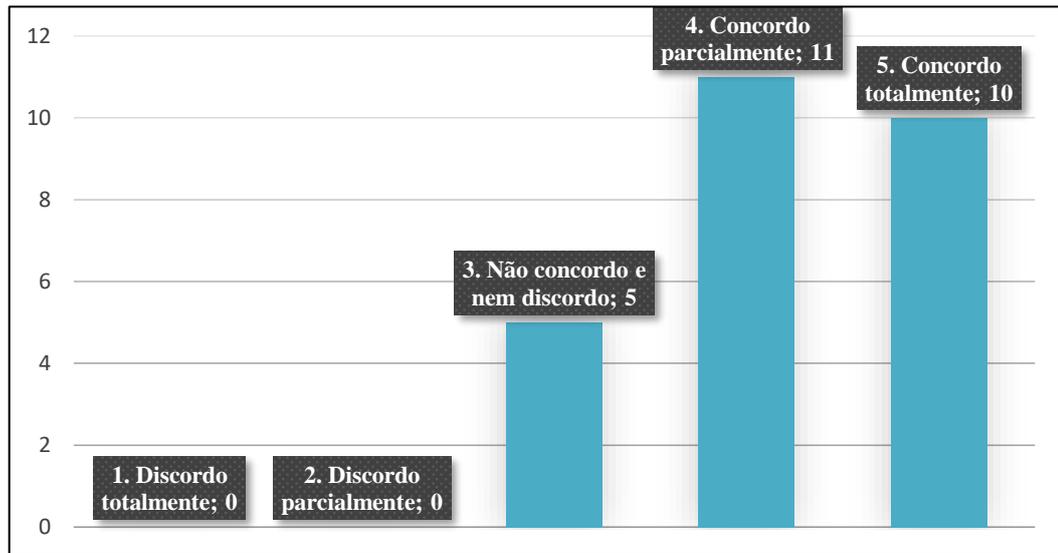
Insolitamente, a maioria dos participantes da pesquisa optaram por uma posição neutra, “Não concordo e nem discordo”, sugerindo indecisão ou reconhecimento da complexidade da questão. Isso pode indicar uma conscientização das nuances e dos diversos fatores que influenciam a decisão de se tornar um denunciante, principalmente quando envolve uma recompensa financeira.

Posteriormente, a assertiva “Eu seria um denunciante para respeitar a política ética da minha organização” procurou entender a possibilidade dos respondentes se tornarem denunciante para respeitar a política ética de suas organizações.

Inicialmente, se destaca a completa ausência de respostas nas categorias de "Discordo totalmente" e "Discordo parcialmente". Essa observação aponta para a inexistência de uma resistência significativa entre os entrevistados em relação à ideia de assumir o papel de denunciante em nome da ética organizacional. Tal ausência de discordância pode refletir uma cultura organizacional onde a ética é fortemente valorizada e ações de rejeição são consideradas componentes críticos para manter essa ética, como é mostrado no gráfico 5.

A maioria dos entrevistados, 21 dos 26, evidenciaram um grau de concordância com a afirmação, dividindo-se entre “Concordo parcialmente” e “Concordo totalmente”. Essa inclinação demonstra um alto nível de comprometimento com as normas éticas dentro de suas organizações, fornecendo uma disposição para agir proativamente na garantia de sua conformidade.

Outrossim, cinco entrevistados selecionaram a posição neutra de “Não concordo e nem discordo”. Essa neutralidade pode indicar uma abordagem mais cautelosa ou uma indecisão, demonstrando que alguns indivíduos podem estar ponderando as complexidades e possíveis consequências da denúncia.

Gráfico 5. Eu seria um denunciante para respeitar a política ética da minha organização

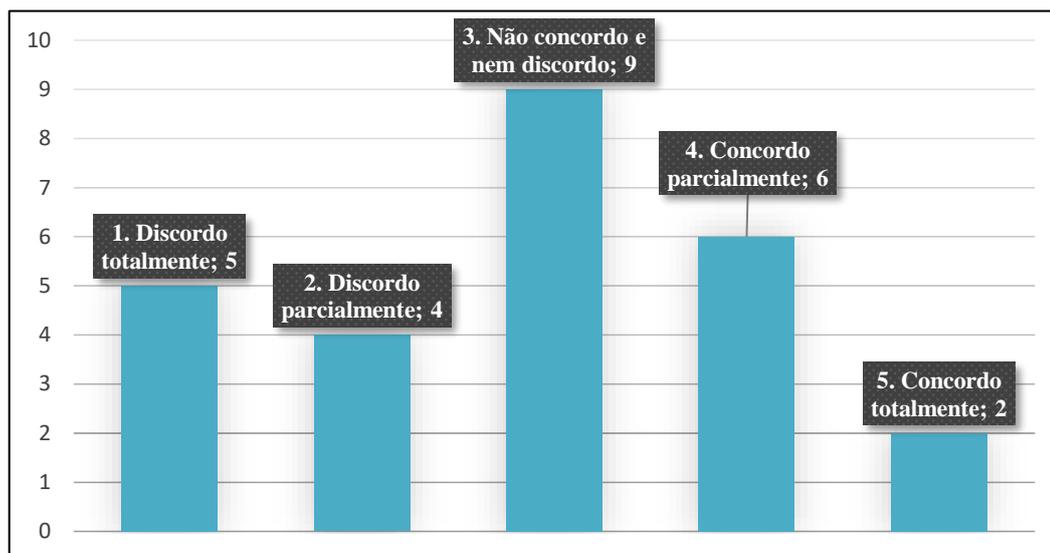
Fonte: elaborado pelo autor, baseado nos dados da pesquisa, 2023.

Finalizando a análise desse construto, a última assertiva foi “Eu seria um denunciante por causa do incentivo de meus colegas” os resultados mostraram uma divisão evidente nas atitudes como é demonstrado no gráfico 6.

Há uma neutralidade predominante, com 9 dos entrevistados elegendo “Não concordo e nem discordo”. Essa disposição pode ser interpretada como uma hesitação ou indecisão, refletindo talvez a complexidade inerente à decisão de denunciar influenciada por dinâmicas sociais e pressão de grupo no ambiente de trabalho.

Em contrapartida, um total de 8 entrevistados expressaram alguma forma de concordância, dividida entre “Concordo parcialmente” e “Concordo totalmente”. Dessa maneira, essa disposição moderada para se tornarem denunciante, influenciados por colegas, denota que uma parcela dos funcionários considera o incentivo dos colegas um fator relevante. Tal constatação implica que o apoio ou a pressão dos pares podem ser percebidos como motivadores importantes na decisão de denunciar práticas irregulares. A Teoria das Necessidades Socialmente Adquiridas de David McClelland por meio da necessidade de afiliação pode explicar esse fenômeno visto que na busca da aprovação de outros, seus comportamentos e atitudes podem ser influenciados.

Em divergência, 9 entrevistados informaram discordância, seja total ou parcial. Essa resistência à ideia de se tornarem denunciante sob a influência dos colegas pode simbolizar uma valorização da autonomia nas decisões éticas ou preocupações com as implicações de agir baseadas na influência de outros.

Gráfico 6. Eu seria um denunciante por causa do incentivo de meus colegas

Fonte: elaborado pelo autor, baseado nos dados da pesquisa, 2023.

Em síntese, o construto analisou a disposição dos indivíduos para agirem como denunciante, revelando uma tendência geral favorável à denúncia, particularmente em contextos em que a ética e a justiça social são enfatizadas. A maioria dos participantes mostra-se favorável à denúncia em ambientes legalmente protegidos, logo, leis como a Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013), a Lei n. 13.608/2018, a Lei Anticrime (Lei nº13.964/2019) são necessárias para o reporte de irregularidades. Além disso, a análise do construto mostrou uma forte concordância com a denúncia em assuntos ligados à justiça social e à ética profissional, ressaltando a importância desses valores. Desse modo, o comportamento ético no ambiente de contabilidade é essencial, visto que a confiança e a integridade são pilares da profissão, conforme está descrito na NBC PG 01. Atualmente, o Art. 15 da Lei Anticrime prevê a recompensa financeira para os denunciante, contudo fatores como ética, senso de moralidade e respeito às normas se mostraram fatores mais influentes no momento de denunciar.

4.2.2 Fatores de desincentivo a denúncia

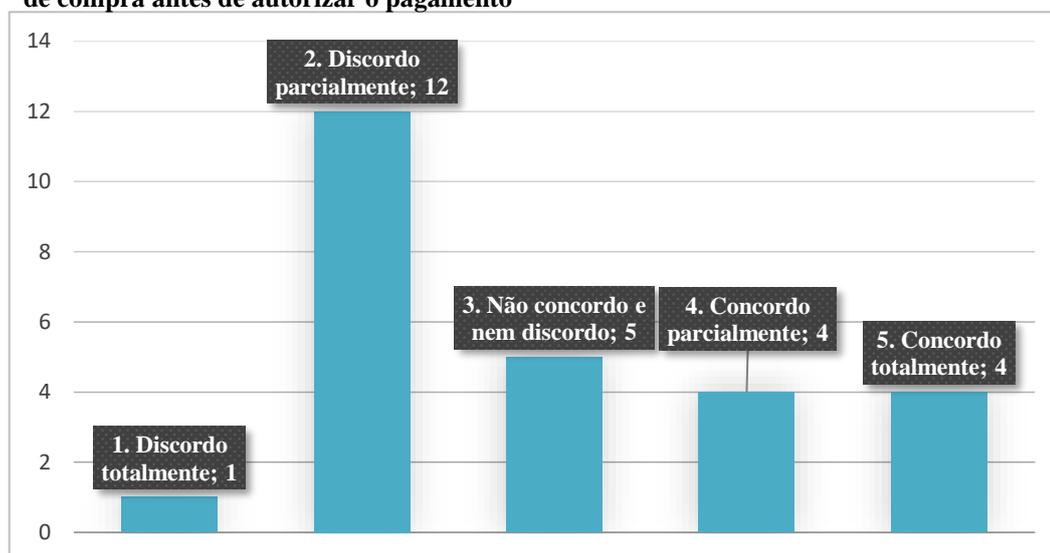
O segundo construto reuniu assertivas que compreendiam fatores que desencorajavam a denúncia. A primeira assertiva “Eu não denunciaria se minha organização tivesse um forte sistema de controle interno, tal como o controle eficiente no recebimento de documentos, faturas e documentos de compra antes de autorizar o pagamento”. A questão central era a presença de um sistema jurídico robusto, influenciando a decisão de um indivíduo de não denunciar tais práticas.

A análise dos resultados revela uma tendência clara: a maioria dos entrevistados discorda da ideia de que não deveriam denunciar práticas indevidas sob tais situações. Treze

peças optaram por “Discordo parcialmente” e duas por “Discordo totalmente”. Essa resposta majoritária propõe que, para muitos, a responsabilidade de denunciar práticas indevidas não é mitigada pela eficácia do sistema jurídico. Estes entrevistados parecem acreditar que a denúncia é uma responsabilidade pessoal e ética que persiste, independentemente da força das autoridades externas.

Não obstante, uma minoria dos entrevistados demonstrou uma visão diferente. Quatro escolheram a opção neutra de “Não concordo e nem discordo”, apontando incerteza ou uma posição equilibrada. Cinco manifestaram concordância total e dois concordaram parcialmente com a afirmação. Este grupo parece confiar que as autoridades externas são capazes de identificar e lidar com práticas indevidas de forma eficaz.

Gráfico 7. Eu não denunciaria se minha organização tivesse um forte sistema de controle interno, tal como o controle eficiente no recebimento de documentos, faturas e documentos de compra antes de autorizar o pagamento



Fonte: elaborado pelo autor, baseado nos dados da pesquisa, 2023.

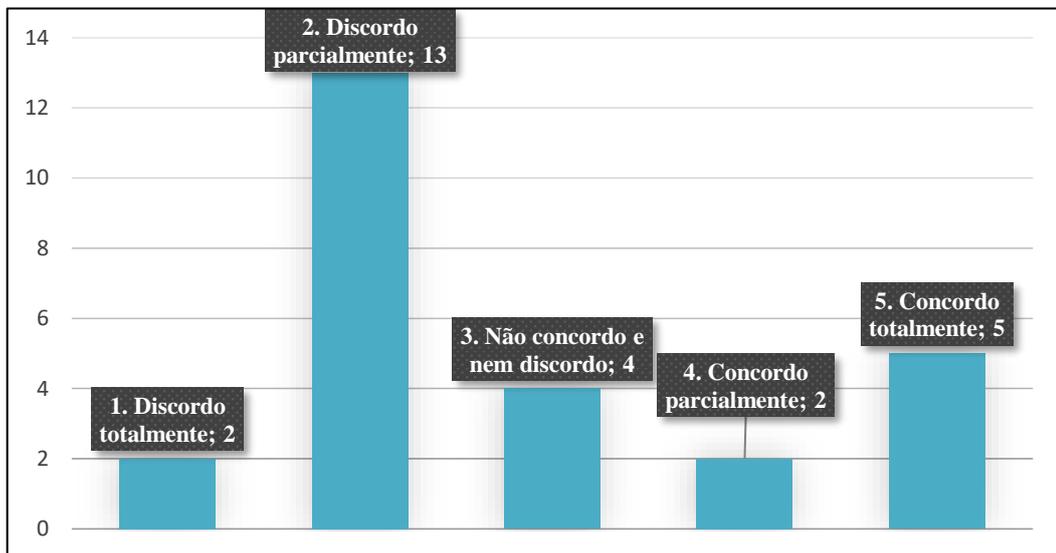
A segunda assertiva do construto “Eu não denunciaria se minha organização operasse sob um sistema jurídico forte, no qual práticas ilegais, imorais ou ilegítimas são rotineiramente processadas por autoridades externas legítimas” questionou se a presença de um sistema jurídico robusto, capaz de processar práticas ilegais, imorais ou ilegítimas, influencia a decisão de um indivíduo de não denunciar tais práticas dentro de sua organização.

Por meio dos resultados apresentados ficou notório que a maioria (13 pessoas), “Discorda Parcialmente” da afirmação, como é possível observar no gráfico 8. Ademais, 2 pessoas discordaram totalmente. Dessa forma, a resposta indica predominantemente que a presença de um sistema jurídico forte não é vista como um substituto para a responsabilidade pessoal de denunciar. Ao contrário, sugere que muitos dos entrevistados acreditam que a denúncia de práticas indevidas continua sendo uma obrigação ética e pessoal,

independentemente da eficácia das autoridades externas. Sendo possível associar, com a assertiva anterior.

Uma minoria dos entrevistados demonstrou uma visão diferente. Quatro pessoas escolheram “Não concordo e nem discordo”, manifestando uma posição de neutralidade ou indecisão. Além disso, um total de sete entrevistados, somando aqueles que optaram por “Concordo parcialmente” e “Concordo totalmente”, parecem confiar que a eficácia do sistema jurídico reduz a necessidade de ações individuais de denúncia, conforme citado anteriormente.

Gráfico 8. Eu não denunciaria se minha organização operasse sob um sistema jurídico forte, no qual práticas ilegais, imorais ou ilegítimas são rotineiramente processadas por autoridades externas legítimas



Fonte: elaborado pelo autor, baseado nos dados da pesquisa, 2023.

A Teoria do Comportamento Planejado, sugere que a intenção de comportamento (como denunciar) é influenciada pela atitude em relação ao comportamento, normas subjetivas e percepção de controle comportamental (AJZEN, 1991). Em organizações com controles internos fortes, os funcionários podem ter uma atitude mais positiva em relação à denúncia, percebendo-a como uma extensão das políticas de integridade da organização.

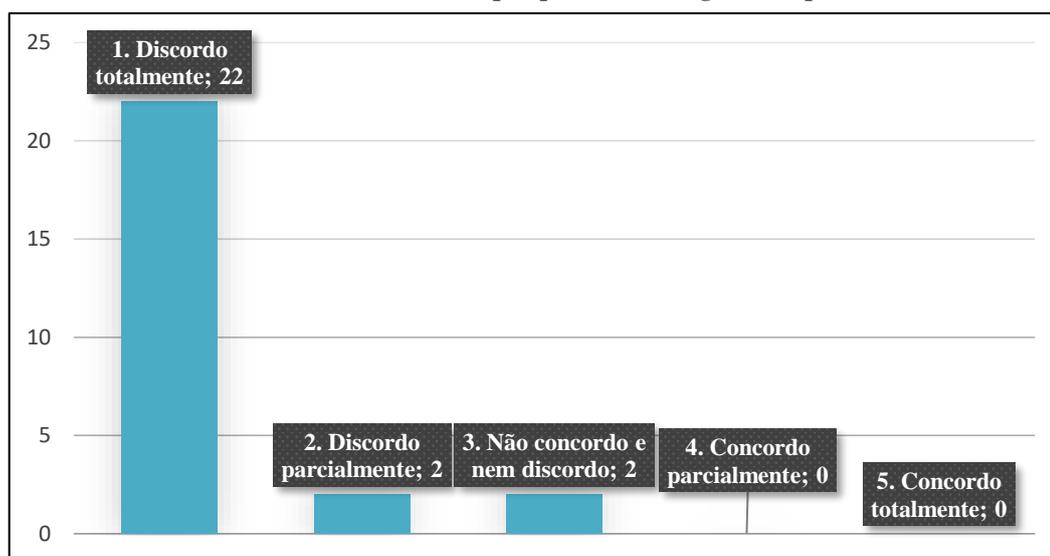
Por conseguinte, a terceira assertiva do construto relacionou religião e denúncia ao questionar: “Eu não seria um denunciante porque minha religião desaprova a denúncia”.

De modo quase unânime a maioria, 22 pessoas, expressou uma discordância forte com a ideia de que suas bases religiosas os desencorajariam ou desaprovavam de denunciar, selecionando como resposta “Discordo totalmente”. A análise dos dados demonstra que, para a maioria dos entrevistados, a religião não se configura como um fator inibidor na rejeição de práticas indevidas. Dessa maneira, é possível depreender que as crenças religiosas desses

indivíduos não são vistas como barreiras à ação ética de denunciar ou pode-se ter uma interpretação que as religiões, em geral, encorajam ações éticas como a denúncia.

De acordo com Max Weber, com o avanço da modernidade, aspectos seculares da vida, como a ética no local de trabalho, tornam-se mais separados e autônomos em relação à religião. Dessa forma, decisões como denunciar irregularidades podem ser baseadas mais em normas profissionais e legais do que em crenças religiosas (WEBER, 2007).

Gráfico 9. Eu não seria um denunciante porque minha religião desaprova a denúncia



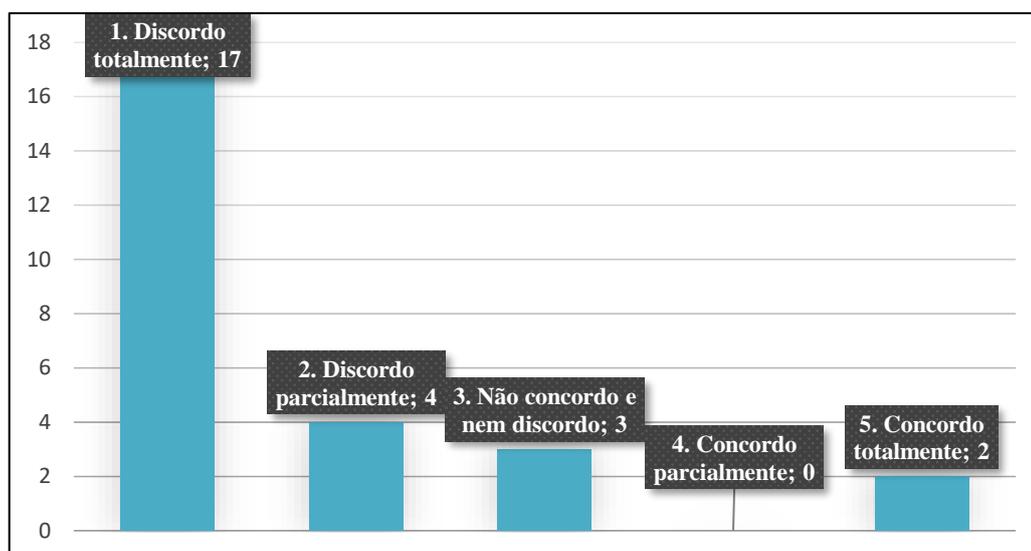
Fonte: elaborado pelo autor, baseado nos dados da pesquisa, 2023.

Além disso, um grupo pequeno dos entrevistados demonstrou sentimentos confusos ou uma postura neutra. Dois optaram por “Discordo parcialmente” e outros dois por “Não concordo e nem concordo”. Estes resultados evidenciam que uma minoria dos entrevistados pode estar ponderando sobre a complexidade da questão, onde a religião é apenas um dos vários fatores que influenciam a decisão de denunciar.

Não houve respondentes que concordaram, nem parcial nem totalmente, com a afirmação. Isso revela que, nessa amostra específica, a religião não é considerada um fator de desaprovação para a denúncia de práticas indevidas.

A assertiva seguinte “Eu não seria um denunciante porque minha consciência moral me desaprova em fazer denúncias” trouxe uma perspectiva a sobre como a consciência moral dos entrevistados influencia sua disposição em se tornarem denunciante.

Gráfico 10. Eu não seria um denunciante porque minha consciência moral me desaprova

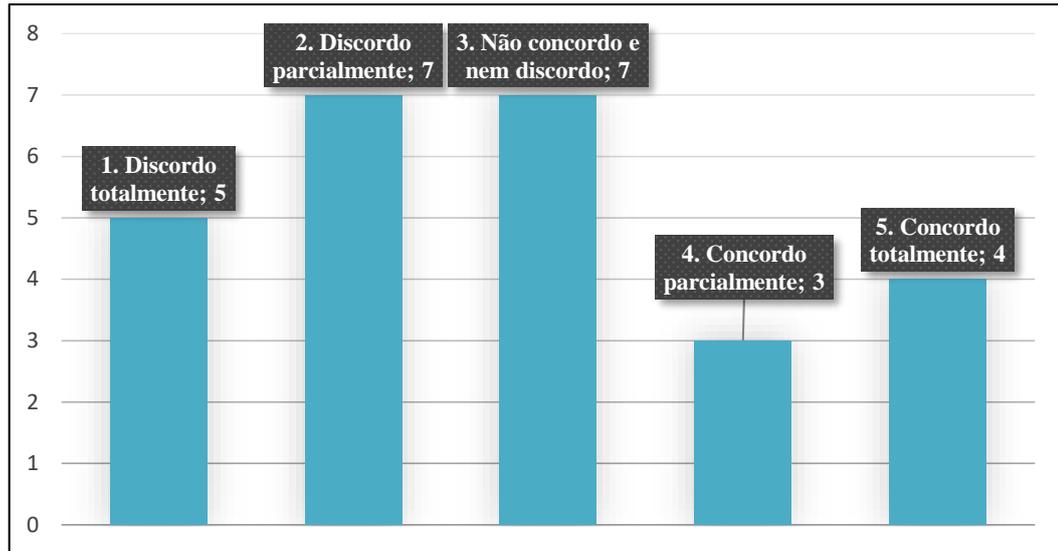


Os resultados mostraram que a maioria dos entrevistados, 17 deles, discordaram totalmente como é apresentado no gráfico 10, apontando que a consciência moral não é um impedimento para a denúncia. Na verdade, eles demonstram considerar a denúncia não apenas como moralmente aceitável, mas possivelmente como uma obrigação ética ou uma necessidade.

No próximo questionamento “Eu não seria um denunciante porque a pessoa ou pessoas envolvidas nas práticas ilegais, imorais ou ilegítimas da minha organização poderiam fazer retaliações contra mim”, a situação central era o medo de retaliações por parte daqueles envolvidos em práticas ilícitas em suas organizações dissuadiria os indivíduos de se tornarem denunciante. Essa assertiva foi bimodal, como é mostrado no gráfico 11, a maioria dos respondentes ficaram divididos entre “Discordo parcialmente” (7) e “Não concordo e nem discordo” (7).

Uma proporção considerável dos entrevistados, sete pessoas, optaram por “Discordo parcialmente”, demonstrando pretensão em denunciar com alguma ressalva, apesar do potencial de retaliação. Outras cinco pessoas escolheram “Discordo totalmente”, ou seja, existe a intenção absoluta de denúncia, mesmo com a possibilidade de retaliação. Essas respostas sugerem uma forte rejeição à ideia de que o medo de retaliações impediria uma denúncia, indicando uma disposição para enfrentar possíveis consequências adversas em nome da ética e da integridade.

Gráfico 11. Eu não seria um denunciante porque a pessoa ou pessoas envolvidas nas práticas ilegais, imorais ou ilegítimas da minha organização poderiam fazer retaliações contra mim

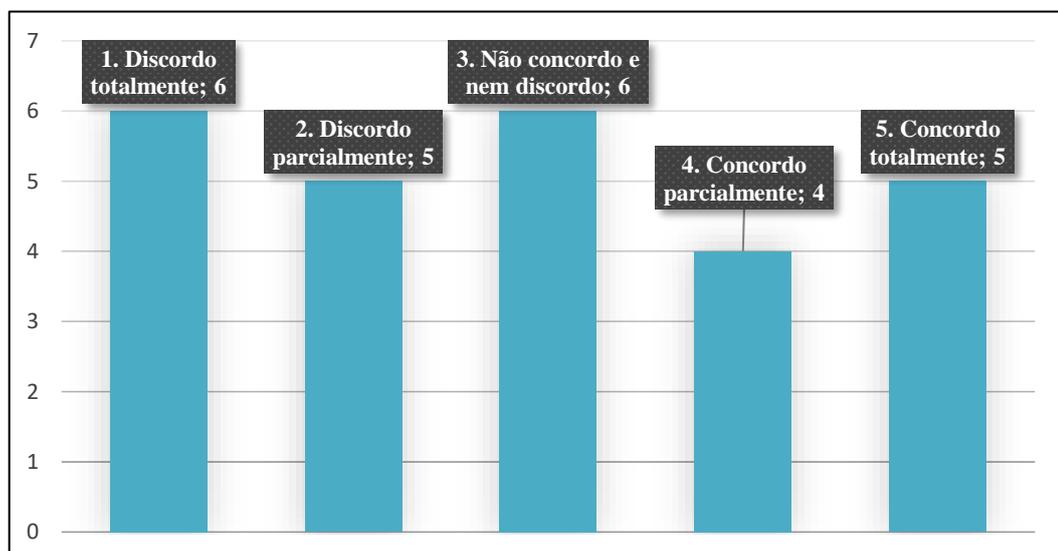


Fonte: elaborado pelo autor, baseado nos dados da pesquisa, 2023.

Por outro lado, um grupo específico de entrevistados explicitou preocupações com retaliações. Sete escolheram “Não concordo e nem discordo”, demonstrando indecisão ou neutralidade, enquanto um total de sete, somando os que optaram por “Concordo parcialmente” e “Concordo totalmente”, indicou que a possibilidade de retaliação é um fator dissuasivo significativo.

Similar a assertiva anterior, a próxima buscou compreender como o medo de retaliações organizacionais dissuadiria os indivíduos de se tornarem denunciante (“Eu não seria um denunciante porque minha organização poderia fazer retaliações contra mim”). Ela também teve duas modas “Discordo totalmente” (6) e “Não concordo e nem discordo” (6).

Gráfico 12. Eu não seria um denunciante porque minha organização poderia fazer retaliações contra mim em fazer denúncias



Fonte: elaborado pelo autor, baseado nos dados da pesquisa, 2023.

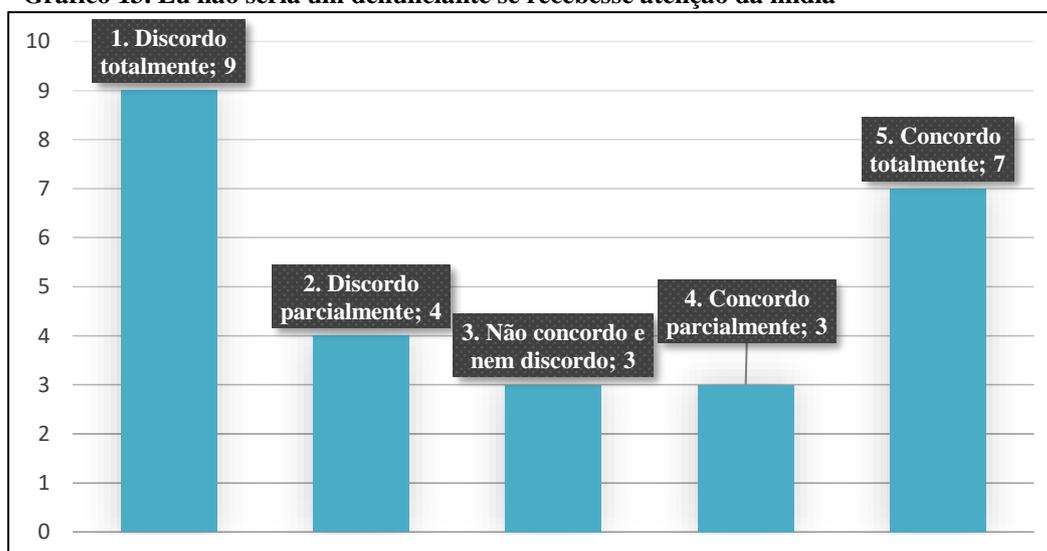
Seis entrevistados discordaram totalmente da afirmação, denotando que para estes indivíduos, o medo de retaliações não é um fator relevante na decisão de denunciar práticas indevidas. Somam-se a essa interpretação, outros cinco, que discordaram parcialmente, ou seja, denunciaram, porém, com alguma ponderação.

Inobstante, seis escolheram “Não concordo e nem discordo”, refletindo uma posição de neutralidade ou indecisão. Além disso, nove entrevistados, somando os que elegeram “Concordo parcialmente” e “Concordo totalmente”, indicaram que a possibilidade de retaliação é um fator desencorajador. Essa preocupação pode refletir sobre o medo de consequências negativas, como repercussões profissionais ou pessoais, que podem aparecer como resultado de ações de denúncia. Conforme a Teoria da Ação Racional (AZJEN E FISHBEIN, 1980), as ações dos seres humanos são influenciadas por meio da análise de custos e benefícios, assim, o ato de denunciar pode carregar um custo alto diante dessas situações. Além disso, o whistleblowing pode trazer um clima de desconfiança no ambiente corporativo (PAULINO, 2015).

Em “Eu não seria um denunciante se recebesse atenção da mídia” foi abordada a possibilidade de veículos midiáticos desestimularem os indivíduos a denunciarem.

A análise dos resultados revelou uma divisão notável nas atitudes. Grande parte dos entrevistados, com 9 escolhendo “Discordo totalmente” e 4 optando por “Discordo parcialmente”, evidenciando que eles não seriam desincentivados pela atenção da mídia. Isso indica que, para um contingente significativo de indivíduos, a exposição na mídia é percebida como uma consequência secundária possível no contexto da denúncia, embora não seja considerada um fator primário de dissuasão.

Gráfico 13. Eu não seria um denunciante se recebesse atenção da mídia



Fonte: elaborado pelo autor, baseado nos dados da pesquisa, 2023.

No entanto, 3 responderam com “Concordo parcialmente” e 7 com “Concordo totalmente”, revelando que esse grupo de entrevistados vê a atenção da mídia como um fator desencorajador na decisão de denunciar. Essa preocupação pode refletir um medo de consequências negativas relacionadas à visibilidade na mídia, como estigmatização, pressão social ou implicações profissionais.

Em suma, a análise dos resultados desse construto revela uma percepção de que um sistema jurídico robusto e que considera religiosos não diminui a responsabilidade pessoal na denúncia de práticas indevidas, reforçando o senso de obrigações éticas. Isso se alinha com o conceito de denúncia de irregularidades, onde a denúncia é vista como um ato de boa-fé para promover a transparência e a justiça (PAULINO, 2015). A legislação brasileira, incluindo a Lei Anticorrupção e a Lei Anticrime, oferece proteção ao denunciante, incentivando a transparência e responsabilização (FERNANDES E PUSTILNIK, 2021). A cultura de denúncia é complexa e influenciada por fatores sociais e culturais, destacando a importância de uma compreensão aprofundada desses elementos para efetivar políticas de prevenção e combate à corrupção (BARR & SERRA 2010; MENK, 2011). Por fim, a preocupação de retaliação reflete uma realidade onde o medo de consequências negativas pode influenciar a disposição dos indivíduos em relatar práticas indevidas. Além disso, o afastamento, a recriminação e o isolamento, são fatores que influenciam o indivíduo, segundo a necessidade de afiliação de David McClelland. Diante disso, é levantada a necessidade de políticas de proteção mais vigorosas para denunciadores, a fim de promover a rejeição de práticas indevidas e garantir um ambiente de trabalho seguro e ético.

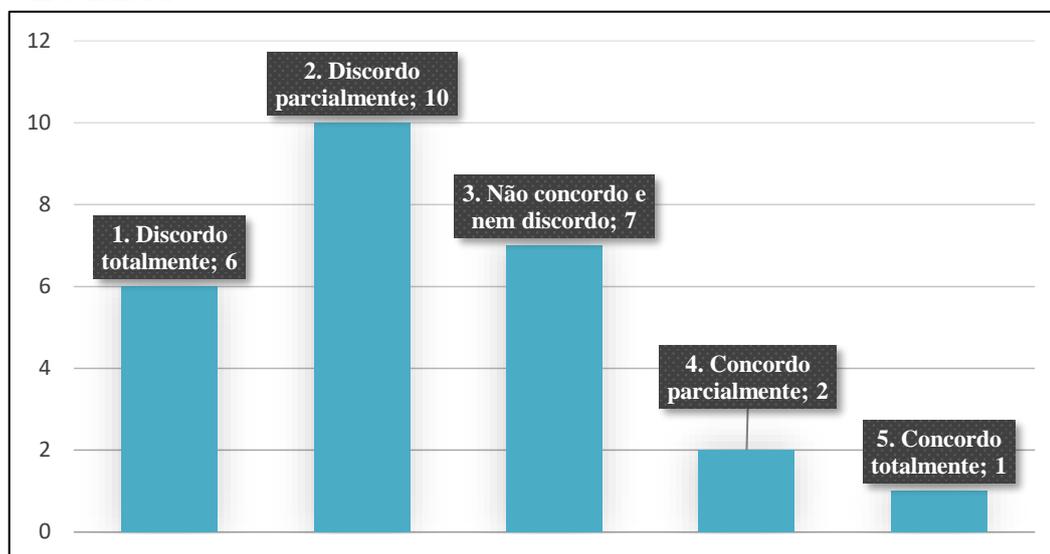
4.2.3 Intenções de denúncia

Esse construto foi composto por assertivas destinadas a investigar os fundamentos subjacentes as intenções de denúncia de um indivíduo. Na primeira assertiva “Se a(s) pessoa(s) envolvidas nas práticas ilegais, imorais ou ilegítimas da minha organização estiverem em uma posição mais alta que a minha; eu teria uma maior intenção em denunciar” a questão principal abordada era se a posição hierárquica mais elevada dos envolvidos aumentaria a intenção dos entrevistados de denunciar.

Neste cenário, a maioria, composta por dez indivíduos (gráfico 14), respondeu que discorda parcialmente da afirmação, apontando que eles não compartilham a posição hierárquica mais elevada dos envolvidos como um fator que aumenta sua disposição para denunciar. Isto posto, é possível compreender que para muitos, a ação de denunciar é uma

decisão importante independentemente do status ou do poder da pessoa envolvida, porém ela pode ser arriscada.

Gráfico 14. Se a(s) pessoa(s) envolvidas nas práticas ilegais, imorais ou ilegítimas da minha organização estiverem em uma posição mais alta que a minha; eu teria uma maior intenção em denunciar



Fonte: elaborado pelo autor, baseado nos dados da pesquisa, 2023.

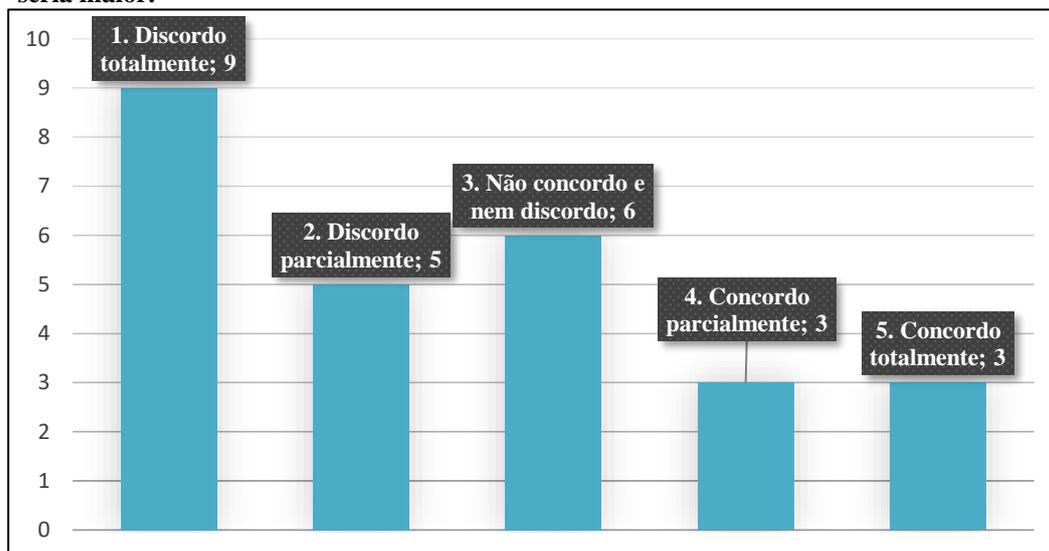
Outros demonstraram uma visão diferente. Sete escolheram “Não concordo e nem discordo”, refletindo uma posição de neutralidade ou indecisão. Além disso, três demonstraram alguma forma de concordância, com duas seleções em “Concordo parcialmente” e uma “Concordo totalmente”. Este grupo parece acreditar que uma posição hierárquica mais elevada dos envolvidos pode de fato aumentar a necessidade ou o impacto da denúncia, talvez vendo a ação contra líderes de alto nível como mais expressiva.

Em “Se a(s) pessoa(s) envolvidas nas práticas ilegais, imorais ou ilegítimas da minha organização estiverem em uma posição inferior à minha, minha intenção em denunciar seria maior” foi tratada as atitudes dos entrevistados com foco específico na posição hierárquica inferior dos envolvidos em tais práticas irregulares e se a intenção de denunciar aumentariam nessa circunstância.

Desse modo, houve uma variedade de percepções entre os entrevistados. Nove dos vinte e seis participantes (gráfico 15), responderam que “Discordam totalmente” revelando que eles não consideram a posição hierárquica inferior dos envolvidos como um fator que aumenta sua disposição para denunciar.

Em seguida, seis entrevistados expressaram uma posição de neutralidade, escolhendo “Não concordo e nem discordo”. Essa resposta reflete incerteza ou uma visão equilibrada, indicando que para este grupo, a posição hierárquica pode não ser um fator decisivo na sua disposição para denunciar.

Gráfico 15. Se a(s) pessoa(s) envolvidas nas práticas ilegais, imorais ou ilegítimas da minha organização estiverem em uma posição inferior à minha, minha intenção em denunciar seria maior.



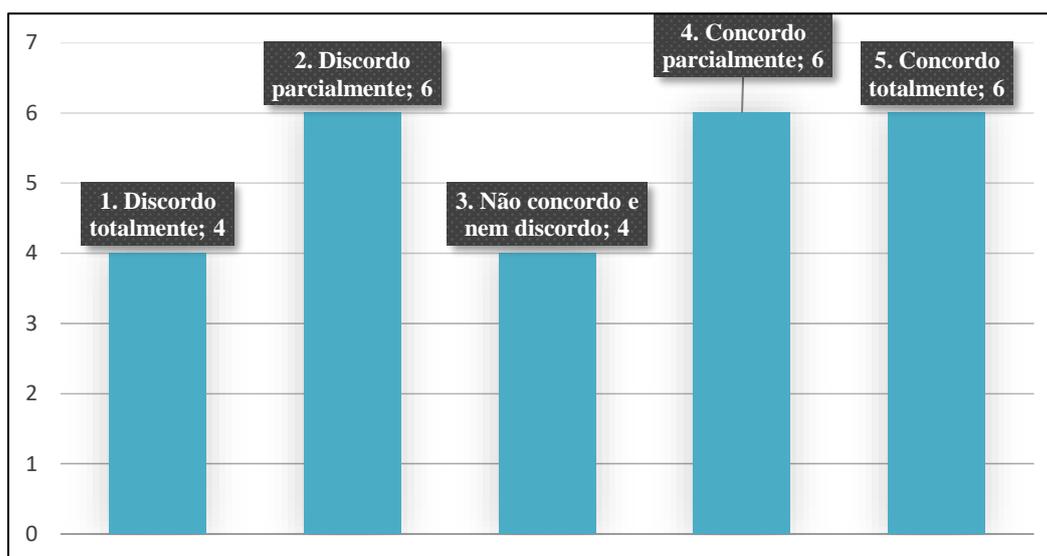
Fonte: elaborado pelo autor, baseado nos dados da pesquisa, 2023.

Um menor número de pessoas declarou concordância, com três marcando “Concordo parcialmente” e outros três “Concordo totalmente”. Este grupo parece acreditar que é mais fácil ou mais justificado denunciar práticas indevidas cometidas por indivíduos em posições hierárquicas inferiores, talvez percebendo menos riscos ou barreiras para fazer tais denúncias.

A Teoria do Comportamento Planejado sugere que as intenções de comportamento são influenciadas por atitudes, normas subjetivas e controle comportamental percebido (AZJEN, 1991). Desse modo, nas duas assertivas acima apresentadas, infere-se que independentemente da posição hierárquica, a decisão de denunciar pode ser mais influenciada por crenças pessoais e percepções de controle sobre as consequências da denúncia.

Na terceira assertiva do construto “Se o valor monetário das práticas ilegais, imorais ou ilegítimas de minha organização fosse alto, minha intenção em denunciar seria maior” foram abordadas as atitudes dos entrevistados em relação à denúncia de práticas ilegais, imorais ou ilegítimas em suas organizações, considerando o valor envolvido nessas práticas. Foram obtidas três modas como é apresentado no gráfico 16, evidenciando a diversidade de posicionamentos relacionado ao questionamento.

Gráfico 16. Se o valor monetário das práticas ilegais, imorais ou ilegítimas de minha organização fosse alto, minha intenção em denunciar seria maior



Fonte: elaborado pelo autor, baseado nos dados da pesquisa, 2023.

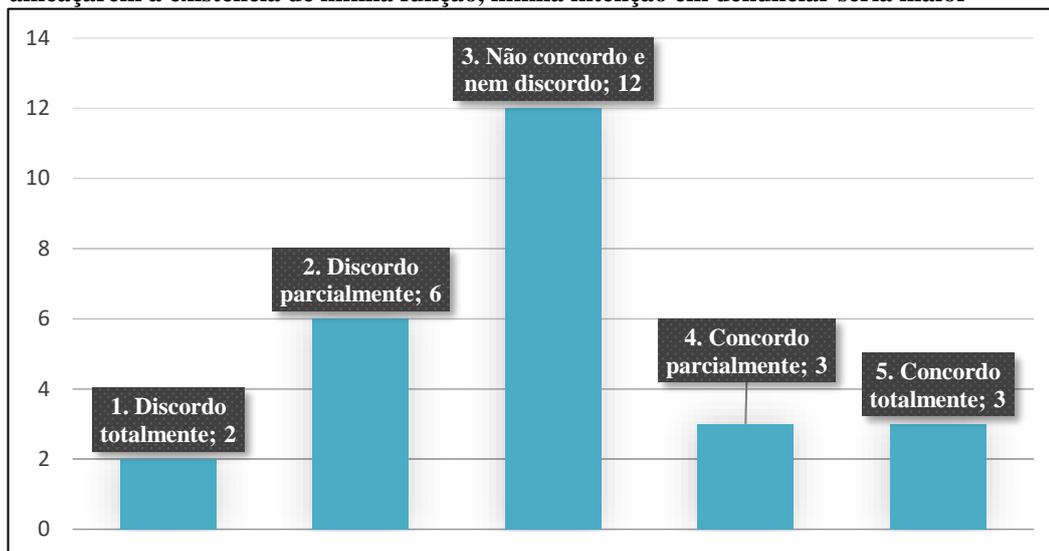
Seis pessoas optaram por “Concordo totalmente” e outros seis por “Concordo parcialmente”, indica que para eles, um valor monetário alto nas práticas indevidas é um fator que aumenta a intenção do denunciante. Isto é que esses entrevistados percebem práticas com maior impacto financeiro como mais graves e, conseqüentemente, mais importantes de serem denunciadas. A Teoria da Ação Racional discorre que indivíduos fazem escolhas baseadas em uma análise de custo-benefício (AZJEN E FISHBEIN, 1980). Assim, práticas ilícitas de alto valor podem aumentar a percepção do custo social e ético de não denunciar, motivando a ação.

Não obstante, um número semelhante de entrevistados mostrou discordância, com seis funcionários respondendo “Discordo parcialmente” e quatro “Discordo totalmente”, sugerindo que para este grupo, a magnitude do valor envolvido não é um fator decisivo na disposição para denunciar. Eles podem acreditar que uma denúncia deve ser baseada em princípios éticos, independentemente do valor envolvido.

Em “Se o impacto das práticas ilegais, imorais ou ilegítimas de minha organização ameaçarem a existência de minha função, minha intenção em denunciar seria maior” o objetivo era entender se se a ameaça à segurança do emprego aumentaria a intenção dos entrevistados de denunciar ilicitudes.

Uma parcela considerável dos entrevistados, doze pessoas, ao escolher a opção “Não concordo nem discordo” (gráfico 17), manifestou uma posição neutra ou incerta. Assim, infere-se que, para muitos, a ameaça à existência de suas funções não é um fator decisivo na disposição para denunciar. Isso indica que outros fatores podem ter uma influência mais forte na decisão de denunciar que a segurança no emprego.

Gráfico 17. Se o impacto das práticas ilegais, imorais ou ilegítimas de minha organização ameaçarem a existência de minha função, minha intenção em denunciar seria maior



Fonte: elaborado pelo autor, baseado nos dados da pesquisa, 2023.

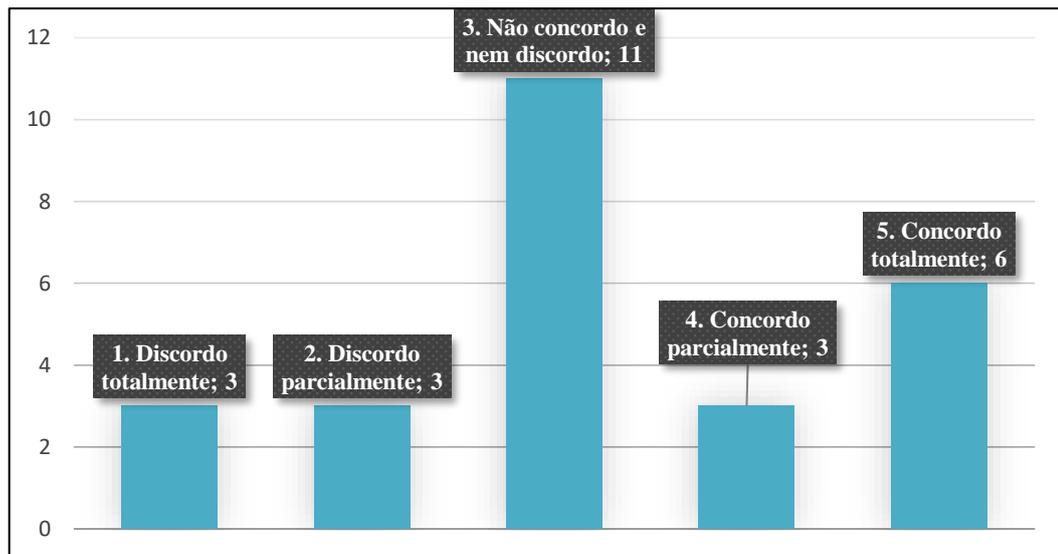
Ademais, uma combinação de respostas de discordância, com duas opções “Discordo totalmente” e seis optando por “Discordo parcialmente”, aponta que a ameaça de perda do emprego não necessariamente aumenta a intenção do denunciante.

Em contrapartida, três participantes selecionaram “Concordo parcialmente” e outros três “Concordo totalmente”, evidenciando que para eles, a ameaça à sua função aumenta a disposição para denunciar. Essas pessoas podem receber a denúncia como uma forma de autoproteção ou como uma ação necessária para preservar a integridade pessoal e profissional.

A última assertiva do construto “Se o impacto das práticas ilegais, imorais ou ilegítimas de minha organização NÃO ameaçarem a existência de minha função, minha intenção em denunciar seria maior” é um desdobramento da afirmativa anterior, logo foi possível observar uma similaridade nas respostas.

Onze entrevistados responderam “Não concordo e nem discordo”, expressando uma posição de neutralidade ou incerteza, uma possível hipótese, é que a ausência de uma ameaça direta ao seu emprego não é um fator decisivo na disposição para denunciar. Assim como na assertiva anterior, outros fatores podem ser mais influentes na decisão de denunciar.

Gráfico 18. Se o impacto das práticas ilegais, imorais ou ilegítimas de minha organização NÃO ameaçarem a existência de minha função, minha intenção em denunciar seria maior



Fonte: elaborado pelo autor, baseado nos dados da pesquisa, 2023.

Além disso, observa-se que um segmento dos participantes da pesquisa manifestou uma opinião divergente, sendo que três deles selecionaram a opção “Discordo totalmente” e outros três optaram por “Discordo parcialmente”. Tal padrão de respostas sugere que a percepção de não haver ameaças à posição ocupada pelo indivíduo não implica necessariamente um aumento na propensão a realizar denúncias.

Todavia, um total de nove entrevistados, agregando aqueles que escolheram as alternativas “Concordo parcialmente” e “Concordo totalmente”, demonstraram a visão de que a ausência de riscos para a sua posição profissional pode efetivamente elevar a orientação para efetuar denúncias. Esse conjunto de indivíduos pode receber uma denúncia como uma ação mais viável ou menos perigosa quando sua posição não estiver em risco.

Em geral, os resultados desse construto refletem a complexidade das decisões de denúncia em ambientes organizacionais. De acordo com Freitas (2019) e Paulino (2015), a denúncia é uma ação ética crucial, independentemente da posição hierárquica, o que se alinha com as respostas das assertivas, em que a maioria dos respondentes afirmou que denunciaria mesmo em situações que envolvessem situações de ilicitude com posições hierárquicas distintas. Tal constatação está em consonância com o que afirma Fernandes e Pustilnik (2021) que destacam a proteção legal ao denunciante, reforçando a tendência dos indivíduos a denunciar, mesmo enfrentando riscos ao emprego.

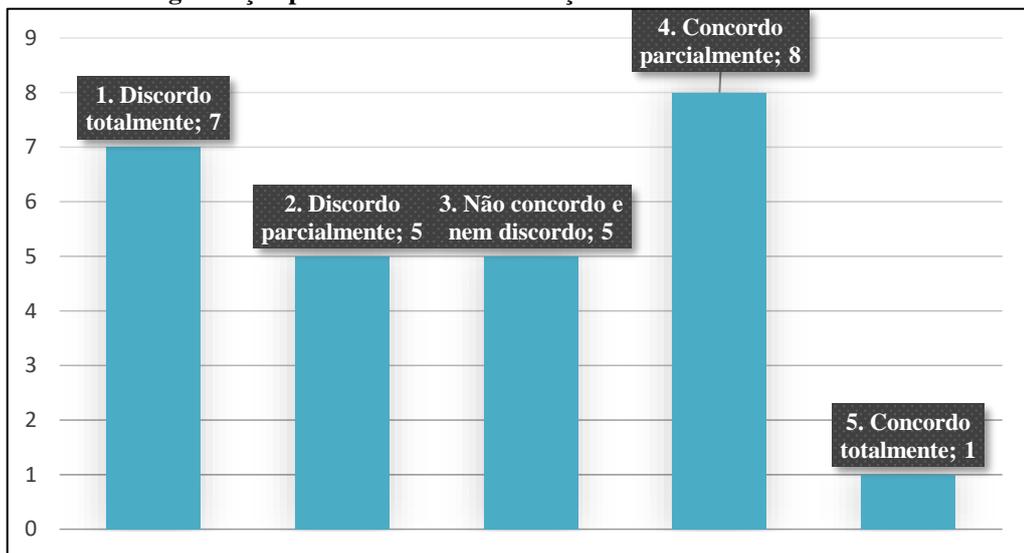
4.2.4 Relacionamentos no trabalho (Confiança nos relacionamentos)

Esse construto foi desenvolvido com o objetivo de investigar as dinâmicas das relações interpessoais no ambiente de trabalho, visando entender como esses aspectos de confiança nas

relações exercem influência sobre a propensão dos indivíduos a realizar denúncias no contexto organizacional.

A primeira afirmação do construto foi “Meu(s) relacionamento(s) pessoal(is) no trabalho com base na confiança e benefício mútuo com a(s) pessoa(s) envolvidas nas práticas ilegais, imorais ou ilegítimas em minha organização pode afetar minha intenção em denunciar”, ou seja, se tais relacionamentos com as pessoas envolvidas nessas práticas afetavam a intenção de denunciar.

Gráfico 19. Meu(s) relacionamento(s) pessoal(is) no trabalho com base na confiança e benefício mútuo com a(s) pessoa(s) envolvidas nas práticas ilegais, imorais ou ilegítimas em minha organização pode afetar minha intenção em denunciar



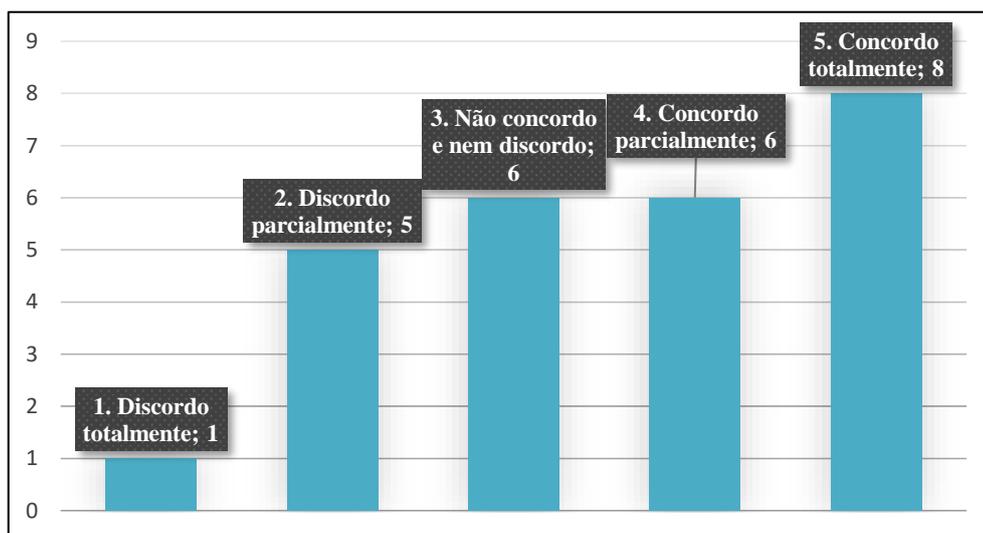
Fonte: elaborado pelo autor, baseado nos dados da pesquisa, 2023.

A análise dos resultados indicou uma notável divergência nas atitudes dos participantes. Uma proporção significativa dos entrevistados, consistindo em oito indivíduos, selecionou a opção “Concordo parcialmente”. Isso preconiza a possibilidade de que relacionamentos pessoais no ambiente de trabalho possam influenciar a decisão de denunciar, potencialmente devido a fatores como lealdade pessoal ou uma preferência por evitar conflitos.

Em contrapartida, sete participantes escolheram “Discordo totalmente” e outros cinco “Discordo parcialmente”, o que sugere que, para estes indivíduos, a presença de relações pessoais baseadas em confiança e benefício mútuo no trabalho não constitui um fator preponderante na sua disposição para agir como denunciante. As leis brasileiras que oferecem algum nível de proteção ao denunciante, como a Lei Anticorrupção e a Lei Anticrime também buscam garantir que a autonomia e a independência dos profissionais, como contadores e controladores internos, não sejam comprometidos por relações pessoais. Portanto, esses entrevistados podem valorizar mais os princípios éticos em comparação com os relacionamentos pessoais ao ponderar sobre a denúncia de práticas indevidas.

Na assertiva “Acredito que um relacionamento pessoal no trabalho baseado na confiança e no benefício mútuo podem afetar a independência de um controlador interno ou contador” a interpretação dos dados obtidos na pesquisa indicou uma tendência entre os participantes em considerar que as relações pessoais podem afetar a autonomia de atuação de um controlador interno ou contador. Uma maioria (gráfico 20), composta por oito entrevistados, optou pela alternativa “Concordo totalmente”, e outros seis manifestaram concordância parcial, dando a percepção de que a intimidação pessoal no local de trabalho pode interferir na objetividade e independência profissional. Estes resultados apontam para uma preocupação relativa a possíveis conflitos de interesse ou influências de lideranças pessoais sobre decisões profissionais. Consoante a isso, a Teoria da Conflito de Interesses apresenta que relações pessoais estreitas podem criar conflitos de interesses, comprometendo a objetividade e imparcialidade necessárias para o controle interno eficaz (ROSS, 1973).

Gráfico 20. Acredito que um relacionamento pessoal no trabalho baseado na confiança e no benefício mútuo podem afetar a independência de um controlador interno ou contador



Fonte: elaborado pelo autor, baseado nos dados da pesquisa, 2023.

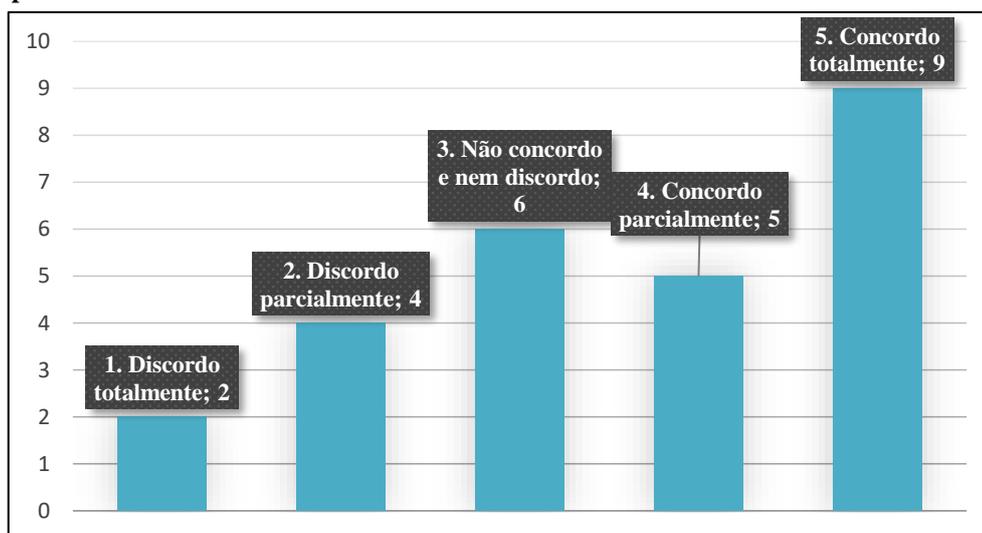
Em contraste, um grupo menor de entrevistados propôs uma perspectiva mais ampla ou neutra. Seis participantes selecionaram a opção “Não concordo e nem discordo”, estabelecendo uma postura de incerteza ou equilíbrio, enquanto seis explicitaram algum nível de discordância, optando por “Discordo parcialmente” ou “Discordo totalmente”. Este segmento parece sustentar a visão de que a independência profissional é um atributo intrínseco à carga desses profissionais, resistente a ser influenciado por relações pessoais.

Na terceira assertiva do construto “Acredito que um relacionamento pessoal no trabalho baseado na confiança e no benefício mútuo podem afetar as oportunidades de promoção e

carreira no serviço público”, objetivou compreender como os relacionamentos afetariam as oportunidades de avanço profissional.

A análise dos dados coletados na pesquisa demonstrou uma inclinação notável entre os entrevistados a concordar que os relacionamentos pessoais influenciam as oportunidades de promoção e progressão de carreira no setor público (gráfico 21). Nove participantes expressaram concordância total e cinco manifestaram concordância parcial, evidenciando a percepção de que tais vínculos pessoais são elementos influentes nas decisões relacionadas a promoções e desenvolvimento profissional. Este padrão de respostas sinaliza uma preocupação com a possível ocorrência de favoritismos ou nepotismo, situações nas quais as relações pessoais podem prevalecer sobre méritos ou competências profissionais. De acordo com Teoria da Justiça Organizacional relacionamentos muito próximos podem levar a percepções de favoritismo e injustiça, afetando o moral e o clima organizacional (GREENBERG, 1990).

Gráfico 21. Acredito que um relacionamento pessoal no trabalho baseado na confiança e no benefício mútuo podem afetar as oportunidades de promoção e carreira no serviço público



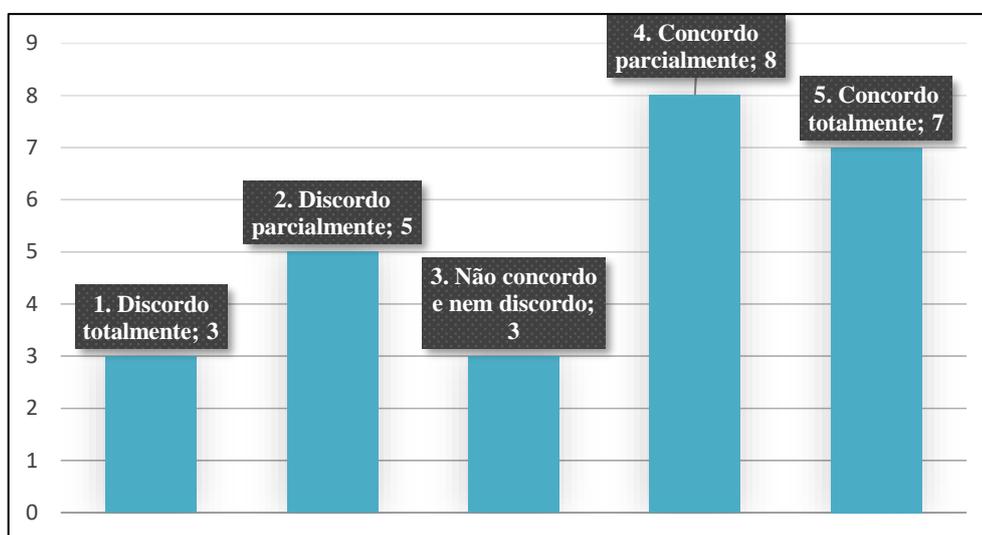
Fonte: elaborado pelo autor, baseado nos dados da pesquisa, 2023.

Inobstante, um grupo menor de entrevistados declarou discordância ou propôs uma posição neutra. Seus participantes optaram pela resposta “Não concordo e nem discordo”, colocando uma postura de incerteza ou neutralidade, enquanto outros seis demonstraram algum nível de discordância, selecionando “Discordo totalmente” ou “Discordo parcialmente”. Este grupo parece sustentar a crença de que a meritocracia ou outros fatores são mais determinantes nas oportunidades de promoção e avanço de carreira no serviço público do que as relações pessoais no trabalho.

Finalizando, as assertivas desse construto, a última analisada foi “Acredito que um relacionamento pessoal no trabalho pode afetar a justiça ou a equidade na sociedade”.

A interpretação dos resultados obtidos na pesquisa revela que uma parcela específica dos entrevistados sustenta a visão de que as relações pessoais previstas no contexto organizacional podem exercer influência sobre a justiça e equidade na sociedade. Nove indivíduos optaram por “Concordo parcialmente” e oito por “Concordo totalmente”, evidenciando a percepção de que tais relações têm o potencial de transcender os limites do ambiente de trabalho e impactar de forma mais abrangente na sociedade. Esse entendimento pode estar associado a uma preocupação com práticas como favoritismo ou nepotismo, nas quais as conexões pessoais dentro das organizações podem levar a desequilíbrios ou injustiças sociais.

Gráfico 22. Acredito que um relacionamento pessoal no trabalho pode afetar a justiça ou a equidade na sociedade



Fonte: elaborado pelo autor, baseado nos dados da pesquisa, 2023.

Conquanto, um contingente menor dos participantes da pesquisa expressou discordância ou mudou uma postura neutra em relação à questão. Três responderam “Discordo totalmente” e cinco “Discordo parcialmente”, indicando que esses indivíduos consideram os relacionamentos pessoais no trabalho como menos influentes sobre a justiça ou equidade social. Adicionalmente, três escolheram “Não concordo e nem discordo”, o que reflete uma posição de neutralidade ou incerteza quanto ao impacto dessas relações no contexto social mais amplo.

Os principais resultados do construto reforçam nitidamente a afirmação de Luís Roberto Barroso (2017), na qual ele afirma que uma das características viventes na sociedade brasileira é essa transcendência dos sentimentos pessoais sobre o dever com a sociedade. As relações pessoais dentro do trabalho podem influenciar as ações de denúncia. Logo, como é discutido nas assertivas, a maioria dos entrevistados, concordam em algum nível que as relações pessoais influenciam situações que envolvem a justiça, a equidade, as oportunidades de promoção e carreira no serviço público, o que indubitavelmente, não deveria ocorrer, uma vez que, sugere

que a cultura organizacional pode favorecer o nepotismo ou a meritocracia. A preocupação sobre a objetividade e independência profissional serem comprometidas por relações pessoais ecoa o papel crucial da ética na contabilidade, como destacado pelo A Equipe de Professores do Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais da UnB (2017).

Por fim, a necessidade de poder está relacionada ao desejo de controlar recursos, incluindo humanos, para benefício próprio ou alheio (MCSHANE E GLINOW, 2014, p.123). Esse conceito se conecta aos resultados desse construto, que explora como a confiança e os relacionamentos pessoais afetam a propensão a denunciar em ambientes organizacionais. A divergência nas atitudes sobre a influência desses relacionamentos pode refletir diferentes níveis da necessidade de poder. Enquanto alguns participantes podem valorizar relações pessoais por benefício mútuo (poder socializado), outros priorizam princípios éticos e independência profissional, possivelmente demonstrando menor necessidade de poder ou uma orientação para o poder personalizado. Assim, as Relacionamentos no trabalho (Confiança nos relacionamentos) e a teoria de David McClelland se interconectam ao destacar como as relações interpessoais e a busca por poder influenciam comportamentos e decisões éticas no ambiente de trabalho.

4.2.5 Situações Vivenciadas

Os últimos questionamentos aos participantes foram um pequeno bloco de perguntas que tinham por finalidade conhecer sobre as experiências e atitudes já vividos dos entrevistados em relação à presença e denúncia de situações ilícitas no ambiente de trabalho.

Dentro do grupo de participantes da pesquisa, onze indivíduos afirmaram estar cientes de situações ilícitas em seus locais de trabalho, contrastando com aqueles que negaram tal conhecimento. Essa divergência sugere que uma proporção dos indivíduos tem consciência de práticas irregulares no ambiente de trabalho, enquanto um número maior (na pesquisa foram dezessete) de indivíduos ou não está ciente ou não reconhece tais práticas.

Dos entrevistados que tinham consciência de atividades ilícitas, apenas dois escolheram proceder com a denúncia, em oposição a nove que decidiram não realizar tal ação. Tal discrepância indica uma hesitação ou relutância específica em tomar medidas baseadas no conhecimento de tais atividades, apesar de terem certeza de sua ocorrência. O “medo de retaliação” foi o motivo mais frequentemente citado para não denunciar, considerado por seis entrevistados como o principal obstáculo. Tal dado entra em consonância com a pesquisa (LIMA, 2020) que investigou o comportamento de servidores públicos (CGU) no Brasil, em

que 27% dos participantes sofreram retaliações após denunciar. Muitas vezes o whistleblower pode ficar visto como um traidor (PAULINO, 2015), conforme aconteceu no caso de Tony Menendez e a Halliburton.

Outras razões apresentadas na pesquisa incluíam o conhecimento de atividades ilícitas por meio de terceiros e a percepção de que as questões estavam sendo resolvidas de maneira interna, logo esses optaram por não realizar a denúncia. Ademais, a convicção de que nada aconteceria ao infrator, influenciaram o não reporte da irregularidade.

Essa correspondência entre a conscientização de atos ilícitos e a subsequente inação revela uma dinâmica complexa no ambiente de trabalho. Apesar do conhecimento generalizado sobre práticas irregulares, a maioria opta por não denunciar, primordialmente por temor às consequências negativas. Essa tendência ressalta a necessidade de estabelecer um ambiente de trabalho mais seguro e transparente, onde os funcionários se sintam incentivados e amparados para relatar irregularidades.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da importância de a contabilidade ser um instrumento íntegro e ético, o estudo do posicionamento ético desses profissionais em órgãos públicos se faz importante e necessário, uma vez que essa ciência social tem por finalidade, mormente, o fornecimento de informações para a tomada de decisões (OTT, 2001).

O estudo do posicionamento éticos dos profissionais contábeis diante de situações de denúncia em órgãos públicos no Distrito Federal mostrou a complexidade e a importância da promoção da transparência e da integridade na gestão pública. A pesquisa revelou que, apesar da existência de fatores incentivadores significativos como proteção legal e regulamentar, justiça social, ética profissional e moralidade pessoal, existem barreiras notáveis, sendo o medo de retaliações o mais proeminente.

No contexto jurídico brasileiro, a salvaguarda legal do denunciante, apesar de não ser centralizada em uma legislação exclusiva, é contemplada por um conjunto de leis específicas. A Lei de Acesso à Informação (Lei nº 12.527/2011) e a Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013) desempenham um papel crucial ao estimular a denúncia de ações que violam as normativas públicas. Complementarmente, a Lei n. 13.608/2018 e a Lei Anticrime de 2019 (Lei nº 13.964/2019) ampliam o suporte jurídico às denúncias, com ênfase na proteção e estímulo aos indivíduos denunciadores. Uma investigação acadêmica (LIMA, 2020) na área indicou que a maioria das notificações de condutas irregulares são realizadas anonimamente, o que pode ser interpretado como um reflexo das preocupações com possíveis retaliações.

Uma constatação chave foi a existência de uma consciência generalizada sobre práticas irregulares entre os entrevistados, contrastada por uma hesitação palpável em agir. Essa dicotomia entre conhecimento e ação ressalta uma complexidade inerente ao processo de tomada de decisão ética. O medo de retaliações emergiu como uma barreira predominante, apontando que preocupações com a segurança pessoal e profissional influenciam fortemente as decisões do denunciante, o que reafirma a pesquisa citada anteriormente.

De acordo com Menk (2011) destaca que muitos funcionários mostram hesitação em participar de denúncias relacionadas a atividades irregulares, apesar da existência de proteções legais para os denunciadores. Tal relutância deriva, em grande medida, do histórico de retaliações enfrentadas pelos delatores tanto por parte das empresas quanto de seus colaboradores. As represálias frequentemente se manifestam na forma de rescisão do contrato de trabalho, redução de status e regresso salarial, obstáculos profissionais e marginalização social do indivíduo que denuncia.

Desse modo, é nítido que apesar das organizações implementarem canais de denúncias,

isso não é sinônimo de transparência e segurança aos whistleblowers. O fato de a iniciativa para a criação dessas unidades de ouvidoria ou correição ser deixada para a autorregulação das organizações pode gerar discrepâncias na sua implementação e efetividade. É fundamental que haja um acompanhamento rigoroso por parte das autoridades competentes para garantir que essas unidades sejam devidamente estruturadas e que os informantes tenham confiança na sua eficácia. A proteção legal e o suporte adequado aos whistleblowers são essenciais para incentivar a denúncia de irregularidades e garantir sua segurança.

Além disso, este panorama evidencia a urgência em fortalecer a cultura de denúncia no Brasil, um contexto marcado por sócio-históricos e culturais específicos. Aspectos como o "jeitinho brasileiro" e a tendência à cordialidade também podem influenciar negativamente a predisposição para reportar condutas inapropriadas.

A pesquisa também abordou as construções relacionadas à ética profissional, justiça social e moralidade individual emergindo como fatores significativos na motivação para a denúncia. Esse achado ressalta a importância da integridade pessoal e dos valores éticos na decisão de denunciar práticas indevidas, apesar dos desafios e riscos associados. O estudo também evidenciou a influência dos relacionamentos pessoais no trabalho e a percepção de eficácia das proteções legais como fatores críticos na disposição para denunciar.

Fica evidente, portanto, a necessidade de uma abordagem integrada para lidar com as questões de denúncia no setor público. Isso inclui a implementação de políticas robustas de proteção aos denunciantes, o desenvolvimento de programas de treinamento focados na ética, e na promoção de uma cultura organizacional que valorizam a integridade e a transparência. Além disso, é mister uma liderança comprometida e engajada nos canais denúncias, ou seja, não basta apenas criar, é importante garantir que esses mecanismos sejam realmente seguros. Essas medidas são obrigatórias para garantir que os profissionais de contabilidade no setor público possam exercer suas funções com a eficácia máxima, contribuindo para a manutenção da confiança pública e a eficiência da gestão dos recursos públicos.

REFERÊNCIAS

AJZEN, I.; FISHBEIN, M. **Understanding attitudes and predicting social behavior**. Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1980. Disponível em: https://convibra.org/congresso/res/uploads/pdf/2016_37_13362.pdf. Acesso em: 17 nov. 2023.

AJZEN, I. **The theory of planned behavior**. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, v. 50, n. 2, p. 179-211, 1991. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/074959789190020T>. Acesso em: 17 nov. 2023.

ALVES, Aline; SOUZA, Walter A J. **Normas e ética contábil**. [Porto Alegre]: Grupo A, 2017. *E-book*. ISBN 9788595020993. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595020993/>. Acesso em: 26 nov. 2023.

AVAKIAN, Stephanos.; ROBERTS, Joanne. **Whistleblowing in organisations: prophets at work?** *Journal of Business Ethics*, v. 110, n. 1, p. 71-84, 2012. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar_url?url=https://www.researchgate.net/profile/Stephanos

-
Avakian/publication/257541735_Whistleblowers_in_Organisations_Prophets_at_Work/links/550ac8940cf2855640955ba4/Whistleblowers-in-Organisations-Prophets-at-Work.pdf&hl=pt-BR&sa=X&ei=VadvZczeOZKOygSD057ICw&scisig=AFWwaealBqBVfXFZEavvwIJ0BGhw&oi=scholar. Acesso em: 15 jun. 2023

BARROSO, Luís Roberto. **Ética e Jeitinho Brasileiro: Por que a gente é assim?**. Site Consultor Jurídico (2017). Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/palestrabarroso-jeitinho-brasileiro.pdf>. Acesso em: 25 de agosto de 2023.

BARR, Abigail, & SERRA, Danila. **Corruption and culture: An Experimental Analysis**. *Journal of Public Economics*, 94 (11-12), 862-869, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2010.07.006>. Acesso em: 14 jun. 2023.

BERTÉ, CARLA REGINA. **A Importância Da Ética Contábil: Uma Percepção Dos Alunos Do Curso De Ciências Contábeis**. 2019. Monografia (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade do Vale do Taquari, Lajeado, 2019. Disponível em: <https://www.univates.br/bduserver/api/core/bitstreams/cec620f4-b2d6-4d16-9e45-38edb0a9b10b/content>. Acesso em: 14 jun. 2023.

BOATRIGHT, John Raymond. **Ethics and the Conduct of Business**. 6. ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson/Prentice Hall, 2009. Disponível em: https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9781292036052_A24581663/preview-9781292036052_A24581663.pdf. Acesso em: 22 dez. 2023

BRASIL. **Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013**. Dispõe sobre a responsabilidade administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 02 ago. 2013. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm. Acesso em: 10 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.964, de 24 de dezembro de 2019**. Aperfeiçoa a legislação penal e processual penal. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 24 dez. 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/113964.htm. Acesso em: 10 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.608, de 10 de janeiro de 2018**. Institui o Sistema Nacional de Políticas Públicas sobre Drogas; altera as Leis nos 11.343, de 23 de agosto de 2006, e 9.807, de 13 de julho de 1999; e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 11 jan. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13608.htm. Acesso em: 10 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias, inclusive as em regime especial, e das fundações públicas federais. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 12 dez. 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 10 jun. 2023.

CHRISTENSEN, David (2008). **Kim Emigh, denunciante da Worldcom - Um estudo de caso em ética contábil na Worldcom**. *Jornal de Negócios e Tecnologia de Mountain Plains*, 9 (1). Disponível em: <https://openspaces.unk.edu/mpjbt/vol9/iss1/8>. Acesso em: 21 de dez. 2023

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE. **NBC PG 01 (R1) - Norma Brasileira de Contabilidade PG 01, de 20 de dezembro de 2017**. Disponível em: <https://www.crc.org.br/institucional/NBCPG01.pdf>. Acesso em: 14 jun. 2023.

CONSTANTINE CANNON LLP. **Dodd-Frank Whistleblower Program: Understanding Provisions, Fraud Types, and Protections**. Disponível em: <https://constantinecannon.com/practice/whistleblower/whistleblower-types/dodd-frank-whistleblowers/>. Acesso em: 23 de dez. 2023

EISINGER, Jesse. **The Whistleblower's Tale: How An Accountant Took on Halliburton**. Disponível em: <https://www.propublica.org/article/the-whistleblowers-tale-how-an-accountant-took-on-halliburton>. Acesso em: 21 de dez. 2023

FERNANDES, B. .; PUSTILNIK, T. . **Uma análise crítica da figura do Whistleblower no ordenamento jurídico brasileiro**. *Revista Científica do CPJM, [S. l.]*, v. 1, n. 01, p. 28–42, 2022. Disponível em: <https://rcpjm.emnuvens.com.br/revista/article/view/6>. Acesso em: 14 jun. 2023.

FREITAS, Vladimir Passos de. **O whistleblower (informante do bem) na ordem jurídica brasileira**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-nov-03/whistleblower-informante-bem-ordem-juridica-brasileira/>. Acesso em: 10 de jun. 2023

GIL, Antonio C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. [Barueri – SP]: Grupo GEN, 2022. E-book. ISBN 9786559771653. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771653/>. Acesso em: 04 dez. 2023.

GIL, Antonio C. **Como Fazer Pesquisa Qualitativa**. [Barueri – SP]: Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559770496. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559770496/>. Acesso em: 04 dez. 2023.

GONÇALVES, Alexandre Monteiro; SILVA, Clodoaldo Matias; DE OLIVEIRA, Maria das Graças Maciel. **A Promoção da Ética na Administração Pública como Via de Combate a Corrupção**. Equidade: Revista Eletrônica de Direito da UEA - ISSN: 2675-5394, [S.l.], v. 7, n. 3, mar. 2023. ISSN 2675-5394. Disponível em: <http://periodicos.uea.edu.br/index.php/equidade/article/view/2880>. Acesso em: 25 nov. 2023.

GREENBERG, J. **Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow**. *Journal of Management*, v. 16, n. 2, p. 399-432, 1990. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1177/014920639001600208>. Acesso em: 24 dez. 2023.

HWANG, D., STALEY, B., TE CHEN, Y., & LAN, J. S. **Confucian culture and whistleblowing**

by professional accountants: an exploratory study. *Managerial Auditing Journal*, 23(5), 504-526, 2008. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02686900810875316/full/html>. Acesso em: 05 abr. 2023.

Índice de Percepção da Corrupção 2022. Disponível em: <https://transparenciainternacional.org.br/ipc/>. Acesso em: 26 nov. 2023.

KANT, Immanuel. **Crítica da Razão Prática**. [Lisboa]: Grupo Almedina (Portugal), 2008. E-book. ISBN 9789724422244. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9789724422244/>. Acesso em: 23 dez. 2023.

LIMA, Fabiana Vieira. **“Estudos para implementar um programa de proteção e incentivos ao denunciante no Brasil. Uma análise sob a ótica do servidor público”**. FGV, 2020, 148 f. Dissertação (mestrado) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Centro de Formação Acadêmica e Pesquisa. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/29666/Programa%20de%20protecao%20e%20incentivos%20ao%20denunciante%20-%20Fabiana%20Vieira%20Lima.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 10 jun. 2023

MATTAR, João; RAMOS, Daniela K. **Metodologia da pesquisa em educação: Abordagens Qualitativas, Quantitativas e Mistas**. [São Paulo]: Grupo Almedina (Portugal), 2021. E-book. ISBN 9786586618518. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786586618518/>. Acesso em: 21 dez. 2023.

MCSHANE, Steven L.; GLINOW, Mary A V. **Comportamento organizacional**. [Porto

Alegre]: Grupo A, 2014. E-book. ISBN 9788580554045. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788580554045/>. Acesso em: 18 nov. 2023.

MEDEIROS, C. R. de O.; FREITAS JÚNIOR, L. R. de. **Padrões discursivos sobre corrupção**. Revista de Contabilidade e Organizações, [S. l.], v. 13, p. e152220, 2019. DOI: 10.11606/issn.1982-6486.rco.2019.152220. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rco/article/view/152220>. Acesso em: 14 jun. 2023.

MENK, Karl Bryan. **The impact of materiality, personal traits, and ethical position on whistle-blowing intentions**. 2011. Virginia Commonwealth University, Tese (Doutorado em Filosofia em Negócios), Richmond. 2011. Disponível em: <https://scholarscompass.vcu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3597&context=etd>. Acesso em: 14 jun. 2023.

MICELI, M.P; NEAR, J.P. **The Relationships among Beliefs, Organizational Position, and Whistle-Blowing Status: A Discriminant Analysis**. Academy of Management Journal, 27, 687-705, 1984. Disponível em: https://www.jstor.org/stable/255873?read-now=1&seq=1#page_scan_tab_contents. Acesso em: 16 nov. 2023

MICELI, M.P.; NEAR, J.P. **Organizational dissidence: The case of whistleblowing**. Journal of Business Ethics, n. 4, v. 1, 1-16, 1985. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/256132631_Organizational_Dissidence_The_Case_of_Whistle-Blowing. Acesso em: 08 jun. 2023.

OTT, Ernani. **Informação Contábil e a Medição do Desempenho Gerencial**. Disponível em: <https://anaiscbc.emnuvens.com.br/anais/article/viewFile/2914/2914>. Acesso em: 18 nov. 2023.

PAULINO, Helder Lacerda. O criminal compliance e os sistemas de whistleblowing. In: Simpósio nacional dos jovens penalistas do grupo brasileiro da associação internacional de direito penal (GB-AIDP), 1., 2015, Rio de Janeiro. **Modernas técnicas de investigação e justiça penal colaborativa**. Rio de Janeiro: LiberArs, 2015. p. 91 - 122. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/314136180_Modernas_tecnicas_de_investigacao_e_justica_penal_colaborativa>. Acesso em: 13 jun. 2023

RAWLS, John. **A Theory of Justice. Revised Edition**. Cambridge, Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press, 1999. Disponível em: <https://giuseppicapograssi.files.wordpress.com/2014/08/rawls99.pdf>. Acesso em: 22 dez. 2023

ROSS, Stephen Alan. **The Economic Theory of Agency: The Principal's Problem**. Disponível em: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38874331/Ross_1973_The_economic_theory_of_agency.pdf. Acesso em: 24 dez. 2023

SILVA, César Augusto T.; NIYAMA, Jorge K. **Contabilidade para Concursos e Exame de Suficiência**, 4ª edição. [São Paulo]: Grupo GEN, 2017. E-book. ISBN 9788597010855.

Disponível em:<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597010855/>>. Acesso em: 26 nov. 2023.

U.S. SECURITIES AND EXCHANGE COMMISSION. **Dodd-Frank Act Rulemaking: Whistleblower Program.** Disponível em: <https://www.sec.gov/spotlight/dodd-frank/whistleblower.shtml>. Acesso em: 23 dez. 2023.

VASCONCELOS, A. F. **Influência do julgamento ético, locus de controle, clima ético organizacional e materialidade do delito sobre as intenções de *whistleblowing* dos auditores internos no Brasil.** Disponível em:<http://ppgcont.unb.br/images/PPGCCMULTI/Teses/dout_tese_032.pdf>. Acesso em: 13 jun. 2023.

WEBER, Max. **A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo.** Tradução de José Marcos Mariani de Macedo. Revisão técnica, edição de texto, apresentação, glossário, correspondência vocabular e índice remissivo de Antônio Flávio Pierucci. São Paulo: Companhia das Letras, 2007. Disponível em: <https://www.sociologiaemos.pro.br/wp-content/uploads/2018/11/A-ETICA-PROTESTANTE-E-O-ESPIRITO-DO-CAPITALISMO.pdf>. Acesso em: 23 dez. 2023.

WHISTLEBLOWER NETWORK NEWS. **What is the Dodd-Frank Act?** Disponível em: <https://whistleblowersblog.org/faqs/what-is-dodd-frank-act/>. Acesso em: 23 dez. 2023.