

THE PUSH: O dilema da proteção ao *whistleblower* e as decisões de denúncias entre auditores independentes

MARÍLIA AUGUSTA RAULINO JÁCOME

Doutoranda em Ciências Contábeis – PPGCC UFPB

INGRID LAÍS DE SENA COSTA

Doutoranda em Ciências Contábeis – PPGCC UFPB

Docente de Ciências Contábeis – UFT

WENNER GLÁUCIO LOPES LUCENA

Doutor e Docente no PPGCC UFPB

RESUMO

A pesquisa analisou a influência da proteção explícita contra retaliação na decisão de denúncias em firmas de auditoria. A amostra foi formada por 561 auditores e a influência foi capturada por meio de 4 cenários, caracterizando o experimento. As assertivas de cada cenário foram mensuradas por meio da escala de *likert* e as variáveis foram delineadas em um modelo de causa e efeito, sendo a proteção explícita e a intenção de denúncia [respectivamente] seguida da mediação da percepção de risco do auditor. Foram criados 02 grupos, G1 – respondentes cujo cenário não obtinha proteção explícita (grupo de controle), G2 – cenário que obtinha a proteção explícita (grupo do experimento), por meio da análise de variância (ANOVA) verificou-se que existe uma diferença significativa entre as médias do grupo. Pela análise inferencial, relacionou-se as variáveis *dummies* categóricas em regressões logísticas ordenadas e os resultados indicaram que há uma relação inversa entre a proteção explícita e a intenção de denúncia dos auditores. Os cenários, do experimento, que apresentavam possibilidades de promoção e segurança no emprego, apresentaram respostas que indicaram a retração da intenção de reporte, reforçando a sensibilidade da relação entre a possibilidade de promoção e o risco de exposição ao denunciar. Os resultados ainda contribuem para uma melhor compreensão acerca da relação entre a proteção explícita e a intenção de denúncia dos auditores, de modo que possam ser utilizados no fomento de políticas que visem o aumento das denúncias em firmas de auditoria, no tocante às estratégias de comunicação para alcance do público de auditores independentes. Surge como possibilidade de pesquisa futura, o estudo do comportamento dos auditores na lacuna temporal de promoções que são previamente determinadas pelas firmas de auditoria independente.

Palavras-chave: *Whistleblower*, proteção explícita, denúncias, auditoria.

1 Introdução

Emblematicamente os casos de fraudes contábeis na década de 2000 são representados pelos escândalos da Enron e World.Com, no entanto, no contexto brasileiro, essa temática também se apresenta como relevante a partir de casos como o da Gol (companhia aérea) e do banco Panamericano. Os prejuízos anuais decorrentes de práticas que envolvem a fraude são



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

estimados em mais de US\$ 7,1 bilhões (em termos globais), o que segundo a “*The Association of Certified Fraud Examiners*” [ACFE] (2018), representa cerca de 5% das receitas anuais das organizações. O Estudo da KPMG (2014) aponta que os atos fraudulentos tem se tornado cada vez mais constante, aumentando tanto em termos de frequência e quanto nos custos decorrentes dessas práticas.

Em resposta aos escândalos da Enron e World.Com, a Lei Sarbanes Oxley (SOX) representou um marco nos Estados Unidos, incluindo na legislação a criação de sistemas de apoio à denúncia. Por meio da SOX, nos Estados Unidos, se exige que as empresas de capital aberto possuam um canal de denúncia interno para os funcionários. As disposições da SOX ainda preveem proteção aos denunciadores e determinam que os comitês de auditoria estabeleçam os procedimentos de delação (Sarbanes-Oxley 2002; Miceli, Near, & Dworkin, 2008).

A denúncia ou *whistleblowing* é definida como "a divulgação por membros da organização (antigos ou atuais) de práticas ilegais, imorais ou ilegítimas sob o controle de seus empregadores, para pessoas ou organizações que possam efetuar ações" (Near e Miceli, 1995). Sob a perspectiva da SOX, o canal de denúncia interno pode contribuir para o aumento da segurança dos denunciadores no ato da denúncia.

A importância do canal interno de denúncia se dá porque diante de sua ausência, há uma alta probabilidade de um funcionário não denunciar má conduta (Near e Miceli 1995). Os funcionários muitas vezes estão conscientes de uma irregularidade ou má conduta (Appelbaum, Cottin, Pare & Shapiro 2006; Moberly 2006; Kaplan, Pope, & Samuels, 2010), mas não necessariamente relatam ou denunciam estas irregularidades. Reforçando esse contexto, os dados de 2020 da ACFE apontam que em casos de fraudes organizacionais, as denúncias fornecidas pelos indivíduos que observam as más condutas são responsáveis pela detecção de metade das fraudes praticadas na América Latina (Iwai, Yeung, & Artes 2021).

Nesse sentido, Miceli, Near, & Dworkin (2009) sugerem que uma resposta seja oferecida para ajudar a detectar má conduta e minimizar as consequências de irregularidades, sendo esta relacionada a implementação de um sistema interno para viabilizar a denúncia feita pelos funcionários. As pesquisas sobre o processo de denúncia interna indicam consistentemente que um número substancial de funcionários que presenciam má conduta ainda opta por não denunciar (Miceli, Near e Dworkin 2008).

Um dos principais motivos para essa constatação é o fato de que os indivíduos têm medo de sofrer retaliação no local de trabalho, como consequência da denúncia relatada. Brickey (2003) e Ramirez (2007) apontam exemplos de vidas e carreiras que foram irreparavelmente danificadas como resultado de retaliação de denunciadores, o que fortalece a percepção dos indivíduos que teme ações de retaliação do ambiente de trabalho. Sendo assim, devem existir condições básicas para que alguém opte por denunciar, ou seja, estratégias de proteção para o *whistleblower*, uma vez que, quem se dispõe a relatar atos de infração está suscetível a possíveis retaliações (Cortês, 2021).

A fim de aliviar o medo desta retaliação e incentivar a denúncia, a ACFE (2010) recomenda que as organizações enfatizem e divulguem especificamente as proteções anti-retaliação oferecidas aos funcionários (por exemplo, proteção contra assédio, perda de emprego ou promoção e/ou formas financeiras de retaliação), além de expor ainda as garantias básicas de confidencialidade e anonimato em suas políticas de canais internos de denúncias. No entanto, Wainberg e Perreault (2016), em seu estudo com estudantes de auditoria, constataram que é possível que essa ênfase à proteção explícita pode ativar gatilhos (nos denunciadores) sobre as ameaças implícitas no ato da denúncia.



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

Para Weiss (2002) e Kaplan (2004), os canais internos de denúncia são particularmente importantes em empresas de auditoria independente, uma vez que os auditores são geralmente vistos como a primeira linha de defesa contra a má conduta corporativa. É nesse contexto que se torna relevante a discussão a que se propõe a seguinte questão norteadora: ***Qual a influência da proteção explícita contra retaliação na decisão de denúncias em firmas de auditoria?*** Sob esta perspectiva esta pesquisa tem como objetivo analisar a influência da proteção explícita contra retaliação na decisão de denúncias em firmas de auditoria.

A pesquisa se deu na forma de experimento, com dois grupos de auditores independentes, para identificar, com uso de cenários distintos, se a proteção explícita ou implícita contra retaliação influenciaria na decisão de denúncia dos auditores. Esses resultados se direcionam à ampliação das discussões sobre os fatores que podem exercer influência na decisão de denúncia de auditores independentes.

2 Referencial Teórico

2.1 Conceitos de Whistleblowing (denúncias)

Desde os escândalos na Enron, World.com e também em organizações brasileiras, as denúncias têm recebido cada vez mais atenção da sociedade e das pesquisas acadêmicas. Pesquisas examinaram tanto os determinantes da denúncia dos indivíduos quanto outros aspectos do fenômeno, como etapas na tomada de decisões de denúncia (Vandekerckhove & Lewis, 2012) e a retaliação percebida ou real após a denúncia (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005).

Nessa busca pela compreensão acerca do comportamento dos denunciadores perante as denúncias e ainda sobre as estratégias que possam incentivá-las, Near e Miceli (1995) propuseram um modelo que identificava cinco fatores que afetavam o tipo de denúncia de um indivíduo. Os três primeiros fatores se referem a variáveis individuais e incluem: (1) características do denunciante, (2) características do destinatário da denúncia, e (3) características do suposto malfeito (fato a ser denunciado). Os dois próximos fatores se referem às (4) características do delito e (5) características da organização (Lowe, Pope & Samuels 2014). Assim, os estudos que envolvem o comportamento do denunciante continuam originando respostas, em meio a tantas realidades diferentes.

O primeiro desafio é que não há definição única sobre o significado de denúncia. Comumente o termo é utilizado para descrever o ato pelo qual se expõe irregularidades (Perry, 1998) mas, Gao, Greenberg e Wong-on-Wing (2015) vai além desta definição e oferece o seguinte significado: "A denúncia é um ato de divulgação não obrigatória e deliberada, que é feita por uma pessoa que tem ou teve acesso privilegiado a dados ou informações de uma organização, sobre atos ou fatos que denotam a ilegalidade ou outras irregularidades."

Para Syamsuddin (2016) a denúncia é o ato de um trabalhador que decidiu informar à mídia ou às autoridades internas ou externas sobre os assuntos ilegais e antiéticos que acontecem no seu local de trabalho. O denunciante é um funcionário de uma organização que testemunhou ou tomou ciência de qualquer prática que ameace o interesse da sua organização.

Investigando o processo de denúncia, Gao, Greenberg e Wong-on-Wing (2015) examinaram as intenções de denúncia, especificamente entre os funcionários de baixo nível educacional e de menores cargos. Os resultados apontam que um canal de denúncia administrado externamente aumenta as intenções de denúncia em comparação com um



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

administrado internamente. Curiosamente, no entanto, um estudo de Kaplan *et al.* (2010) evidenciou que a intenção de denúncia é maior quando o canal de relatórios é administrado internamente do que quando é administrado externamente. Kaplan *et al.* (2009) especulam que sua descoberta inesperada pode ser atribuída à preferência de executivos e da alta administração de não divulgar ocorrências de fraude a pessoas de fora devido à sua preocupação com a reputação.

As pesquisas sobre *whistleblowing* buscam compreender a relação entre o processo de denúncia em muitos contextos e segmentos de mercado, ressaltando inclusive que a aplicabilidade se diferencia por contextos. A seguir será apresentado o segmento da auditoria independente como o universo definido para esta pesquisa.

2.2 Canais de denúncia em firmas de Auditoria Independente

Aplicado ao contexto da auditoria independente, se tem argumentado que o processo de *whistleblowing* é um mecanismo importante para melhorar o papel do auditor externo no atendimento do interesse público (Arnold & Ponemon, 1991).

Para Taylor e Curtis (2010) a denúncia de um auditor externo pode ser vista como uma forma de dissidência, podendo resultar em uma deterioração da confiabilidade entre os colegas da equipe de auditoria e, conseqüentemente, causar ineficiência do resultado da auditoria. Em contrapartida, é possível argumentar que as firmas de auditoria independente, sem mecanismos adequados de denúncia, correm maior risco de maior prejuízo à reputação da sociedade, da profissão e de si mesmas.

Em um estudo sobre a denúncia entre auditores sul-africanos, Maroun e Atkins (2014) argumentam que os ganhos percebidos como resultado da transparência e concepções pessoais dos auditores de que o dever de denunciar se torna de interesse público são importantes fontes de legitimidade para o dever moral de denunciar.

Kaplan (2004) estudaram o processo de tomada de decisão seguido por auditores independentes para verificar se eles deveriam ou não denunciar violações éticas cometidas por colegas de equipe e de profissão. Os autores verificaram como resultado que a inclinação para denunciar está positivamente correlacionada com a gravidade percebida do ato, os custos pessoais da denúncia e o senso de responsabilidade e compromisso dos indivíduos com a profissão.

Acerca dos custos pessoais da denúncia, Reckers-Sauciuc e Lowe (2010) abordam especificamente o medo de retaliação sofrido pelos denunciante. Não obstante o senso do dever profissional, na ausência de medidas de proteção ao delator ou o oferecimento de alguma forma de compensação pelos riscos assumidos ao relatar, a denúncia efetiva torna-se menos provável. Arnold e Ponemon (1991), por exemplo, apresentam os resultados de que os auditores são menos propensos a denunciar quando confrontados com um risco crescente de retaliação por parte dos superiores. De igual forma, há o risco de retaliação ou pressão dos grupos minando a possibilidade de denúncia, mais especificamente nos casos em que o ato de relatar pode ser prejudicial à reputação da firma de auditoria.

Em um contexto americano, a retaliação contra o denunciante é abordada por Wainberg e Perreault (2016), apontando para a realidade de que, apesar do número crescente de proteções estatutárias fornecidas aos denunciante, o medo de represálias continua sendo a principal razão pela qual os indivíduos não denunciam a má conduta. Nesse sentido, os autores defendem que a fim de aliviar os medos de represália e incentivar a denúncia, as políticas de proteção ao denunciante acabam por explicitar os tipos de retaliações que os denunciante poderiam sofrer

São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

(por exemplo, assédio, ameaças ou intimidação, perda de emprego, etc.), o que, conforme os resultados deste estudo, confirmou que tais descrições explícitas podem realmente alcançar o resultado oposto do que se pretendia, desencorajando assim os reportes dos denunciante.

Assim, considerando a importância dos estudos e resultados alcançados, pretende-se ampliar a discussão acerca da relação entre as proteções explícitas contra a retaliação do denunciante e as decisões de denúncia, porém, em um contexto brasileiro, o que permitirá comparabilidade e novas perspectivas acerca das implicações dos achados.

3. Metodologia

3.1 Desenho do Experimento

Por meio de um experimento, composto por 02 cenários, cuja única diferenciação era a manipulação da variável independente, a saber: a proteção explícita ao denunciante. Kellstedt e Whitten (2018) definem que o experimento é um desenho de pesquisa que o pesquisado tem a capacidade de atribuir randomicamente valores da variável independente, se concretizando por meio da ação dos participantes na escolha dos *links* dos cenários.

A variável independente manipulada foi a “proteção explícita”, para que então pudesse ser verificado se a presença dela poderia interferir na percepção do risco do reporte mediante a decisão de denúncia dos auditores participantes. Esta relação é demonstrada na Figura 01:

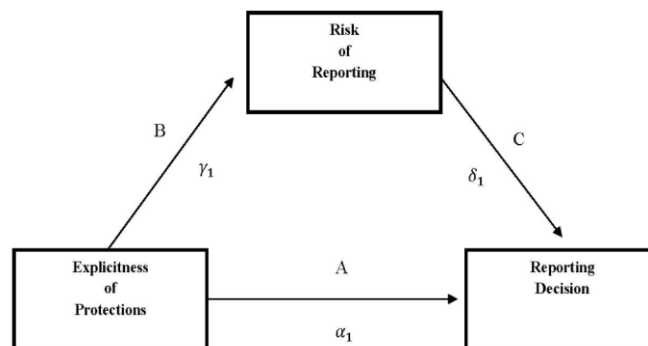


Figura 01 Modelo de mediação

Fonte: modelo utilizado por Wainberg e Perreault (2016)

Essa figura representa a relação de percepção de risco em reportar a denúncia sobre a perspectiva da explicitabilidade das proteções aos denunciante e a decisão final de reporte da denúncia. Sob essa relação de mediação se obtém a nossa hipótese 1:

H1 – os auditores avaliarão uma menor probabilidade de que a má conduta identificada seja relatada quando a política de linha direta incluir proteções explícitas contra formas específicas de retaliação versus quando não o faz.

Como segunda hipótese, espera-se uma relação negativa entre a explicitidade percebida das proteções e as decisões subsequentes de denúncia (caminho A). Além disso, espera-se uma relação positiva entre a explicitidade das proteções e o risco de em reportar

São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

percebido pelo auditor (caminho B) e uma relação negativa entre o risco de notificação percebido e a decisão subsequente denunciar (caminho C).

H2: As percepções de risco de reportar a denúncia mediarão a relação entre a inclusão de proteções explícitas e a probabilidade de reportar a denúncia.

3.2 Seleção dos participantes

Os 561 respondentes da pesquisa foram selecionados por meio da rede social de negócios, *LinkedIn*. O acesso ao perfil profissional do participante selecionado, houve a certificação sobre a aderência deste perfil com o adequado para o objetivo da pesquisa, seguindo as etapas de busca abaixo destacadas na Figura 02.

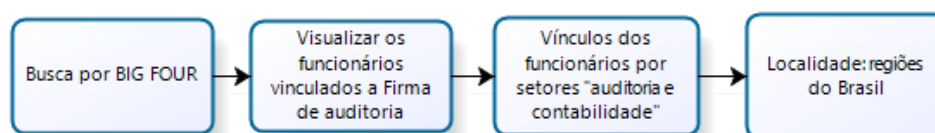


Figura 02 – Método de buscas por participantes
Fonte: Elaboração própria (2021).

Os descritores de busca estão definidos e apresentados na Tabela 01:

Tabela 01 Fontes e descritores de busca

Fonte de busca	Descritores de busca	
<i>LinkedIn</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● “Deloitte Brasil” ● “KMPG Brasil” ● “EY Brasil” ● “PWC Brasil” 	<ul style="list-style-type: none"> ● “Auditor Júnior” ● “Auditor Sênior” ● “Gerente de Auditoria” ● “Sócio - Auditoria” ● “Associate” ● “Audit Manager”

Fonte: Elaborado pelos autores (2021).

Todos os respondentes da pesquisa estão vinculados a alguma *BIG FOUR* (quatro maiores empresas de auditoria independente do mundo). Essas quatro firmas de auditoria foram escolhidas por deter aproximadamente o total de 20 mil funcionários (em todas as suas áreas de atuação) no Brasil e por possuir um rígido e completo processo de formação do auditor independente quanto aos aspectos éticos e técnicos.

3.3 Procedimentos de coleta e tratamento de dados

O instrumento de coleta é composto por duas questões posicionadas após a descrição dos quatro cenários especificados na tabela 02. A primeira questão solicita que o respondente indique a probabilidade de denunciar, mediante o cenário exposto. A segunda questão requer do participante a indicação do seu tempo de atuação como profissional de auditoria independente, uma escala temporal com as opções: até 5 anos; acima de 5 anos até 10 anos; acima de 10 anos até 15 anos e acima de 15 anos.

São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

Anterior à aplicação, com vistas a garantir a validade interna e externa do experimento, o instrumento de coleta foi submetido ao procedimento de pré-teste com 4 especialistas voluntários(as) e independentes, resultando em significativos ajustes sugeridos, dentre eles: explicitar que não havia subordinação hierárquica entre os citados nos cenários; não especificar qual a má conduta praticada pelo membro da equipe; esclarecer que o comportamento suspeito violou completamente o princípio da independência do auditor. Após isto, o projeto recebeu a aprovação do comitê de ética e pesquisa e se iniciou o envio dos *links* de participação que se deu de forma individual e por meio da utilização da plataforma *Survey monkey*, possuindo uma amostra final de 561 respostas válidas.

Os cenários apresentados aos participantes descrevem o caso de um hipotético auditor independente, conforme a Tabela 02.

Tabela 02 Descrição dos cenários do experimento

Cenário 1 – Proteção não explícita e alta segurança	Cenário 2 – Proteção explícita e alta segurança
<p>Você é um(a) auditor(a) independente da Audit&Audit (firma de Auditoria das Demonstrações Financeiras) e vai compor uma equipe de auditoria.</p> <p>Durante a realização dos trabalhos de testes, você descobriu evidências de que neste trabalho de auditoria das Demonstrações Financeiras, o(a) seu(sua) parceiro(a) de equipe, que possui o mesmo nível hierárquico que o seu, se envolveu em situações cujo comportamento claramente violaram a independência do auditor e os requisitos de conduta profissional.</p> <p>A firma Audit&Audit possui Canal de denúncia para o relato de condutas que podem ser antiéticas, ilegais ou impróprias. Todas as denúncias são anônimas e ao(a) delator(a) é garantido o anonimato.</p> <p>Considere ainda que em um mês os principais sócios da Audit&Audit realizarão a efetivação das promoções para os(as) Auditores(as) da sua categoria. Geralmente os(as) auditores(as) que não são promovidos(as), são desligados da firma.</p> <p>Você é um(a) auditor(a) com alto desempenho e que possui "uma chance muito alta de ser promovido(a)" e mesmo que a promoção não for adiante, provavelmente seria muito fácil para você encontrar outro emprego.</p>	<p>Você é um(a) auditor(a) independente da Audit&Audit (firma de Auditoria das Demonstrações Financeiras) e vai compor uma equipe de auditoria.</p> <p>Durante a realização dos trabalhos de testes, você descobriu evidências de que neste trabalho de auditoria das Demonstrações Financeiras, o(a) seu(sua) parceiro(a) de equipe, que possui o mesmo nível hierárquico que o seu, se envolveu em situações cujo comportamento claramente violaram a independência do auditor e os requisitos de conduta profissional.</p> <p>A firma Audit&Audit possui Canal de denúncia para o relato de condutas que podem ser antiéticas, ilegais ou impróprias. Todas as denúncias são anônimas e ao(a) delator(a) é garantido o anonimato.</p> <p>Os indivíduos que fizerem qualquer denúncia, não estarão sujeitos a intimidação ou retaliação. <i>Isso inclui comportamento ameaçador, assédio, perda de emprego ou promoção, ou qualquer outra forma profissional, pessoal ou financeira de retaliação, tanto agora quanto no futuro.</i></p> <p>Se você acredita que está sendo retaliado, você deve relatar tal conduta imediatamente ao seu supervisor direto ou ao Departamento de Recursos Humanos.</p> <p>Considere ainda que em um mês os principais sócios da Audit&Audit realizarão a efetivação das promoções para os(as) Auditores(as) da sua categoria. Geralmente os(as) auditores(as) que não são promovidos(as), são desligados da firma.</p> <p>Você é um(a) auditor(a) com alto desempenho e que possui "uma chance muito alta de ser</p>

São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

	promovido(a)" e mesmo que a promoção não for adiante, provavelmente seria muito fácil para você encontrar outro emprego.
Cenário 3 – Proteção não explícita e baixa segurança	Cenário 4 – Proteção explícita e baixa segurança
<p>Você é um(a) auditor(a) independente da Audit&Audit (firma de Auditoria das Demonstrações Financeiras) e vai compor uma equipe de auditoria.</p> <p>Durante a realização dos trabalhos de testes, você descobriu evidências de que neste trabalho de auditoria das Demonstrações Financeiras, o(a) seu(sua) parceiro(a) de equipe, que possui o mesmo nível hierárquico que o seu, se envolveu em situações cujo comportamento claramente violaram a independência do auditor e os requisitos de conduta profissional.</p> <p>A firma Audit&Audit possui Canal de denúncia para o relato de condutas que podem ser antiéticas, ilegais ou impróprias. Todas as denúncias são anônimas e ao(a) delator(a) é garantido o anonimato.</p> <p>Considere ainda que em um mês os principais sócios da Audit&Audit realizarão a efetivação das promoções para os(as) Auditores(as) da sua categoria. Geralmente os(as) auditores(as) que não são promovidos(as), são desligados da firma.</p> <p>Você é um(a) auditor(a) "50% de chance de ser promovido(a)" e se a promoção não for adiante, provavelmente seria muito difícil para você encontrar outro emprego'.</p>	<p>Você é um(a) auditor(a) independente da Audit&Audit (firma de Auditoria das Demonstrações Financeiras) e vai compor uma equipe de auditoria.</p> <p>Durante a realização dos trabalhos de testes, você descobriu evidências de que neste trabalho de auditoria das Demonstrações Financeiras, o(a) seu(sua) parceiro(a) de equipe, que possui o mesmo nível hierárquico que o seu, se envolveu em situações cujo comportamento claramente violaram a independência do auditor e os requisitos de conduta profissional.</p> <p>A firma Audit&Audit possui Canal de denúncia para o relato de condutas que podem ser antiéticas, ilegais ou impróprias. Todas as denúncias são anônimas e ao(a) delator(a) é garantido o anonimato.</p> <p>Os indivíduos que fizerem qualquer denúncia, não estarão sujeitos a intimidação ou retaliação. <i>Isso inclui comportamento ameaçador, assédio, perda de emprego ou promoção, ou qualquer outra forma profissional, pessoal ou financeira de retaliação, tanto agora quanto no futuro.</i></p> <p>Se você acredita que está sendo retaliado, você deve relatar tal conduta imediatamente ao seu supervisor direto ou ao Departamento de Recursos Humanos.</p> <p>Considere ainda que em um mês os principais sócios da Audit&Audit realizarão a efetivação das promoções para os(as) Auditores(as) da sua categoria. Geralmente os(as) auditores(as) que não são promovidos(as), são desligados da firma.</p> <p>Você é um(a) auditor(a) "50% de chance de ser promovido(a)" e se a promoção não for adiante, provavelmente seria muito difícil para você encontrar outro emprego'.</p>

Fonte: Adaptado de Wainberg e Perreault (2016).

Após os cenários destacados, os participantes indicaram em uma escala *Likert* de 9 pontos, variando entre extremamente improvável (próximo de 1) a extremamente provável (próximo de 9), a probabilidade da decisão de denúncia, o que permite com que haja a indicação da medida de percepção dos participantes sobre o risco de denunciar a situação.

São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

Com base nos 4 cenários criados, foram segmentados 2 grupos de respondentes, G1 – respondentes cujo cenário não obtinha proteção explícita (grupo de controle), G2 – cenário que obtinha a proteção explícita (grupo do experimento).

Para análise da relação das variáveis entre os grupos, coletadas a partir de escala *Likert*, foi utilizada a análise de variância (ANOVA) para verificar se existe uma diferença significativa entre as médias do grupo de controle (G1) e o grupo do experimento (G2) e se os fatores exercem influência conforme o tempo de atuação como profissionais de auditoria independente.

Em análise complementar, optou-se pela realização de alguns testes econométricos, com o objetivo de avaliar as relações entre as variáveis. A partir da seleção das variáveis do estudo, apresenta-se o modelo econométrico estimado por meio de regressões logísticas ordenadas, uma vez que a variável dependente analisado é ordinal, ou seja, uma variável categórica que possui mais de duas opções. No caso deste estudo, o reporte e o risco, que assumem valores que vão de 1 a 9. Nesse aspecto, analisou-se a relação entre as variáveis por meio de modelos de regressão, como descrito pela equação a seguir:

$$Reporte_i = \alpha_0 + \alpha_1 Explicito_i \quad (1)$$

$$Risco_i = \gamma_0 + \gamma_1 Explicito_i \quad (2)$$

$$Reporte_i = \delta_0 + \delta_1 Risco_i \quad (3)$$

$$Reporte_i = \beta_0 + \beta_1 Risco_i + \beta_2 Explicito_i \quad (4)$$

Descrições das variáveis:

Reporte_i: variável contínua que representa a probabilidade percebida pelos participantes de que a infração seria relatada (números mais altos são iguais a maior probabilidade percebida);

Explicito_i: variável dicotômica codificada como 1 se o participante recebeu a descrição da linha direta contendo proteções explícitas, 0 caso contrário;

Risco_i: variável contínua que representa a probabilidade percebida pelos participantes de que relatar a violação prejudicaria a chance do auditor de ser promovido (números mais altos equivalem a maior probabilidade percebida).

4. Análise e Resultados

4.1 Perfil dos participantes

Na primeira parte do instrumento de pesquisa, buscou-se apenas a informação acerca do tempo de atuação dos respondentes, com o objetivo de verificar se há alguma influência nas médias estatísticas entre os cenários da pesquisa. Os dados coletados foram sintetizados na Tabela 03.

Tabela 03 Tempo de atuação dos participantes

Participantes do Cenário 1 - Proteção não explícita e alta segurança		Participantes do Cenário 2 - Proteção explícita e alta segurança	
Tempo de atuação	(%)	Tempo de atuação	(%)
Até 5 anos	52%	Até 5 anos	61%
Acima de 5 anos até 10 anos	35%	Acima de 5 anos até 10 anos	28%
Acima de 10 anos até 15 anos	8%	Acima de 10 anos até 15 anos	7%

São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

Acima de 15 anos	5%	Acima de 15 anos	4%
Observações	121	Observações	162

Participantes do Cenário 3 - Proteção não explícita e baixa segurança		Participantes do Cenário 4 - Proteção explícita e baixa segurança	
Tempo de atuação	(%)	Tempo de atuação	(%)
Até 5 anos	61%	Até 5 anos	67%
Acima de 5 anos até 10 anos	30%	Acima de 5 anos até 10 anos	24%
Acima de 10 anos até 15 anos	7%	Acima de 10 anos até 15 anos	5%
Acima de 15 anos	2%	Acima de 15 anos	4%
Observações	137	Observações	141

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Conforme a Tabela 03, a amostra foi subdividida em 04 grupos, diferenciados pelos cenários, sendo possível observar que 60,25% dos respondentes possuem até 5 anos na profissão de auditoria, enquanto que 29,25% indicaram possuir entre 5 anos e 10 anos. Para a atuação entre 10 anos até 15 anos, obteve-se 6,75% dos respondentes e para o tempo de atuação acima de 15 anos, obteve-se a média de 3,75%.

Portanto, em sua maioria, a amostra é composta por profissionais de auditoria que possuem até 5 anos de atuação, o que pode sugerir que estes passaram mais recentemente por processo de formação, conhecimento de normas, códigos de conduta e das demais normativas aplicáveis ao exercício da profissão de auditoria.

Para a análise da Tabela 04, os cenários foram subdivididos considerando a “explicitação da proteção ao denunciante” e a “segurança” em ser promovido ou não após a denúncia.

Tabela 04 Probabilidade de denúncia por condição

Segurança	Explicitação da Proteção		Média
	Não explícito	Explícito	
Alta	7.96	8.05	8.00
Baixa	8.23	7.71	7.97
Média	8.09	7.88	

Fonte: Dados da pesquisa, 2021

A Tabela 04 apresenta as médias para a variável dependente de probabilidade de denúncia. Descobre-se então que a probabilidade de relatar a violação ética na condição explícita foi maior do que a probabilidade de relatar na condição não explícita (8,05 versus 7,96). Essa descoberta indica que os auditores são mais propensos a relatar a má conduta por meio da linha direta quando a política incluía proteções explícitas de formas específicas de retaliação.

Especificamente, foi solicitado aos participantes para indicar sua concordância com uma declaração indicando que “relatar o problema prejudicaria as chances do auditor da equipe de ser promovido na empresa”. Novamente, as respostas foram medidas usando uma escala do tipo *Likert* de nove pontos, sendo 1 “Discordo totalmente” e 9 “Concordo totalmente”, resultados representados na primeira coluna, entre alta e baixa segurança.

Observa-se então que há maior probabilidade de denúncia quando a relação com a segurança no emprego (possível promoção), corresponde a apenas 50%. No cenário em que haveria maior segurança, ou seja, maiores probabilidades de promoção de cargo, a média da atitude de denúncia se manteve menor. Essa relação corrobora a perspectiva evidenciada nos

São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

resultados de Miceli e Near (1994) apontando que, embora pareça lógico que as recompensas financeiras internas devam aumentar a probabilidade de denúncias internas, também pode haver consequências negativas imprevistas.

Entretanto, no cenário que não há explicitamente as possíveis consequências sofridas pelo denunciante, os auditores demonstraram maior probabilidade de denunciar em ambientes de maior segurança, em relação a permanência e ascensão no cargo, corroborando então com os resultados de Wainberg e Perreault (2016).

Em uma análise da média geral, identifica-se que nos cenários que as possíveis consequências não estão explícitas, os auditores demonstraram maior probabilidade em denunciar, sugerindo então que explicitar as possíveis consequências pode inibir a intenção de denúncia entre os auditores, resultando em efeito reverso ao esperado pela organização, ao tornar explícitas as informações “protetivas” aos denunciantes.

Posteriormente, apresenta-se a comparação das médias, usando o teste de *Kruskal-Wallis*, buscando evidenciar uma possível influência do tempo de atuação dos respondentes com a probabilidade de denúncia.

Tabela 05 Média do tempo de atuação por grupos de participantes

	Grupo 1 Até 5 anos		Grupo 2 De 5 a 10 anos		Grupo 3 De 10 a 15 anos		Grupo 4 Acima de 15 anos		<i>Kruskal-Wallis</i>
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	<i>p-value</i>
Tempo de atuação na função de auditoria independente e a probabilidade de denúncia.	7,91	1,60	8,10	1,45	8,65	0,75	8,65	0,66	0,000

Fonte: Dados da pesquisa, 2021.

Notas: (a) quanto maior a média, mais extremamente provável (próximo de 9) é a probabilidade da decisão de denúncia.

A Tabela 05 evidencia as estatísticas descritivas sobre o tempo de atuação na função de auditoria independente e a probabilidade de denúncia de cada respondente. De forma geral, as médias possuem variação e estas são estatisticamente significantes pelo teste de média realizado. Os grupos que representam os respondentes que possuem acima de 10 anos de atuação no mercado, correspondem as maiores médias de probabilidade de denúncia, sugerindo então que o tempo de atuação na função de auditoria independente pode influenciar na probabilidade de denúncia por parte destes auditores. Nesse sentido, sugere-se que nesse caso, por serem auditores a mais tempo, com carreiras sólidas na área, estes são menos susceptíveis aos aspectos relacionados aos riscos de promoção que auditores mais jovens, e por isso são mais propensos a procederem com a denúncia.

De maneira sequencial, realizou-se uma análise inferencial complementar, considerando que se tratam de variáveis *dummies* categóricas, relacionou-se as mesmas por meio de regressões logísticas ordenadas, como forma de preservar as cargas hierárquicas dos itens de intenção de reporte, uma vez que estas variam entre 1 e 9. Nesse sentido, quanto maior o número, maior a intenção de denúncia. De acordo com a Tabela 4, com base no teste Chi², os modelos 3 e 4 são significativos à 1%, o que possibilita afirmar que os modelos estão adequados para explicar a relação. Se tratando da capacidade explicativa dos modelos, o *Pseudo R*² apresentou um poder explicativo em torno de 19% para os modelos 3 e 4, enquanto que os

São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

modelos 1 e 2, demonstraram cargas explicativas muito baixas. No que se refere a correta classificação dos valores observados, os modelos apresentados podem prever cerca de 60% das observações de forma correta.

Em uma análise acerca da relação e interação entre a evidenciação de forma explícita da proteção e a intenção de reportar, se percebeu que tanto no modelo 1 como no modelo 2 há uma relação inversamente proporcional, ou seja, quanto mais explícitos os mecanismos de proteção, menor será a intenção de reportar dos auditores. Esse resultado corrobora os achados de Wainberg e Perreault (2016), cuja conclusão sugere que o temor acerca das represálias continua sendo a principal razão pela qual os indivíduos não denunciam a má conduta vivenciadas. Ainda neste estudo, os autores confirmam em seus resultados que as proteções explícitas podem realmente proporcionar o resultado inverso ao pretendido, ocasionando o desencorajamento dos reportes dos denunciante.

Ao analisar a percepção de risco por parte dos respondentes, dentro do modelo de reporte, observa-se que este aspecto tem uma associação positiva com o processo de reporte, assim como apresentado nos modelos 3 e 4. De forma mais específica, por meio do modelo 4, percebe-se que a relação entre a evidenciação de forma explícita da proteção e a intenção de reportar, apesar de ter sua força mitigada pela presença da variável risco, ainda manteve a mesma natureza da relação, que é inversamente proporcional. Essa evidência reforça o pressuposto de rejeição da intenção de reportar mediante a explicitação de mecanismos de proteção.

Acerca das hipóteses de pesquisas trazidas no referencial, especificamente a Hipótese 1, observa-se um alinhamento dos achados obtidos, uma vez que os resultados demonstram uma diminuição da probabilidade de reporte de más condutas em situações de maior exposição de medidas protetivas a estes. Todavia, há que se destacar que estes resultados não apresentaram significância estatística.

Em se tratando da Hipótese 2, tem-se uma situação de inserção de uma variável mediadora da relação, [a percepção de risco], em que se espera que esta faça a mediação da relação entre a explicitação de proteção e a probabilidade de reportar. Por sua vez, os resultados retratam a não significância estatística, e ainda pela diminuição da expressividade do coeficiente da relação, que ao considerar aspectos de risco e de proteção acabam resultando em menor influência nas decisões de denúncia, visto que os auditores teriam maior preocupação com os riscos relativos à promoção. Porém, é válido ressaltar que os resultados não apresentaram significância estatística.

Esse contexto remete aos achados de Reckers-Sauciuc e Lowe (2010) acerca dos custos pessoais da denúncia, em que abordam, especificamente, o medo de retaliação sofrido pelos denunciante, ou seja, aspectos que coloquem em riscos objetivos pessoais dos indivíduos apresentam maior influência no processo de denúncia.

Tabela 06 Resultado da análise de mediação

Variáveis	Modelos			
	1	2	3	4
	$Reporte_i = \alpha_0 + \alpha_1 Explicito_i$ (1)			
	$Risco_i = \gamma_0 + \gamma_1 Explicito_i$ (2)			
	$Reporte_i = \delta_0 + \delta_1 Risco_i$ (3)			
	$Reporte_i = \beta_0 + \beta_1 Risco_i + \beta_2 Explicito_i$ (4)			
Explicito	-0,133	-0,217	-	-0,074

São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

	(0,168)	(0,165)	-	(0,187)
Risco	-	-	1,112***	1,111***
	-	-	(0,084)	(0,084)
Ponto de corte 1	-5,010	-4,302	0,795	0,741
	(0,511)	(0,638)	(0,707)	(0,721)
Ponto de corte 2	-4,445	-3,807	1,965	1,917
	(0,392)	(0,295)	(0,591)	(0,604)
LR Chi2	0,630	1,740	248,150	248,310
Teste Chi2 (Prob)	0,429	0,188	0,000	0,000
Pseudo R2	0,001	0,001	0,190	0,191
McFadden's Adj R2:	-0,013	-0,011	0,177	0,175
Brant Test	0,430	0,611	-	-
Classificação Correta	61,50%	53,20%	60,70%	60,70%
Obs	561	532	532	532

Notas: (1) Erros-padrão entre parênteses. (2) ***, **, * Estatisticamente significativa ao nível de 1%, 5% e 10%, respectivamente. (3) Modelos 1, 3 e 4 variável dependente Reporte; Modelo 2 – variável dependente Risco

Em análise complementar, para compreensão do comportamento dos auditores, no que se refere a compreensão dos riscos no processo de denúncias, foram estimadas regressões logísticas, considerando cenários de riscos evidentes ao processo de promoção dos indivíduos. Os resultados apresentados pela Tabela 7 demonstraram, em relação aos parâmetros significativos (teste de Chi² - significativa a 1%), que o *Pseudo R*², que mede a capacidade de explicação do modelo para os cenários 1 e 4, foram superiores aos 10% e nos cenários 2 e 3 foram de 43,8% e 35,6%, respectivamente. Em relação a classificação correta dos valores observados, os modelos apresentados podem prever essas observações de forma adequada, conforme dados obtidos.

Os resultados evidenciados em todos os cenários ratificam a interação positiva entre compreensão dos riscos e a intenção de reporte, entretanto percebeu-se que nos cenários 2 e 3 essa interação é mais acentuada visto que os coeficientes foram de 2,476 e 2,176, respectivamente e significantes ao nível de 1%.

Tabela 07 Análise da relação do risco e o reporte por cenário

Variáveis	$Reporte_i = \delta_0 + \delta_1 Risco_i$ (3)			
	Cenários			
	1	2	3	4
Risco	0,697*** (0,144)	2,476*** (0,270)	2,176*** (0,286)	0,555*** (0,109)
Ponto de corte 1	-0,237 (1,271)	3,475 (1,603)	11,047 (1,913)	-0,656 (0,942)
Ponto de corte 2	1,157 (1,069)	6,044 (1,538)	13,849 (2,055)	-0,155 (0,874)
LR Chi2	27,590	169,000	102,670	32,970
Teste Chi2 (Prob)	0,000	0,000	0,000	0,000
Pseudo R2	0,102	0,438	0,356	0,101

São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

McFadden's Adj R2:	0,049	0,391	0,321	0,058
Classificação Correta	59,50%	81,30%	74,20%	55,00%
Obs	116	155	132	129

Notas: (1) Erros-padrão entre parênteses. (2) ***, **, * Estatisticamente significativa ao nível de 1%, 5% e 10%, respectivamente.

Neste sentido, destaca-se que assim como nos demais modelos, apenas os aspectos relacionados ao risco de promoção demonstraram importância dentro do processo de denúncia dos indivíduos investigados. Os achados corroboram os resultados de Arnold e Ponemon (1991) que indicam que a inclinação de denúncia é menor quando se confrontados com riscos crescentes de retaliação por parte dos superiores, e aos de Wainberg e Perreault (2016), em que apesar de um contexto com um número crescente de proteções estatutárias fornecidas aos denunciadores, o medo de represálias continua sendo a principal razão pela qual os indivíduos não denunciam a má conduta, ou seja, a possibilidade de sofrer alguma sanção no processo de promoção dos auditores acaba sendo o principal fator dentro de suas decisões de denúncia.

Adicionalmente, os resultados se alinham a perspectiva geralmente defendida pela literatura de *whistleblowing*, em que se percebe uma estigmatização do papel do denunciante como trazido por Portfiet (2022). Historicamente é reafirmado que estes denunciadores passam a ser odiados, silenciados, socialmente mortos, o que pesa dentro do processo de decisão, fazendo com esse estigma seja usado como arma para restringir as atividades de delatores, reduzir sua voz e remover suporte as suas ações institucionais (Foxley, 2019).

5. Considerações finais

Em quatro cenários de diferentes expectativas em relação ao comportamento de *whistleblower* do auditor independente frente as denúncias de fraudes, os resultados apresentam as respostas de 561 auditores de acordo com as variáveis de proteção explícita, segurança na carreira/emprego e risco de reporte/denúncia. Sob essa perspectiva, entre os cenários de proteção explícita e não explícita, os resultados apontam que a probabilidade de relatar a violação ética na condição explícita foi maior do que a probabilidade de relatar na condição não explícita (8,05 versus 7,96), indicando uma possível propensão ao reporte em cenários de proteção explícita.

De acordo com os resultados obtidos, é possível confirmar que há menor probabilidade de reporte em cenários de segurança no emprego [maiores possibilidades de promoção], no entanto, quando a possível promoção corresponde a 50%, observa-se então que há maior probabilidade de denúncia, sugerindo então que podem haver oscilações de denúncias entre os períodos próximos às promoções [considerando que estas empresas de auditoria possuem calendário determinado para promoções].

De modo geral, os aspectos referentes ao tempo/experiência dos auditores sinalizam que os profissionais que possuem acima de 10 anos na função estão em maior grau de propensão ao reporte, contudo é importante destacar que os profissionais ingressantes passam por treinamentos sistemáticos e cumprem os requisitos de conhecimento acerca das normas éticas e profissionais da auditoria independente.

Em relação a interação entre a evidenciação de forma explícita da proteção e a intenção de reportar, os resultados apontam [modelos 1 e 2] que há uma relação inversamente



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

proporcional, em que quanto mais explícitos os mecanismos de proteção, menor será a intenção de reportar dos auditores. Acerca da percepção do risco de reporte, os resultados indicam que apesar de ter sua força mitigada pela presença da variável risco, ainda se manteve a mesma natureza da relação, que é inversamente proporcional, ou seja, reforçando o pressuposto de rejeição da intenção de reportar mediante a explicitação de mecanismos de proteção.

Esses resultados se alinham à conclusão de Wainberg e Perreault (2016), de que há uma retração na intenção de reporte em cenários de proteção explícita, podendo ser indicado como fator explicativo para a redução de denúncias de fraudes em firmas de auditoria independente.

Os resultados ainda contribuem para uma melhor compreensão acerca da relação entre a proteção explícita e a intenção de denúncia dos auditores, de modo que possam ser utilizados no fomento de políticas que visem o aumento das denúncias em firmas de auditoria, no tocante às estratégias de comunicação para alcance do público de auditores independentes.

O estudo apresentou uma limitação quanto a seleção e tamanho da amostra, considerando que a amostra foi auferida por acessibilidade e de forma não probabilística, resultando em uma restrição no número de percepções capturadas por meio das respostas obtidas. Frente a esta limitação, sugere-se que pesquisas futuras possam trazer uma expansão da amostra, bem como a proposição de verificar a percepção dos grupos de maneira segmentada por cargos dentro das firmas de auditoria e ainda por especialidade dos auditores para verificar as tendências de denúncias em relação aos segmentos econômicos das firmas de auditoria.

REFERÊNCIAS

- ACFE. (2010). Report to the nation on occupational fraud and abuse. Austin, TX: *Association of Certified Fraud Examiners*.
- Appelbaum, S. H., Cottin, J., Pare, R., & Shapiro, B. T. (2006). Employee theft: From behavioural causation and prevention to managerial detection and remedies. *Journal of American Academy of Business*, 9, 175–182.
- Arnold, D., and L. Ponemon. (1991). Internal auditors’ perceptions of whistle-blowing and the influence of moral reasoning: An experiment. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 10, 1–15.
- Brickey, K. F. (2003). From Enron to WorldCom and beyond: Life and crime after Sarbanes-Oxley. *Washington University Law Review*, 81, 357–401. DOI: 10.2308/bria-51122
- Côrtes, P. R. (2021). A Quem Você é Leal? Motivações para o Whistleblowing. *Revista da CGU*, 13(23), 142-157.
- Curtis, M. B. (2006). Are Audit-related Ethical Decisions Dependent upon Mood? *Journal of Business Ethics*, 68, 191-209. DOI 10.1007/s10551-006-9066-9

São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

- Curtis, M., & Taylor, E. Z. (2009). Whistleblowing in Public Accounting: Influence of Identity Disclosure, Situational Context, and Personal Characteristics. *Accounting and the Public Interest*, 9, 191-220. doi.org/10.2308/api.2009.9.1.191
- Foxley, I. (2019). Overcoming stigma: Whistleblowers as ‘supranormal’ members of society? *Ephemera Theory and politics in organization*, 19(4), 847–864.
- Gao, J., Greenberg, R., & Wong-On-Wing, B. (2015). Whistleblowing Intentions of Lower-Level Employees: The Effect of Reporting Channel, Bystanders, and Wrongdoer Power Status. *Journal of Business Ethics*, 126, 85-99. DOI 10.1007/s10551-013-2008-4
- Iwai, T., Yeung, L., & Artes, R. (2021). Voice or Silence: Antecedents of Whistleblowing Intentions. *RAUSP Management Journal*, 56(2), 186-201.
- Kaplan, R. L. (2004). The mother of all conflicts: Auditors and their clients. *Journal of Corporation Law*, 29, 363–369. doi.org/10.2139/ssrn.556623
- Kaplan, S. E., Pany, K., Samuels, J., Zhang, J. (2012). An examination of anonymous and non-anonymous fraud reporting channels. *Advances in Accounting, incorporating Advances in International Accounting*, 28, 88-95. doi:10.1016/j.adiaac.2012.02.008
- Kaplan, E. S., Pope, K. R., Samuels, J. A. (2010). The Effect of Social Confrontation on Individuals’ Intentions to Internally Report Fraud. *Behavioral Research in Accounting*, 22, 51-67. DOI: 10.2308/bria.2010.22.2.51
- Kellstedt. P. M., Whitten, G. D. (2018). *The Fundamentals of Political Science Research*. 3. Ed. Texas A&M University.
- KPMG. (2014). KPMG fraud survey 2008. Australia: KPMG.
- Lowe, D. J., Pope, K. R., Samuels, J. A. (2015). An Examination of Financial Sub-certification and Timing of Fraud Discovery on Employee Whistleblowing Reporting Intentions. *Journal of Business Ethics*, 131, 757-772. DOI:10.1007/s10551-013-2020-8
- Maroun, W., Atkins, J. (2014). Section 45 of the Auditing Profession Act: Blowing the whistle for audit quality? *The British Accounting Review*, 46, 248-263. <http://dx.doi.org/10.1016/j.bar.2014.02.001>
- Maroun, W., Wainer, H. (2013). To report or not to report: in what context is a ‘reportable irregularity’ reportable? *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 16, 13-25.
- Mesmer-Magnus, J. R., and C. Viswesvaran. (2005). Whistleblowing in organizations: An examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62, 277–297. doi.org/10.1007/s10551-005-0849-1



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1994). Relationships among value congruence, perceived victimization, and retaliation against whistle-blowers. *Journal of Management*, 20(4), 773–794.
- Miceli, M. P., Near, J. P., & Dworkin, T. M. (2008). Whistle-blowing in organizations. New York: Routledge.
- Miceli, M. P., Near, J. P., & Dworkin, T. M. (2009). A word to the wise: How managers and policy-makers can encourage employees to report wrongdoing. *Journal of Business Ethics*, 86, 379–396
- Moberly, R. E. (2006). Sarbanes-Oxley's Structural Model To Encourage Corporate Whistleblowers. *Byu Law Review*, 5, 1107-1180.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1995). Effective whistle-blowing. *The Academy of Management Review*, 20, 679–708.
- Perry, C. (1998). A Structured Approach for Presenting Theses. *Australasian Marketing Journal*, 6, 63-85. doi.org/10.1016/S1441-3582(98)70240-X
- Portfliet, V. M. (2022). Resistance Will Be Futile? The Stigmatization (or Not) of Whistleblowers. *Journal of Business Ethics*, 175:451–464. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04673-4>
- Ramirez, M. K. (2007). Blowing the whistle on whistleblower protection: A tale of reform versus power. *University of Cincinnati Law Review*, 76, 183–233. DOI: 10.2308/bria-51122
- Reckers-Sauciuc, A. K., Lowe, J. (2010). The influence of dispositional affect on whistleblowing. *Advances in Accounting*, 26, 259-269. DOI:10.1016/j.adiac.2010.05.005
- Sarbanes-Oxley Act. (2002). PL 107-204, 116 Stat 745.
- Syamsuddin, L. (2016). Manajemen Keuangan Perusahaan. Ed. Edisi Baru.
- Taylor, E. Z., Curtis, M. B. (2010). An examination of the layers of workplace influences in ethical judgments: whistleblowing likelihood and perseverance in public accounting. *Journal of Business Ethics*, 93, 21-37.
- Vandekerckhove, W., Lewis, D. (2012). The Content of Whistleblowing Procedures: A Critical Review of Recent Official Guidelines. *Journal of Business Ethics* 108, 253–264. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-1089-1>
- Wainberg J., Perreault ,S. (2016). Whistleblowing in Audit Firms: Do Explicit Protections from Retaliation Activate Implicit Threats of Reprisal? *Behavioral Research in Accounting*, 28, 89-93. DOI: 10.2308/bria-51122



São Paulo 27 a 29 de julho 2022.

Weiss, M. D. (2002). *The Worsening Crisis of Confidence on Wall Street: The Role of Auditing Firms*. Palm Beach, FL: *Weiss Ratings, Inc.*