

**UNIVERSIDADE FUMEC  
FACULDADE DE CIÊNCIAS EMPRESARIAIS  
DOUTORADO EM ADMINISTRAÇÃO**

**NÚBIA CRISTINA RODRIGUES MAPA**

**TENDÊNCIA PARA FRAUDE ORGANIZACIONAL A PARTIR DO ESTUDO  
DE ASPECTOS INDIVIDUAIS, SITUACIONAIS E MORAIS**

Belo Horizonte - MG  
2019

**NÚBIA CRISTINA RODRIGUES MAPA**

**TENDÊNCIA PARA FRAUDE ORGANIZACIONAL A PARTIR DO ESTUDO  
DE ASPECTOS INDIVIDUAIS, SITUACIONAIS E MORAIS**

Tese apresentada ao Curso de Doutorado em Administração da Faculdade de Ciências Empresariais, da Universidade FUMEC, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Doutor em Administração.

Área de Concentração: Gestão Estratégica de Organizações

Linha de Pesquisa: Estratégia em organizações e comportamento organizacional

Orientador: Prof. Dr. Mario Teixeira Reis Neto

### **Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**

M297t Mapa, Núbia Cristina Rodrigues, 1970-  
Tendência para fraude organizacional a partir do estudo de  
aspectos individuais, situacionais e morais / Núbia Cristina  
Rodrigues Mapa. - Belo Horizonte, 2019.  
137 f. ; il. ; 29,7 cm

Orientador: Mário Teixeira Reis Neto  
Tese (Doutorado em Administração), Universidade  
FUMEC, Faculdade de Ciências Empresariais, Belo Horizonte,  
2019.

1. Processo decisório - Aspectos morais e éticos. 2. Ética  
empresarial. 3. Fraude. 4. Comportamento organizacional. I.  
Título. II. Reis Neto, Mário Teixeira. III. Universidade FUMEC,  
Faculdade de Ciências Empresariais.

CDU: 174.4



**FUMEC**

Tese intitulada "A INTENÇÃO PARA A FRAUDE ORGANIZACIONAL A PARTIR DO ESTUDO DE ASPECTOS INDIVIDUAIS, SITUACIONAIS E MORAIS", de autoria da doutoranda *Nubia Cristina Rodrigues Mapa* aprovado pela banca examinadora constituída pelos seguintes professores:

Prof. Dr. Mário Teixeira Reis Neto - Universidade FUMEC  
(Orientador)

Prof. Dr. Alexandre Teixeira Dias - Universidade FUMEC

Prof. Dr. Carlos Alberto Gonçalves - Universidade FUMEC

Prof. Dr. Danilo De Melo Costa - UNA

Prof. Dr. Luciano Zille Pereira - UNIHORIZONTES

Prof. Dr. Cid Gonçalves Filho  
Coordenador do Programa de Doutorado e Mestrado em Administração da Universidade FUMEC

Belo Horizonte, 11 de julho de 2019.

Todos esses que aí estão  
atravancando meu caminho,  
Eles passarão...  
Eu passarinho!  
**Mário Quintana**

## AGRADECIMENTOS

Foram tantas as pessoas que contribuíram para eu chegar nesse momento, que certamente não posso citar nomes, pois não caberia nesse pequeno espaço. De toda forma, agradeço imensamente a cada um que contribuiu comigo nessa jornada, que não começou nesses dias, mas sim no ano de 1975, quando minha mãe me levou pela primeira vez à escola. De lá para cá, minha evolução foi significativa como pessoa, como estudante e como profissional, chegando a esse momento quando escrevo uma Tese de Doutorado. Envio a todos os meus sinceros **agradecimentos!**

À minha mãe Ney Cabral, sempre batalhadora, que me ensinou que nada na vida é fácil, mas que eu posso ir e chegar aonde eu quiser. À minha vó Dionízia Mendes (*in memoriam*), ao meu Pai Alfredo Mendes (*in memoriam*) e à minha irmã Cintia Rodrigues (*in memoriam*), que estariam muito felizes por esse momento.

Aos meus irmãos Simone Cabral, Marco Cabral e Débora Cabral, para quem eu sempre tentei ser exemplo.

Ao meu esposo Luiz Mapa, pelo incentivo e por me apoiar sempre nas minhas ousadias.

Aos familiares e amigos, pelo incentivo e apoio. Aos colegas da turma 7 e 1/2 e 8 do Doutorado pelos momentos de companheirismo, diversão e troca de conhecimento.

Ao Bartolomeu, Lorenzo e Nicola Tesla, meus queridos companheiros *pets* por terem permanecido ao meu lado durante várias noites e dias de estudo.

Ao Professor Dr. Mario Teixeira Reis Neto por ter literalmente me resgatado de onde eu parei. Gratidão pela sua paciência, compreensão e pela orientação neste trabalho.

Aos professores do programa de doutorado da FUMEC, que contribuíram muito para o desenvolvimento do meu conhecimento. Em especial, ao Professor Dr. Luiz Antônio Antunes pelas horas de discussão durante o Ensaio Teórico e ao Professor Dr. Alexandre Teixeira Dias pelas contribuições na análise de resultados.

A todos que se dispuseram a me ajudar e responderam à pesquisa ou a divulgaram nas empresas do Brasil.

Ao final, Gratidão a **Deus** por ter me permitido chegar até aqui.

## RESUMO

As organizações têm vivenciado uma crise no que tange ao aumento da fraude. Este estudo analisa a tendência para fraude organizacional a partir de aspectos relacionados ao indivíduo, ao ambiente organizacional e a aspectos morais. A tese sustenta que o julgamento moral, formado pelos valores individuais, traços de personalidade, percepção de controles internos e percepção de clima ético organizacional, é influenciado pela percepção moral de orientação deontológica e teleológicas, e que esse implica na tendência para fraude organizacional. A pesquisa é quantitativa, aplicada em empresas brasileiras a partir de uma amostra de N=264 questionários respondidos e validados. A análise dos dados foi realizada por meio da *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) e inclui a avaliação da relação entre variáveis latentes, mensuradas por uma série de variáveis observáveis. Os constructos personalidade, percepção de clima ético e percepção de controles internos foram mais importantes para a formação do constructo julgamento moral do que o constructo valor individual, que apresentou baixa contribuição. A percepção moral de orientação deontológica influenciou de forma positiva e significativa o julgamento moral, enquanto a percepção moral de orientação teleológica contribuiu negativamente. A relação entre os dois constructos tem força moderada. O julgamento moral apresentou relação negativa com a tendência para fraude organizacional, com relação fraca entre os dois constructos. Do ponto de vista epistemológico, a pesquisa visou representar a realidade estudada sobre fraude organizacional. Do ponto de vista ontológico, a pesquisa buscou entender melhor a relação entre os fenômenos, importância de cada constructo e sua relevância para a tendência para a fraude organizacional e para o estudo do processo de racionalização do indivíduo no momento de uma decisão ética. Do ponto de vista gerencial, o modelo pode ser um ponto de partida para o estudo mais aprofundado do processo de racionalização, um dos vértices do “Triângulo da Fraude”, trazendo para as organizações elementos a serem observados no seu dia-a-dia. Do ponto de vista social, configura-se como um importante marco para o estudo do comportamento do indivíduo nas organizações e a relação com a tendência para fraude uma vez que se trata de um tema relevante para a sociedade mundial e muito em voga no momento.

**Palavras-chave:** Racionalização; Decisão Ética; Desvio de Comportamento; Fraude Organizacional; Triângulo da Fraude.

## ABSTRACT

Organizations have been experiencing a crisis in the rise of fraud. This study analyzes the tendency for organizational fraud based on aspects related to the individual, the organizational environment and moral aspects. The thesis holds that moral judgment, formed by individual values, personality traits, perception of internal controls and perception of organizational ethical climate is influenced by moral perception of deontological and teleological orientation, and that this implies a tendency for organizational fraud. The research is quantitative, applied in Brazilian companies, from a sample of N=264 questionnaires answered and validated. Data analysis was performed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) and includes the evaluation of the relationship between latent variables, measured by a series of observable variables. The personality, perception of ethical climate and perception of internal controls constructs were more important for the formation of moral judgment construct than the individual value construct, which presented low contribution. Moral perception of deontological orientation positively and significantly influenced moral judgment, while moral perception of teleological orientation contributed negatively. The relationship between the two constructs has moderate strength. Moral judgment was negatively related to the tendency for organizational fraud, with a weak relationship between the two constructs. From the epistemological point of view, the research aimed to represent the reality studied about organizational fraud. From an ontological point of view, the research sought to better understand the relationship between phenomena, importance of each construct and its relevance to the for organizational fraud and to study the process of rationalization of the individual at the moment of an ethical decision. From the managerial point of view, the model can be a starting point for a deeper study of the rationalization process, one of the vertices of the "Fraud Triangle", bringing to the organizations elements to be observed in their daily lives. From the social point of view, it is an important milestone for the study of the behavior of the individual in organizations and the relationship with the tendency to fraud, since it is a relevant topic for world society and very much in vogue at the moment.

**Keywords:** Rationalization; Ethical Decision Making; Misbehavior; Organizational Fraud; Fraud Triangle.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

**A.C.: Alfa de Cronbach:** Indicador que representa a proporção da variância total da escala que é atribuída ao verdadeiro escore do constructo latente que está sendo mensurado. O A.C. deve ser maior que 0,70 para uma indicação de confiabilidade do constructo. Em pesquisas exploratórias, valores acima de 0,60 também são aceitos;

**AVE: Variância Média Extraída:** Indica o percentual médio de variância compartilhada entre o constructo latente e seus indicadores. A AVE superior a 0,50 ou 0,40 (Pesq. exploratórias) é critério para alcançar validação convergente;

**C.C.: Confiabilidade Composta:** É a medida do grau em que um conjunto itens de um constructo é internamente consistente em suas mensurações. O C.C. deve ser maior que 0,70 para uma indicação de confiabilidade do constructo. Em pesquisas exploratórias, valores acima de 0,60 também são aceitos;

**C.F.: Cargas fatoriais:** Correlação entre as variáveis originais e os fatores (variáveis latentes). Geralmente, cargas fatoriais abaixo de 0,50 são utilizadas como critério para eliminar as variáveis que não estão contribuindo com medição do constructo;

**Com.: Comunalidade:** Quantia total de variância que uma variável medida tem em comum com os constructos sobre os quais ele tem carga fatorial;

**Dim.: Dimensionalidade:** Uma suposição inerente e exigência essencial para a criação de uma escala múltipla é que os itens sejam unidimensionais, significando que eles estão fortemente associados um com o outro e representam um único conceito;

**D.P.: Desvio Padrão.** É uma das principais medidas de dispersão dos dados. Pode ser definida como a raiz quadrada da variância. Sua medida representa o quanto os dados se afastam da média;

**E.P.: Erro Padrão:** O erro padrão é uma medida de precisão da média amostral. O erro padrão é obtido dividindo o desvio padrão pela raiz quadrada do tamanho da amostra;

**I.C. 95%: Intervalo de 95% de confiança:** É um intervalo estimado para um parâmetro estatístico. Em vez de estimar o parâmetro por um único valor, é dado um intervalo de

estimativas prováveis. Um intervalo de 95% de confiança garante que o parâmetro pontual estimado com 95% de confiança estará dentro do intervalo estimado em outras amostras da mesma população;

**VIF:** Valor de Inflação da Variância;

**PSL:** *Partial Least Squares*.

## LISTA DE SÍMBOLOS

**1° Q: 1° Quartil:** O primeiro quartil é uma medida de posição que representa que pelo menos 25% das respostas é menor que ele;

**2° Q: 2° Quartil:** O segundo quartil, também conhecido como mediana, é uma medida de posição que representa que pelo menos 50% das respostas é menor que ele;

**3° Q: 3° Quartil:** O terceiro quartil é uma medida de posição que representa que pelo menos 75% das respostas é menor que ele;

**$\alpha$ :** Probabilidade de cometer o erro Tipo I;

**$\beta$ :** São os coeficientes que irão quantificar a força e o sentido das relações entre os constructos. Probabilidade de cometer o erro Tipo II;

**N:** Tamanho de uma amostra qualquer;

**P-valor:** É uma estatística utilizada para sintetizar o resultado de um teste de hipóteses. Formalmente, o p-valor é definido como a probabilidade de se obter uma estatística de teste igual ou mais extrema que aquela observada em uma amostra, assumindo como verdadeira a hipótese nula. Como geralmente define-se o nível de significância em 5%, uma p-valor menor que 0,05 geram evidências para rejeição da hipótese nula do teste;

**R<sup>2</sup>:** Coeficiente de determinação.

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1:</b> Lacuna Teórica sobre Fraude .....	17
<b>Figura 2:</b> Tipologia de desvio de comportamento no trabalho .....	30
<b>Figura 3:</b> Modelo Instrumental-Normativo: Determinantes organizacionais e individuais dos tipos de desvio de comportamento .....	36
<b>Figura 4:</b> Modelo eventual de tomada de decisão em marketing organizacional .....	56
<b>Figura 5:</b> Modelo da Teoria Geral do Marketing .....	57
<b>Figura 6:</b> Modelo interativo de tomada de decisão em marketing organizacional.....	58
<b>Figura 7:</b> Modelo eventual de tomada de decisões éticas nas organizações.....	60
<b>Figura 8:</b> Modelo de tomada de decisões éticas em contabilidade .....	61
<b>Figura 9:</b> Elementos do fluxo de decisão ética. ....	63
<b>Figura 10:</b> Modelo teórico proposto .....	64
<b>Figura 11:</b> Modelo Hipotético .....	75
<b>Figura 12:</b> Cálculo do número mínimo da amostra .....	78
<b>Figura 13:</b> Construção do Instrumento de Pesquisa .....	80
<b>Figura 14:</b> Modelo estrutural.....	99

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1:</b> Análise descritiva das variáveis de caracterização.....	84
<b>Tabela 2:</b> Análise descritiva dos constructos auto direção, universalismo, benevolência, tradição, conformidade, segurança, poder, realização, hedonismos e estimulação .....	86
<b>Tabela 3:</b> Análise descritiva dos constructos extroversão, neuroticismo, abertura à experiência, socialização e realização .....	87
<b>Tabela 4:</b> Análise descritiva do constructo Clima Organizacional Ético .....	87
<b>Tabela 5:</b> Análise descritiva das questões do constructo Controles Internos .....	88
<b>Tabela 6:</b> Análise descritiva das questões do constructo Orientação Deontológica .....	88
<b>Tabela 7:</b> Análise descritiva das questões do constructo Orientação Teológica .....	89
<b>Tabela 8:</b> Análise descritiva das questões do constructo Benefício Próprio .....	89
<b>Tabela 9:</b> Análise descritiva das questões do constructo Dano à Organização .....	90
<b>Tabela 10:</b> Pesos, cargas fatoriais e as comunalidades dos constructos de primeira ordem....	91
<b>Tabela 11:</b> Confiabilidade, validade convergente e dimensionalidade dos constructos de primeira ordem.....	92
<b>Tabela 12:</b> Criação dos indicadores de segunda ordem.....	93
<b>Tabela 13:</b> Confiabilidade, validade convergente e dimensionalidade dos constructos de segunda ordem .....	94
<b>Tabela 14:</b> Modelo inicial e final de mensuração – Constructo Formativo .....	95
<b>Tabela 15:</b> Modelo inicial e final de mensuração – Constructo Reflexivo .....	95
<b>Tabela 16:</b> Modelo inicial e final de mensuração – Constructo Reflexivo .....	96
<b>Tabela 17:</b> Modelo Estrutural .....	97
<b>Tabela 18:</b> Resumo das Hipóteses.....	100

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 01:</b> Compilação de buscas sobre aspectos individuais, situacionais, morais e fraude .....	20
<b>Quadro 02:</b> Variação do conceito de desvio de comportamento .....	26
<b>Quadro 03:</b> Síntese dos modelos de decisão ética e elementos de proposição do modelo teórico .....	62

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	15
<b>1.1 Objetivo geral</b> .....	18
<b>1.2 Objetivos específicos</b> .....	19
<b>1.3 Justificativa da pesquisa</b> .....	19
<b>1.4 Estrutura do trabalho</b> .....	22
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	24
<b>2.1 Desvio de comportamento</b> .....	24
2.1.1 <i>Desvio de comportamento e fraude</i> .....	31
<b>2.2 Estudos sobre fraude</b> .....	31
2.2.1 <i>Triângulo da fraude</i> .....	32
2.2.1.1 <i>Pressão</i> .....	32
2.2.1.2 <i>Oportunidade</i> .....	32
2.2.1.3 <i>Racionalização</i> .....	33
2.2.2 <i>Variações do modelo clássico</i> .....	33
2.2.3 <i>Outros estudos sobre fraude</i> .....	34
<b>2.3 Tendência para fraude organizacional</b> .....	35
<b>2.4 Fatores individuais, situacionais e desvio de comportamento</b> .....	37
2.4.1 <i>Fatores individuais</i> .....	38
2.4.1.1 <i>Valores individuais</i> .....	38
2.4.1.2 <i>Personalidade</i> .....	42
2.4.2 <i>Fatores situacionais</i> .....	44
2.4.2.1 <i>Clima organizacional ético</i> .....	45
2.4.2.2 <i>Controles internos</i> .....	46
<b>2.5 Percepção moral</b> .....	49
2.5.1 <i>Orientação deontológica</i> .....	51
2.5.2 <i>Orientação teleológica</i> .....	52
<b>2.6 Julgamento moral</b> .....	53
<b>2.7 Modelos de decisão ética e modelo teórico proposto</b> .....	55
2.7.1 <i>Modelo de Rest</i> .....	55
2.7.2 <i>Modelo de Ferrel e Gresham</i> .....	56
2.7.3 <i>O Modelo de Hunt-Vitell (H-V)</i> .....	56
2.7.4 <i>O Modelo de Treviño</i> .....	58
2.7.5 <i>Modelo de Jones</i> .....	59
2.7.6 <i>Modelo de Alves et al. – Modelo Nacional</i> .....	60

2.7.7 <i>Proposição do modelo teórico</i> .....	61
<b>3 HIPÓTESES E MODELO HIPOTÉTICO</b> .....	65
<b>3.1 Hipóteses</b> .....	65
3.1.1 <i>Valores individuais e julgamento moral</i> .....	65
3.1.2 <i>Personalidade e julgamento moral</i> .....	68
3.1.3 <i>Percepção de clima organizacional ético e julgamento moral</i> .....	70
3.1.4 <i>Percepção de controles internos e julgamento moral</i> .....	71
3.1.5 <i>Percepção moral e julgamento moral</i> .....	72
3.1.6 <i>Julgamento moral e tendência para fraude organizacional</i> .....	73
<b>3.2 Modelo Hipotético</b> .....	74
<b>4 METODOLOGIA</b> .....	76
<b>4.1 Enquadramento da Pesquisa</b> .....	76
<b>4.2 Conjunto de dados</b> .....	76
<b>4.3 População, tamanho da amostra e procedimentos amostrais</b> .....	77
<b>4.4 Instrumento de pesquisa</b> .....	79
<b>4.5 Tratamento dos dados</b> .....	80
<b>5 ANÁLISE E RESULTADO</b> .....	84
<b>5.1 Informações demográficas</b> .....	84
<b>5.2 Análise Descritiva</b> .....	85
<b>5.3 Formação dos indicadores</b> .....	90
<b>5.4 Modelo de Mensuração Estrutural</b> .....	94
<b>5.5 Análise das Hipóteses</b> .....	98
<b>6 CONCLUSÃO</b> .....	102
<b>6.1 Contribuições</b> .....	105
<b>6.2 Limitações</b> .....	106
<b>6.3 Agenda futura</b> .....	106
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	108
<b>APÊNDICE A – RESUMO DOS CONSTRUCTOS</b> .....	124
<b>APÊNDICE B – INSTRUMENTO DE PESQUISA</b> .....	126
<b>APÊNDICE C – RELAÇÃO DE ITENS POR CONSTRUCTO DO MODELO</b> .....	136

## 1 INTRODUÇÃO

A fraude nas organizações tornou-se um problema mundial. Toda transação nos negócios, atualmente, está vulnerável ao risco de fraude (Nawawi & Salin, 2016). Apesar do aumento da regulação e do interesse em pesquisas sobre o tema na academia e muitas propostas de solução, a fraude continua a causar enormes custos à sociedade (Andon, Free, & Scard, 2015). Há reconhecimento que a fraude representa obstáculo à capacidade de competir no mercado mundial e se tornou onerosa, não podendo ser ignorada pelas organizações.

Embora muitos pesquisadores acreditem que a fraude cresce em volume e frequência, é difícil precisar seus números, pois é complexo saber qual a porcentagem de fraudadores que foram apanhados (Albrech., Albrecht, Albrecht, & Zimbelman, 2011). Para se ter uma ideia do problema, pesquisa global realizada pela PWC (2018) aponta que 50% dos participantes disseram que suas empresas foram vítimas de fraudes e crimes econômicos.

Segundo KPMG (2009), é difícil avaliar o custo das fraudes para os negócios, pois nem todas as fraudes são descobertas e nem toda fraude descoberta é relatada. Em um exercício, Albrecht et al. (2011) estimaram que cada 1 USD fraudado provocasse a redução de 1 USD no lucro líquido das empresas, variando de empresa para empresa e de setor para setor. Essa condição exige que as organizações busquem se proteger desse tipo de ocorrência, estabelecendo ações de combate à fraude. Segundo pesquisa da PWC (2018), 52% dos participantes aumentaram as despesas com combate à fraude, porém muitas empresas ainda lidam com o problema de forma reativa.

Embora a fraude seja comum a qualquer tipo de negócio, a preocupação e o combate à fraude não são prioridades da maioria das empresas. Corroborando com essa afirmação, pesquisa realizada pela KPMG (2018) apresenta que somente 38% dos respondentes afirmou que as áreas de negócios possuem entendimento dos riscos de *Compliance*. Isso demonstra que há uma grande vulnerabilidade em grande parte das organizações, principalmente quando se considera os atuais cenários políticos e econômicos mundiais e brasileiros, entendendo-se como de alta relevância e crítico para o sucesso dos negócios como adverte a KPMG (2018).

A pesquisa da PWC (2018) indica que os principais eventos de fraudes nas organizações são: roubo de ativos, fraudes cometidas pelo consumidor e crime cibernético. No Brasil, o perfil das ocorrências de fraude muda um pouco segundo a mesma pesquisa, ficando relacionado a roubo de ativos e fraude em compras.

Casos emblemáticos que podem ser destacados no exterior são: Eron (2001), Parmalat (2002), Worldcom (2002), Shell (2004), Caso Madoff (2008), Lehman Brothers (2008), Volkswagen (2015). No Brasil, os casos mais emblemáticos são: Banco Panamericano (2006) e Caso Petrobrás (2014), que ainda perdura até hoje com a atuação da Lava-jato.

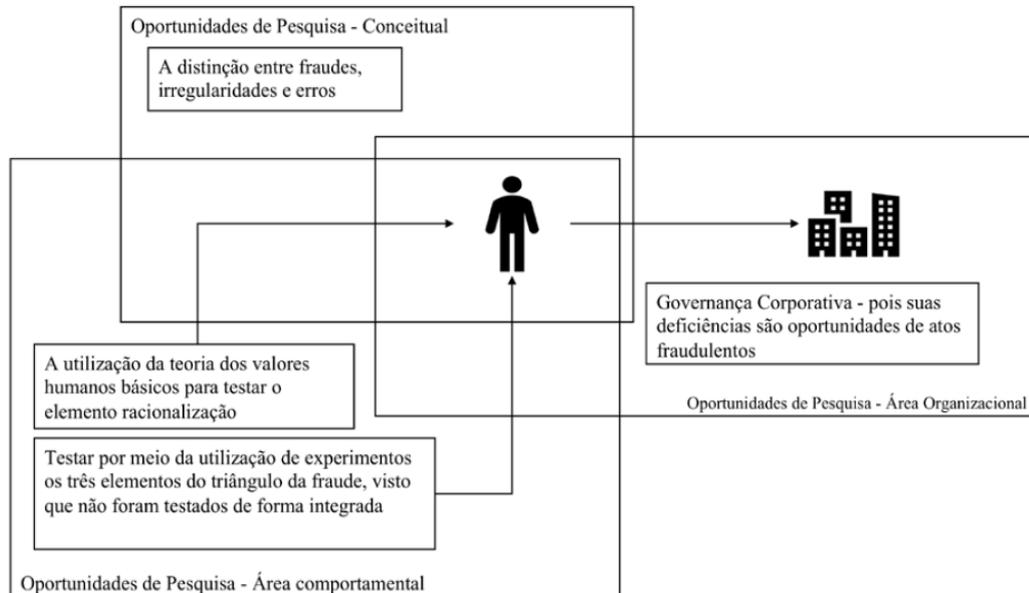
À medida que os casos ocorreram e trouxeram prejuízos financeiros para as empresas, para os países e para acionistas, as questões regulatórias com relação ao tema tornaram-se mais fortes. Nos Estados Unidos, um exemplo é a Lei conhecida como *Sarbanes-Oxley* (SOX), promulgada em julho de 2002, voltada à definição de um conjunto de regras com vistas a certificar a veracidade das informações contábeis apresentadas pela empresa (Cunha, Silva & Fernandes, 2013). No Brasil, destaca-se a recente Lei N° 12.846/2013 que veio trazer responsabilidade objetiva, administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira (Brasil, 2013).

Os casos de fraudes investigadas remeteram as pressões por reformas de normas nos ambientes interno e externo à organização, porém o foco, invariavelmente, recai sobre o indivíduo. No entanto, sabe-se que os ambientes internos e externos à organização (Gupta, 2015) também podem trazer potencial risco de fraude (Power, 2013).

Tradicionalmente, a literatura sobre o tema explica a fraude organizacional, sobretudo a partir de três fatores: as oportunidades, a racionalização e as motivações que juntas formam o “Triângulo da Fraude”, cunhado por Cressey em 1953 e amplamente divulgado por Joseph Wells em seu livro *Occupational Fraud and Abuse* (Morales, Gendron, & Guénin-Paracini, 2014). Esse modelo, sob a égide normativa, concebe a fraude como algo normal ou anormal, dependendo de normas e condições precedentes (Morales et al., 2014).

Modelos posteriores ao de Cressey têm buscado explicar os fatores que antecedem à fraude, como de Wolfe e Hermanson (2004), denominado Diamante da fraude, que, além dos três elementos do modelo de Cressey, ainda inclui a capacidade do indivíduo de reconhecer condições favoráveis à fraude.

Maragno e Borba (2017) organizaram um mapa conceitual com a configuração teórica e empírica dos estudos internacionais sobre fraude. Esse estudo é de importante contribuição, pois apresenta o caminho percorrido na literatura pelos estudos sobre o tema e as lacunas descobertas conforme Figura 1.

**Figura 1:** Lacuna Teórica sobre Fraude

Fonte: Maragno e Borba (2017, p.62)

De acordo com esse mapa conceitual, na área comportamental, destaca-se a necessidade da abordagem da fraude a partir da teoria dos valores humanos, visando testar o elemento racionalização. Essa lacuna é interessante, pois busca ampliar o nível de conhecimento do processo cognitivo da racionalização, um dos elementos da tríade apontada do Cressey. Segundo a PWC (2018), a prevenção da racionalização é um desafio maior, pois é um processo dentro da mente humana, e, portanto, mais difícil de ser influenciado pela organização, comparando-se à pressão e a oportunidade.

De acordo com o relatório da PWC (2018) o maior esforço das empresas no combate à fraude, nos últimos anos, está relacionado à redução de oportunidades, sendo colocado menos esforço em medidas para neutralizar incentivos (motivações) e a racionalização. No Brasil, menos da metade das organizações participantes da pesquisa da PWC dedica-se a esses fatores. A pesquisa destaca que a ênfase menor em medidas culturais/éticas pode ser um ponto cego da organização. Acrescenta-se que a fraude é uma combinação complexa de condições e motivações, sendo o comportamento humano em última análise o fator mais crítico para combatê-la. Maragno e Borba (2017) destacaram que há na literatura a falta de consenso sobre as causas da fraude e que o conhecimento sobre o elemento racionalização ainda é limitado.

Outra lacuna importante é a necessidade de se estudar a governança corporativa que se traduz no nível de oportunidades disponíveis para o fraudador, mais um elemento do triângulo da fraude. Segundo PWC (2018), há uma falha essencial na crença que os controles internos baseados em tecnologia, por si só, podem interceptar a fraude. A experiência das empresas tem

demonstrado que a maioria das fraudes ocorre por desrespeitos aos controles e não pela falta deles.

Além das oportunidades levantadas por Maragno e Borba (2017), em pesquisa realizada nas bases Scielo, Scopus e Ebsco, conjugando os termos “fraude organizacional” e “ética”, verificou-se que pouco tem sido estudado sobre o tema por um viés não criminal, em uma visão integrativa e abordando a questão ética. Farjado e Leão (2014) analisaram o efeito *priming* na avaliação de ações antiéticas. Bakhtigozina et al. (2018) buscaram identificar os maiores riscos de fraude e associação à medidas para prevenir e detectar fraudes e tem o desrespeito às regras de ética profissional um dos riscos.

Diferentemente dos estudos recentes, o presente estudo aborda a fraude no contexto da organização a partir do paradigma de desvio de comportamento, discutindo a contribuição dos fatores individuais, situacionais e a influência da percepção moral sobre o julgamento moral e desse na tendência para fraude organizacional. Fraude tida como ação intencional que visa causar dano à organização e traz benefício a quem comete. De forma mais específica, busca verificar a contribuição de cinco indicadores que podem contribuir para a formação do julgamento moral do indivíduo e como consequência para a tendência para fraude organizacional, quais sejam: a) valores individuais; b) personalidade; c) clima organizacional ético; percepção moral de orientação deontológica e teleológica. A abordagem proposta trabalha o processo cognitivo da racionalização.

Como pergunta orientadora tem-se: **qual a contribuição dos fatores individuais e dos fatores organizacionais para o julgamento moral, a influência da percepção moral sobre o julgamento moral e, desse último, sobre a tendência para fraude organizacional?**

Diante das oportunidades apontadas no levantamento nas bases teóricas realizado por Maragno e Borba (2017) e do baixo número de pesquisas recentes visando ampliar o conhecimento sobre o tema fraude sob um viés ético, essa Tese trabalha nas lacunas teóricas apresentadas relacionadas à racionalização e vem lançar luz a um tema complexo e presente em todas as organizações, que é a fraude organizacional.

## 1.1 Objetivo geral

Explicar a contribuição dos fatores individuais e situacionais e a influência da percepção no julgamento moral do indivíduo, bem como a influência desse último sobre a tendência para a fraude organizacional.

**Fatores individuais:** valores individuais e personalidade;

**Fatores situacionais:** controles internos e clima organizacional ético;

**Percepção moral:** orientação deontológica e teleológica.

## 1.2 Objetivos específicos

- i) Analisar a contribuição dos fatores individuais e situacionais sobre o julgamento moral do indivíduo;
- ii) Analisar a relação de predição entre a percepção moral e o julgamento moral do indivíduo;
- iii) Analisar a relação de predição entre o julgamento moral e a tendência para fraude organizacional.

## 1.3 Justificativa da pesquisa

O modelo de Cressey pressupõe que se houver pressão recebida, oportunidades percebidas e formas de justificar comportamento ou assim dizendo a racionalização, os caminhos para que a fraude ocorra estarão abertos.

A pressão é originada de problemas financeiros não compartilhados pelo indivíduo como dívidas, necessidade de manutenção de padrão de vida, problemas pessoais, dentre outros. As oportunidades dizem respeito à existência de conhecimento suficiente e a posse de informações sobre pontos falhos de normas, leis e regras estabelecidas aliadas à sua necessidade de resolução de problemas financeiros. A racionalização corresponde à capacidade do indivíduo de justificar seus atos, tornando-os aceitáveis e corretos.

No entanto, verifica-se que somente esses fatores não são determinantes para que o indivíduo cometa fraude, pois há situações em que mesmo sob essas condições, não há a ocorrência de fraude, conforme Saltero e Webb (2006). Como apontaram Maragno e Borba (2017), em sua busca por lacuna teórica sobre o tema, outros elementos devem ser observados, pois somente a pressão, a racionalização e a motivação, *per se*, não são mais suficientes. Demonstrando que ainda há oportunidades para ampliar o conhecimento, principalmente nos processos cognitivos do indivíduo relacionados à racionalização e aos aspectos organizacionais relacionados à oportunidade.

Com relação aos aspectos cognitivos, verifica-se que há algumas investidas nas pesquisas no âmbito do comportamento organizacional que visam estudar a fraude como sinônimo de desvio de comportamento e cuja abordagem seja voltada para aspectos individuais, situacionais e morais que podem influenciar na tomada de decisão ética. Destacam-se trabalhos

recentes que estudam alguns antecedentes como: os fatores de personalidade e controle de impulso (Baumgartl , Nascimento, Patrick, Arvey, & Krueger , 2009) e a análise da relação entre traços de personalidade e desvio de comportamento (Nascimento, Coutinho, Andrade, & Mendonca, 2015). Buscando identificar estudos voltados para essa temática, foram realizadas buscas, sem recorte temporal, em bases que têm indexadas importantes revistas que tratam do tema, como: Scielo, Scopus, Ebsco e no Banco de Teses da Capes, que consolida os principais estudos produzidos no território brasileiro, utilizando-se como critério algumas palavras-chave como fraude organizacional, *organizational frauds* conjugadas com: desvio de comportamento, valores individuais, personalidade, controles internos, clima ético organizacional, julgamento moral, *personal values, personality, personality traits, internal control, ethical climate e moral judgement*.

Destacam-se os trabalhos de Baldock (2016) que examinou a percepção de corrupção na Europa, Meio Leste e África e empregados relacionados à *Compliance* e empresas globais, identificando que há dificuldade em visualizar a corrupção. Rodgers e Söderbom (2014) que analisaram a relação entre Responsabilidade Social e Fraude. Zacarias et al. (2016) e Tak (2014) examinaram a relação entre a presença de controles internos e fraude. Kramer (2013) que examinou a fraude no contexto de pequenos negócios. Roden, Cox & Kim (2016) que examinaram o triângulo da fraude como preditor da fraude corporativa. O resultado compilado das buscas está no Quadro 1.

**Quadro 01:** Compilação de buscas sobre aspectos individuais, situacionais e morais e fraude

Base Constructo	Scopus	Scielo	Ebsco	Banco de Teses
	Julgamento Moral			
<b>Valores Individuais</b>	02	00	00	00
<b>Personalidade</b>	06	01	00	00
<b>Controles Internos</b>	00	00	00	00
<b>Clima Org. Ético</b>	01	00	00	00
<b>Percepção Moral</b>	03	01	00	00
<b>Deontológica</b>	00	00	00	00
<b>Teleológica</b>	00	00	00	00

Fonte: Elaborado pela autora, 2019

A busca não revelou estudos que visaram associar o julgamento moral com a tendência para fraude, bem como não encontrou estudos que visam associar aspectos individuais, situacionais e morais à tendência para fraude organizacional.

Adicionalmente, observa-se que os estudos que abordam a decisão ética, fator relevante nos processos de racionalização, são escassos. Na literatura são apresentados alguns modelos de decisão ética como os de Ferrel e Greshm (1985), Rest (1986), Treviño (1986), Jones (1991), Hunt e Vitell (2006) e Alves et al. (2007), porém apenas o último visou estabelecer a conexão entre decisão ética e fraude. Grande parte dos modelos citados sugere que há influência de fatores individuais e situacionais sobre a decisão do indivíduo. Por isso são referências para o estudo da fraude. No entanto, foram observados poucos estudos que buscaram analisar empiricamente essa relação. Destaca-se o trabalho recente de Harissom, Summers e Mennecke (2018) que estudaram a influência de elementos da personalidade sobre a tendência e comportamento fraudulento.

Portanto, no intuito de preencher lacunas teóricas apresentadas e ainda não abordadas em pesquisas pretéritas, esta pesquisa visa estudar fatores relacionados ao indivíduo e a organização e questões éticas relacionadas à tendência do indivíduo para cometer fraude organizacional, cabendo a ela ampliar o conhecimento sobre o tema fraude por intermédio de um viés não criminal da ação, e sim a partir de paradigma do comportamento ético relacionado à racionalização. Corroborando com Murphy (2012), que acredita que as predisposições para fraude não estão relacionadas apenas à racionalização, sugerindo que essa relação possa ser melhor explorada, assim como Schuchter e Levi (2015) que apontam que a racionalização é tratada apenas como uma voz interior inibidora da fraude e uma consciência culpada.

Como fatores individuais a serem analisados, propõem-se os valores individuais e percepção moral, seguindo as sugestões já apontadas por Maragno e Borba (2017), por estarem relacionados ao processo de racionalização do indivíduo, além da personalidade. Como fatores situacionais, propõe-se a percepção de controles internos e a percepção de clima ético organizacional, que se justificam por conterem elementos do ambiente organizacional que podem influenciar o indivíduo a ter a tendência de cometer a fraude.

Sob o ponto de vista organizacional, a pesquisa se justifica, pois, uma vez entendida a contribuição dos fatores individuais, situacionais para o julgamento moral e a influência da percepção moral sobre o julgamento moral e desse sobre a tendência para a fraude, esses podem ser trabalhados pelas organizações e lideranças no intuito de produzir a redução da fraude organizacional, e, com isso, reduzir a possibilidade de perdas monetárias.

Sob o ponto de vista social, vislumbra-se que a pesquisa tenha importância e apresente contribuição, pois se trata de um tema relevante do ponto de vista econômico, tanto a nível local como mundial, pois a fraude permeia não só o ambiente organizacional, como também o ambiente político e governamental, como pode ser observado por diversos casos divulgados pelas mídias em todos os continentes.

#### **1.4 Estrutura do estudo**

Este estudo divide-se em seis capítulos, incluindo esta Introdução, na qual se apresentam a pergunta de pesquisa e o objeto de estudo que é a Fraude Organizacional. A primeira seção apresenta os objetivos gerais e os específicos. A segunda seção, justificativa, discute a escolha da temática, sua importância, lacunas teóricas e os aspectos em que a fraude organizacional pode ser abordada pelo viés do comportamento, onde a racionalização é apontada como relevante para entender o fenômeno. A justificativa ainda indica as contribuições de natureza acadêmica, prática e social.

No segundo capítulo, o referencial teórico se desenvolve em sete seções, construindo marcos teóricos e a revisão da literatura referente ao tema. A primeira seção, Desvio de Comportamento, apoia-se na Teoria do Comportamento Organizacional para trazer as classificações e tipos de desvio de comportamento e a relação desse com a fraude organizacional. A segunda seção apresenta os estudos sobre fraude, privilegiando o modelo clássico do “Triângulo da Fraude”, além de abordar outros estudos sobre o tema. A terceira seção, Tendência para Fraude Organizacional, emprega a Teoria da Ação Racional para evidenciar o conceito de tendência, além de ser apresentada a diferenciação teórica entre tendência e comportamento. Na quarta seção, são apresentados os fatores individuais e situacionais escolhidos para compor os indicadores do julgamento moral do indivíduo. Primeiramente abordam-se valores individuais a partir da teoria do Sistema de Valores. Tem-se a Personalidade que é abordada pela teoria dos Traços de Personalidade e depois se aborda o Clima Organizacional Ético discutido a partir da Teoria do Clima Organizacional. Por fim, os Controles Internos são trabalhados a partir da Governança Corporativa e pelas Teorias do Estímulo-Resposta e Teoria das Expectativas. A quinta seção traz o conceito de Percepção Moral, onde é trabalhado o conceito de ética e moral, bem como os conceitos de percepção moral, orientação deontológica e teleológica. Na sexta seção, Julgamento Moral trabalha-se os níveis de moralidade e o conceito de maturidade moral. Na sétima seção são apresentados sete modelos de decisão ética, que são a base para a construção do modelo teórico.

No terceiro capítulo, abordam-se a Hipóteses e Modelo a partir de duas seções. A primeira seção diz respeito a hipóteses de pesquisa, que visam apresentar o relacionamento definido a partir da base teórica estudada. Na seção seguinte é apresentado o modelo hipotético, que representa graficamente as relações teóricas propostas.

O quarto capítulo, tem-se os procedimentos metodológicos, onde se apresentam o enquadramento da pesquisa, métodos de investigação, cálculo da poluição, definição de instrumentos de pesquisa, procedimentos amostrais e forma de tratamento de dados.

O quinto capítulo apresenta as análises e resultados alcançados, sendo avaliado o suporte das hipóteses levantadas. Nesse capítulo são descritas as saídas obtidas com o método de Modelagem de Equações Estruturais, informações demográficas que caracterizam os respondentes e suas respectivas organizações.

No sexto capítulo são apresentadas as conclusões da pesquisa, suas contribuições, limitações e agenda futura. Nesse capítulo apresenta-se a resposta à pergunta de pesquisa, demonstrando que o objetivo geral e os objetivos específicos foram alcançados.

As referências indicam as fontes consultadas do trabalho. O Apêndice A apresenta o resumo dos constructos, o Apêndice B o instrumento de pesquisa e o Apêndice C apresenta as chaves do modelo.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

O estudo busca analisar qual a influência de fatores individuais, situacionais e percepção sobre o julgamento moral do indivíduo e desse último sobre a tendência para fraude organizacional. Adotam-se como representantes dos fatores individuais os valores individuais e a personalidade; como representantes dos fatores situacionais, os controles internos e clima organizacional ético; e como percepção moral as orientações deontológica e teleológica.

Procura-se apresentar, em linhas gerais, quais os principais conceitos e nuances teóricos que contribuem para responder à pergunta de pesquisa. Primeiramente, o referencial teórico apresenta o conceito de desvio de comportamento e sua relação com a fraude organizacional. Posteriormente, apresenta o conceito de fraude e os principais estudos sobre o tema, além do conceito de tendência para fraude. Depois, descreve fatores individuais como os valores, personalidade e fatores situacionais como clima organizacional ético e controles internos como elementos que podem influenciar no comportamento do indivíduo. Apresenta-se o conceito de julgamento moral que é fator constante nos processos de decisão ética antes do curso de uma ação moral. Segue-se apresentando modelos de decisão ética, até a apresentação do modelo teórico.

### 2.1 Desvio de comportamento

Pesquisadores britânicos conceberam o Comportamento Organizacional (CO) como disciplina emergente e quase independente, tendo sua origem em áreas de conhecimento, estabelecidas como a Psicologia, a Sociologia e a Economia. O conceito levou cerca de 40 anos para se consolidar no meio científico a partir do deslocamento, para seu lastro de interesse, de temas isolados, complexos e portadores de divergências conceituais ou metodológicas em suas disciplinas de origem (Siqueira, 2002).

Em 1984, a edição da *Annual Review of Psychology* traz o CO definido como “um campo multidisciplinar que examina o comportamento de indivíduos dentro de ambientes organizacionais, como também a estrutura e o comportamento das próprias organizações” (Staw, 1984, p. 628). Nessa mesma edição, foram postulados dois níveis de análise: o macro e o micro comportamento. O primeiro se ocuparia das questões sobre estrutura, *design* e ações das organizações em um contexto socioeconômico, enquanto o segundo estaria voltado para atitudes e comportamentos individuais, uma vez que esses influenciam ou se deixam influenciar pelos sistemas organizacionais, diferindo da classificação pretérita apresentada na década de 70, que

apresentaram quatro subsistemas independentes, representando as atividades organizacionais (indivíduos, equipes ou pequenos grupos de trabalho, departamentos ou outros pequenos setores organizacionais e a organização como um todo) (Siqueira, 2002).

Apesar de ainda não ser claro o objeto de interesse do CO, três objetos principais têm prevalecido como eixo das pesquisas: o indivíduo, o grupo/equipes de trabalho e a organização como um todo (Siqueira, 2002). Como medida do CO tem sido estudados atributos quantitativos sobre desempenho econômico-financeiro, até medidas psicossociais individuais ou de grupos/equipes como o comprometimento, satisfação no trabalho e coesão.

É apresentado por Robbins, em 2002, um modelo para explicar o CO que considera os três níveis de análise: o indivíduo, cujas saídas são as decisões individuais que são influenciadas e influenciam sua percepção do contexto; posteriormente considera o comportamento no grupo onde o indivíduo está inserido; e, por fim, a sua influência nos sistemas organizacionais (Robbins, 2002). Esses últimos, por sua vez, voltam a causar efeito no grupo e no indivíduo. Como resultado desse conjunto de inter-relações, para o qual o autor denomina de “resultado humano”, tem-se a produtividade o absenteísmo, o presenteísmo, a rotatividade, a cidadania e a satisfação com o trabalho como fatores que influenciarão o desempenho da organização de forma positiva ou negativa.

Entender o CO é também analisá-lo sob a ótica do desvio daquilo que é esperado. Por isso, o desvio de comportamento ou desvio de comportamento nas organizações tem obtido destaque nas pesquisas científicas, pois não é um fenômeno incomum (Lima Leonardo, Ferreira, Valentim, Felipe, & Martins, 2016; Chernyak-Hai & Tziner, 2014; Ansari & Mazraeh, 2013) dada à possibilidade de muitas pessoas se engajarem em situações que, várias vezes, envolvem elevadas perdas financeiras (DeShong, Grant, & Mullins-Sweatt, 2015), causam mal-estar emocional (Leonardo et al., 2016) ou afetam a imagem da organização (DeShong et al., 2015).

Em outra vertente, há autores que estudam o desvio de comportamento do ponto de vista positivo, ou seja, o chamado desvio bem-intencionado (Lima Leonardo et al., 2016; Chernyak-Hai & Tziner, 2014; Umphress & Bingham, 2011), que nada mais é que a quebra intencional de regras e normas da organização para um objetivo nobre (Vadera, Pratt, & Mishra, 2013). A partir dessa perspectiva, o desvio de comportamento pode levar à inovação, ao aumento da competitividade ou levar às mudanças organizacionais (Galperin, 2012).

Na década de 1990, Vardi e Wiener (1996) destacaram o termo “intenção” para definir o conceito de desvio de comportamento nas organizações. Assim, o desvio de comportamento se tornou qualquer ação ou ato cometido de forma deliberada e intencional pelos membros da

organização com objetivo de violar normas fundamentais ou societárias ou seus valores fundamentais (Metofe, 2017; Lima Leonardo et al., 2016). Gruys e Sackett (2003) acrescentaram ao conceito o fato de serem ações contrárias aos interesses legítimos da organização. Por isso, danos causados por ações acidentais ou erros foram excluídos do conceito (Vardi & Weitz, 2016), assim como aquelas ações causadas por pessoas fora da organização (Gruys & Sackett, 2003). Na literatura, é comum encontrar variações no conceito que denotam significado semelhante conforme Quadro 2 abaixo.

**Quadro 02:** Variação do conceito de desvio de comportamento

<b>Conceito</b>	<b>Autor</b>	<b>Definição Proposta</b>
Comportamento Incompatível	Puffer (1987)	Quebra de regras ou normas ou ato de não cumprir regras previamente estabelecidas.
Desvio no local de trabalho	Robbison e Bennett (1995); Nasir e Bashir (2012); Ansari e Mazraeh (2013); Gok, et al. (2017); Yildiz e Alpkán (2015); Warren (2003) e Leonardo, Ferreira et al., (2016)	Ações voluntárias com intenção de violar normas organizacionais ou com potencial de causar dano ao funcionamento organizacional independentemente de julgamento moral (perspectiva destrutiva ou negativa);  Ações voluntárias que trazem benefícios para organização, para colegas ou mesmo para os clientes (perspectiva construtiva ou pró-social de quebra de normas).
Comportamento antissocial	Lee, Ashton e Shin (2005); Griffin e Lopez (2005)	Ações individuais ou em grupo para prejudicar colegas de trabalho, a organização ou outros interessados.
Vício do empregado	Moberg (1997)	Comportamento que demonstra baixo nível moral.
Agressão	Griffin e Lopez (2005)	Comportamento com intenção de causar dano a um indivíduo ou organização.
Agressão motivada à organização	O'Leary-Kelly, Griffin, e Glew (1996); Harvey, Summers e Martinko (2010)	Agressão motivada por algum fator interno à organização.
Comportamento contra-protetor	Nascimento, Coutinho, Andrade, e Mendonca (2015); Ansari e Mazraeh (2013); Kelloay, Francis, Prosser e Cameron, (2010); Taylor (1990)	Novo conceito de desvio que envolve o uso indevido de recursos de internet ou telecomunicações para fins particulares durante a jornada de trabalho.
Comportamento para desestabilizar as relações de trabalho	Duffy, Ganster e Pagon (2002)	

Fonte: Elaborado pela Autora, 2019.

Na década de 1990, os estudos voltaram-se para analisar o desvio de comportamento em uma abordagem individual (Kellooy et al., 2010). No entanto, Robbison e Bennett (1995) e Bennett e Robinson (2000), algum tempo depois, propuseram uma perspectiva integrativa de acordo com o objetivo do desvio de comportamento, variando entre individual e organizacional e da sua severidade. De acordo com as autoras, o desvio de comportamento organizacional não é definido, tendo como base padrões morais, ou seja, eles partem de paradigma utilitário. Ao invés disso, é constituído pela não observância de referências como normas formais ou informais, padrões, políticas e regras. De toda forma, em seu estudo, as autoras abrem a possibilidade de integração da análise do desvio de comportamento no local de trabalho com padrões morais.

O desvio de comportamento pode ser entendido sob a lógica da teoria da troca social (Blau, 1964; Umphress & Bingham, 2011). Ela tem como proposição que as pessoas tendem a repetir as ações pelas quais foram recompensadas no passado, ou seja, é feita a análise de custo-benefício da ação (Chernyak-Hai & Tziner, 2014). Portanto, a percepção de ganhos positivos pela ação, seja monetário ou social, levará o indivíduo a repeti-la em circunstâncias semelhantes. Por outro lado, o não engajamento poderá levá-lo a sofrer penalidades (Umphress & Bingham, 2011). Essa teoria também preconiza que os indivíduos agem de acordo com ações semelhantes realizadas no contexto onde estão inseridos. Portanto, tendem a assumir comportamentos da maioria desde que prevejam ganhos ou a possibilidade de punição. Ela é muito apropriada quando se quer estudar o comportamento dentro de uma coletividade ou contexto organizacional.

Há estudos sobre desvio de comportamento sob a perspectiva dos padrões morais. Essa perspectiva, segundo Rios (2006), possui como referência os costumes, que remetem a uma dimensão social da vivência dos seres humanos e determinam a configuração diferenciada das culturas. Esses costumes se sustentam em valores criados pelos indivíduos, configurando-se nas referências para as regras, leis e normas de convivência, qualificando o que é costumeiro como “bom” e estranhando o que não se enquadra nas regras criadas. Com isso, o desvio de comportamento é definido perante o julgamento frente a padrões morais estabelecidos. Como consequência, ele é o produto das dimensões sociais e individuais que, na prática, não são fáceis de serem separadas. Dessa forma, o julgamento do comportamento se dá a partir da sociedade e de seus constituintes (Solomon, 2007). Portanto, se prevalecem fortes padrões morais, eles serão referência para o julgamento do indivíduo e, partir deles, ocorrerão os dilemas éticos e decisões éticas. Dessa perspectiva surge o conceito de comportamento ético, que se traduz pelo objeto do julgamento frente a padrões morais estabelecidos (Thaler & Helmig, 2015).

O desvio de comportamento também é abordado pela visão criminal da ação, que passa a ser configurado como crime organizacional, ou seja, os atos intencionais e deliberados cometidos contra a organização por indivíduos ou grupos que ferem leis estabelecidas (Schrager & Short Jr., 1978). Nesse caso, a avaliação do desvio de comportamento se dá frente ao que é determinado como crime nas leis estabelecidas.

Diante das várias possibilidades, uma ação pode se enquadrar enquanto desvio de comportamento sem infringir alguma lei estabelecida, ou seja, não seria ilegal, porém imoral ou não aceita por regras de um grupo ou sociedade (Oliveira, 2015), sendo imoral e ilegal ao mesmo tempo ou somente ser ilegal e não ser visto como imoral.

Por fim, o desvio de comportamento pode ser visto como uma faceta da *performance* organizacional na mesma direção ou contrária aos resultados positivos pretendidos (Sackett, 2002).

As tentativas de classificar o desvio de comportamento na organização percorreram dois caminhos defendidos por Hollinger e Clark (1982): o desvio de propriedade e o desvio de produção (Vardi & Weitz, 2016). O primeiro caso trata das ações de empregados para apropriar-se ou danificar ativos tangíveis ou propriedades sem autorização (ex. roubo de máquinas, peças, fraudes contábeis, etc.). O segundo caso refere-se a comportamentos dentro da organização que levam a perdas não materiais, ou seja, trata-se de comportamentos que violam regras formais definidas para o bom atendimento a quantidade ou qualidade das entregas (ex. atrasos, baixa produtividade, descuido, uso de álcool e drogas durante a jornada, etc.) (Hollinger & Clark, 1982; Mangione & Quinn, 1975).

Wheeler (1976) tipificou o desvio de comportamento, conforme a severidade dos impactos; comum e alto impacto. Algumas décadas depois, Robbison e Bennett (1995) propuseram um modelo e introduziram a tipologia que integrou o desvio de comportamento combinando a severidade e os objetivos do comportamento desviante. Com relação aos objetivos, os comportamentos desviantes podem ser de dois tipos: os que se referem a ações que visam prejudicar a organização (organizacional) e os que se referem a ações cujo alvo é algum membro da organização (interpessoal) (Sackett, Berry, Wiemann, & Laczó, 2006).

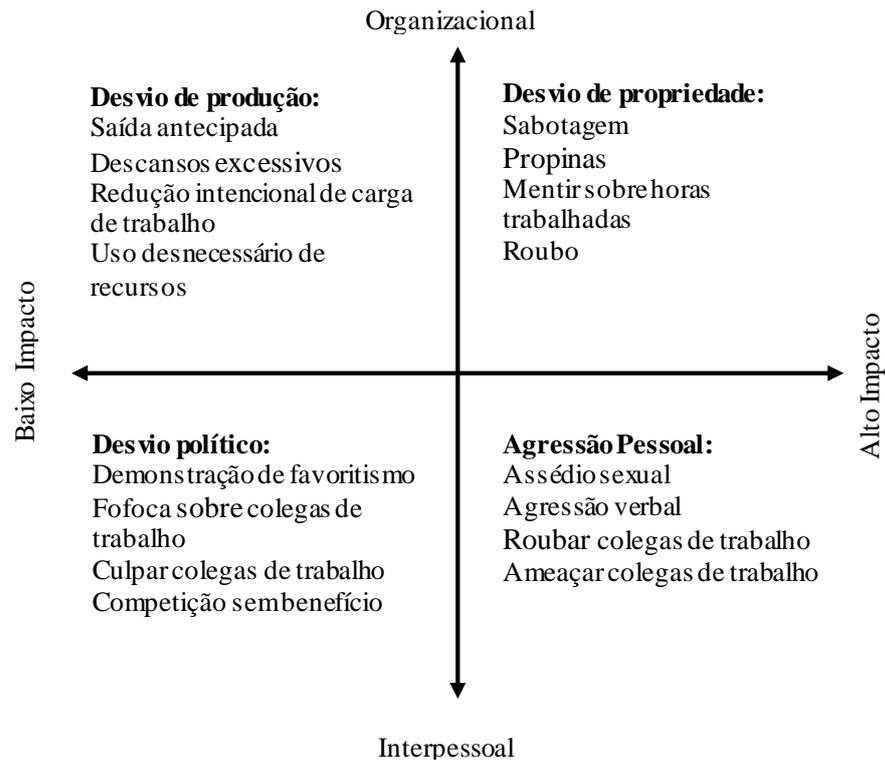
Quanto ao nível de severidade, os desvios podem ser classificados em um *continuum*, podendo variar entre menos severo (baixo impacto) e mais severo (alto impacto). Robbison e Bennett (1995) combinaram os fatores dando origem a quatro quadrantes: desvios de produção, propriedade, político e agressão pessoal. Nesse estudo, o foco é dado aos desvios de comportamento que visam prejudicar a organização, aqui denominados desvios de propriedade e produção.

Os desvios de produção são aqueles comportamentos que violam regras formais estabelecidas para alcançar os resultados pretendidos da organização (Robbison & Bennett, 1995). Os desvios de propriedade são aqueles nos quais há apropriação sem autorização ou danos à ativos da organização. Usualmente causam perdas monetárias significativas (Robbison & Bennett, 1995). Os roubos de ativos tangíveis ou intangíveis são considerados desvios de propriedade, cuja abrangência e dificuldade de detecção dos autores são fatores de difícil solução (Lacey & Cuganesan, 2004; Bassett, 2003).

Os quatro tipos, com exemplos não exaustivos, são apresentados na Figura 2, que representa o modelo proposto por Robbison & Bennett (1995).

O estudo de Robbison e Bennett (1995) aponta para uma distinção nos modelos do desvio de comportamento organizacional entre desvio organizacional e interpessoal. No entanto, estudos mais recentes apontam que há uma alta correlação entre as duas dimensões (Dalal, 2005). Apesar da alta correlação, Berry, Ones e Sackett (2007) pedem atenção por não ser um resultado conclusivo, principalmente porque Bennett e Robinson (2000) apresentaram variáveis diferentes no estudo. Observa-se, dessa forma, que não há um consenso no que diz respeito à dimensionalidade do constructo, pois outros modelos são encontrados na literatura como os modelos de Sackett (2002), que busca conjugar as dimensionalidades de uma forma mais geral e Spector et al., (2006) que tratam as dimensões de forma hierárquica, ou seja, os antecedentes têm potencial diferente com relação ao desvio de comportamento.

**Figura 2:** Tipologia de desvio de comportamento no trabalho



Fonte: Robbison, S.L., & Bennett, R.J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: a multidimensional scaling study. *The Academy of Management Journal*, 38(2), p. 565.

Vardi e Wiener (1996) analisaram o desvio de comportamento a partir de duas diferentes perspectivas: a primeira destaca a intenção do comportamento e classifica-os por tipo: Tipo S, O e D; a) Tipo S: tem como finalidade a benefício próprio, em geral causa dano à organização ou seus membros; b) Tipo O: tem como objetivo trazer ganhos para a organização e c) Tipo D: tem como objetivo causar danos ou destruição e tem como foco a organização. A segunda destaca a forma como o desvio de comportamento é visto na organização: a) interpessoal: ocorre entre colegas como os insultos, incivildade, etc.; b) intrapessoal: forma que visa causar dano a si mesmo no ambiente de trabalho; c) produtivo: visa causar dano à organização ou pessoal; e) Propriedade: visa à apropriação indevida de bens; f) político: manifestações políticas que visam tomar partido em uma situação ou beneficiar alguém ou a si mesmo (Vardi & Weitz, 2004).

Nessa pesquisa, o foco é dado ao desvio que causa dano à organização e que traz benefício ao indivíduo. Além disso, considera-se como desvio de comportamento aquele desvio que intencionalmente desrespeita as regras estabelecidas ou os aspectos morais que prevalecem na organização em uma perspectiva negativa do fenômeno.

### 2.1.1 Desvio de comportamento e fraude

Segundo a Norma ISA 240 (IAASB, 2018), a fraude difere do erro por ter suas causas subjacentes intencionais. Essa norma define fraude como um “ato intencional praticado por um ou mais indivíduos entre gestores, responsáveis pela governança, empregados ou terceiros, envolvendo o uso de falsidade para obter uma vantagem injusta ou ilegal” (p. 159).

Na obra *Managing the Business Risk of Fraud: A Practical Guide* tem-se que a fraude “é qualquer ato ou omissão intencional concebido para enganar os outros, resultando em vítima, sofrendo perdas e/ou o autor obtendo um ganho” (IIA, 2008. p.5).

A partir dos conceitos aceitos internacionalmente, a fraude se assemelha ao desvio de comportamento, pois tem o mesmo caráter intencional e que causa dano conforme especificado por Vardi e Wiener (1986). De forma sintética, Rodgers, et al. (2014) resumem o conceito como um ato desonesto que traz perda econômica à parte lesada e/ou percepção de ganho para o responsável.

Tipificando a Fraude, de acordo com a “*The fraud Tree*” ou “Árvore da Fraude” da ACFE (2016) pode-se dizer que ela se divide em três tipos: corrupção, demonstrações fraudulentas e apropriação indevida de recursos. Esse último tipo está alinhado ao conceito de desvio de comportamento tipo S e D, de propriedade e produção conforme caracterizam Vardi e Wiener (1996) e Robbison e Bennett (1995).

Como apontam Assing, Alberton e Tesh (2008), a fraude leva à ideia de perda de confiança, ou seja, um ato doloso praticado de forma proposital, diferentemente do erro, onde não há a intenção do agente de que sua prática cause, de forma intencional, qualquer dano a outrem. Nesse estudo, o conceito adotado é aquele em que a fraude é originada de forma intencional, tem como objetivo causar dano à organização e trazer benefícios para quem a comete, sendo denominada fraude organizacional.

Dessa forma, o tipo de fraude, considerado nesse estudo, é aquele que é intencional e causa dano à organização e traz benefícios para quem a pratica.

## 2.2 Estudos sobre fraude

Os primeiros estudos sobre fraude derivam da teoria da escolha racional (Shover & Hochstetler, 2002). O tema foi primeiramente abordado no âmbito criminal, quando Edwin Sutherland, criou o conceito de “crime do colarinho branco” para designar o crime cometido

por pessoas respeitáveis, com alto prestígio social, usando de posição privilegiada (Sutherland, 1944).

### *2.2.1 Triângulo da fraude*

A primeira abordagem estruturada para tratar o tema fraude foi construída na década de 1960, por Donald Cressey, quando foi configurada a metáfora do triângulo da fraude (Sorunke, 2016; Deng, Wang, Zhang, Huang, & Cui, 2014). Cressey teorizou seu modelo com base em sua pesquisa que analisou as circunstâncias que levam o indivíduo a engajar-se em atividades fraudulentas e antiéticas (Ruankaew, 2016). Essa teoria é condicionada pela existência conjunta de três dimensões ou motivadores: pressão, oportunidade e racionalização; a existência desses três elementos criaria condições favoráveis à ocorrência da fraude (Galvis-Castañeda, 2017; Santos, Amorim & Hoyos, 2010).

#### **2.2.1.1 Pressão**

A pressão é identificada como motivador interno e é a primeira aresta do triângulo, podendo ser denominada de incentivo ou motivação. Na literatura, geralmente é relacionada às necessidades pessoais e econômicas do indivíduo, incidentes ou condições psicossomáticas, aberrações nas atitudes (Dittenhofer, 1995) ou a frustração com o trabalho. Em termos de comportamento, a pressão se constituiria de condições e exigências externas, as quais aumentariam a probabilidade de ocorrência (Galvis-Castañeda, 2017). Pesquisadores identificaram que todo indivíduo que comete fraude enfrenta pressão e que, algumas vezes, ela não chega a ser real e sim imaginária (Albrechet, Hill, & Albrechet, 2006). Segundo Albrecht, et al. (2006), aproximadamente 95% dos casos de fraude são influenciados pela pressão financeira.

#### **2.2.1.2 Oportunidade**

As oportunidades têm relação com as circunstâncias do ambiente, com a ausência de controles interno ou controles fracos, falta de regras internas à organização, apatia gerencial, incidentes anteriores não punidos, uso inadequado da função (Dittenhofer, 1995) e falhas de governança dentre outros elementos. Essas circunstâncias, muitas vezes, servem para facilitar ou mesmo encobrir a ação. Ferrel e Gresham (1985) apontam a oportunidade como o fator de maior impacto na decisão ético-antiética, acrescentando que a falta de punição viabiliza as oportunidades para o desvio de comportamento sem a preocupação com as consequências.

Segundo Mon (2002), a organização *per se* não pode ser a única explicação para ocorrência da fraude, exemplificando que a ela cria as oportunidades quando falha nos controles, na determinação de recompensas e nas sanções, ao mesmo tempo em que há um cálculo que é feito pelo indivíduo, que segue ou não com a ação fraudulenta. Esse cálculo é feito avaliando-se, de forma antecipada, as consequências ou o potencial de severidade das mesmas, associando-as à decisão a ser tomada, corroborando com as propostas de Jones (1991). Portanto, a decisão em prosseguir ou não e aproveitar as oportunidades é o resultado dessa avaliação que tem a ver com o próximo tópico.

### **2.2.1.3 Racionalização**

A racionalização é a forma como o indivíduo justifica seus atos, ou seja, como ele torna a sua atitude moralmente aceitável. Dittenhofer (1995) denomina-a de integridade pessoal, que está relacionada ao código de conduta pessoal, ética, moralidade, valores e outras formas de integridade. Cressey (1953) a definiu como “o processo de busca de uma desculpa lógica para tendências questionáveis (p.94)”. Ruankaew (2016) destaca que, algumas vezes, o fraudador não reconhece sua ação como antiética. A racionalidade abarca o senso de moralidade e a percepção da consequência das ações. A capacidade de racionalizar está ligada ao aspecto moral do indivíduo, que neutraliza ou anula os objetivos morais internos, protegendo-o da auto culpa (Umpress & Bingham, 2011; Bandura, 1999). Como consequência, o indivíduo remove a lente ética, o que implica na ação sem culpa, ou seja, influência nas decisões éticas (Trevino, 1986). Dessa forma, a neutralização é uma condição habilitadora para a expressão de comportamentos não éticos.

### **2.2.2 Variações do modelo clássico**

De Cressey até os dias atuais, os estudos sobre fraude vêm ganhando novas formas em função das várias críticas à teoria. Algumas variações do modelo original são propostas como:

a) Wolfe e Hermanson (2004) criticam o modelo do triângulo por esse não levar em conta a capacidade que o indivíduo tem de identificar as oportunidades. Eles destacam uma série de comportamentos que levam à fraude como: a capacidade de explorar as oportunidades, usar e manipular controles fracos e usar a posição e o poder da função para usufruir de benefícios. Defendem uma nova metáfora denominada “Diamante da Fraude”, cujo novo vértice é ocupado pela capacidade ou conhecimento que o indivíduo possui ou desenvolve para identificar fragilidades e novas formas de cometer fraude;

b) Dorminey, et al. (2010) apresentaram uma nova versão ao diamante da fraude. Os autores consideram que a capacidade pode ser subdividida em: mente criminosa e arrogância. Segundo eles, o fraudador processa a seguinte linha de raciocínio: pressão - eu quero ou tenho a necessidade de cometer a fraude; oportunidade - identifiquei uma falha nos controles que me facilita realizar a exploração e me beneficiar de forma fraudulenta; racionalização - eu me convenci, após analisar os riscos e consequências envolvidas, de que a fraude vale à pena; capacidade - eu possuo as características e habilidades necessárias para realizar o ato fraudulento, reconhecendo essa oportunidade especial de realizá-la, beneficiando-me.

Como pode ser observado, o modelo de Cressey (1953) busca explicar as motivações e as condições para que a fraude ocorra. Os modelos posteriores tentam acrescentar elementos relacionados às características do fraudador. No entanto, esses modelos não abordam o que pode afetar o fraudador no momento da tomada de decisão, tão pouco se preocupam com aspectos morais do indivíduo ou aspectos do ambiente onde ele está inserido quando da ação para fraude. A fraude não pode ser isolada de seu contexto, como defende Huber (2017). Dessa forma, não pode ser analisada apenas do ponto de vista do fraudador e sob o paradigma racional, como preconiza o modelo adotado pela maioria dos estudos que utiliza o triângulo da fraude proposto por Cressey e modelos posteriores.

### *2.2.3 Outros estudos sobre fraude*

A fraude também pode ser vista pela ótica da Teoria da Diferenciação Social, segundo a qual o comportamento criminoso não é inato, pois é apreendido nas relações sociais, principalmente no interior dos grupos, onde se aprende técnicas, comprometimento com o crime, motivos, dentre outros (Dittenhofer, 1995).

O comportamento é adaptado conforme contexto, por isso algumas pessoas são honestas em alguns momentos e desonestas em outros. Essa perspectiva sugere que fatores situacionais influenciam na decisão do fraudador. Um pensamento oposto a essa teoria sugere que as pessoas apresentam retidão no comportamento, ou seja, uma pessoa honesta será sempre honesta e aquela desonesta agirá de acordo com a conveniência. Essa diferença é explicada a partir de dois pontos: o grau de reforço ao comportamento honesto e o grau de punição, assim como a clareza nas regras e normas (Dittenhofer, 1995). No entanto, deve-se considerar que nem todas as pessoas desonestas cometem fraude (Duffield & Grabosky, 2001).

Tomando como ponto de partida as questões psicológicas, há inúmeros testes que buscam avaliar a integridade e honestidade das pessoas, no entanto não há um conceito fechado capaz de prever comportamentos fraudulentos, pois as motivações não estão apenas relacionadas ao

indivíduo, mas também a outros fatores externos. Porém, algumas características psicológicas podem influenciar o indivíduo como: o ego/poder que derivará do aspecto relativo à necessidade de afirmação e por consequência o desejo de manutenção de um estilo de vida incompatível com as condições atuais do indivíduo (Duffield & Grabosky, 2001). Essa perspectiva está relacionada ao aspecto motivação do triângulo de Cressey (1953).

Tendo como referência as várias teorias, percebe-se que a fraude não pode ser analisada somente do ponto de vista do fraudador como propõe Cressey (1953), tampouco apenas pelo contexto. Deve-se levar em conta o fato de haver a percepção de que há oportunidades relacionadas à falta de clareza de normas e regras e ao baixo nível de controles internos, bem como pela percepção de não haver justiça relativa ao contexto onde o indivíduo está inserido. Pressões de origens diversas, as características do indivíduo e a percepção moral o levariam a avaliar a consequência dos seus atos, bem como a forma como a fraude é traduzida no contexto, ou seja, na cultura da organização ou em suas normas. Dessa forma, a tendência do indivíduo para a fraude seria o produto da combinação entre aspectos individuais e situacionais (Duffield & Grabosky, 2001).

A ocorrência de fraude nas organizações exige constante análise para sua compreensão e combate. Por isso, é natural que as variáveis de análises variem e evoluam, ganhando novos contornos e condições.

### **2.3 Tendência para fraude organizacional**

A Teoria da Ação Racional preconizada por Fishbein e Ajzen (1975) é uma das teorias mais utilizadas para prever o comportamento humano e tem como objetivo explicar e prever comportamentos sociais que precedem ou condicionam os comportamentos reais (Roazzi, et al., 2014).

A teoria postula que, para adoção de certos comportamentos, ocorre uma avaliação racional de todas as informações disponíveis (Roazzi, et al., 2014), tem como pressuposto a ligação entre crenças, transpassando as atitudes e intenções, chegando até o comportamento do indivíduo (Ajzen, 1985). Durante esse caminho, o indivíduo considera informações implícitas e explícitas, levando em conta as consequências das ações (Ajzen, 1985).

Ajzen (2002) defende que o comportamento humano é guiado por três tipos de crenças: 1) comportamentais: sobre as consequências prováveis de um comportamento; 2) normativas: sobre as expectativas normativas de terceiros e 3) controle percebido: crenças a respeito da presença de fatores que podem impedir ou facilitar a *performance* de um comportamento. Essas

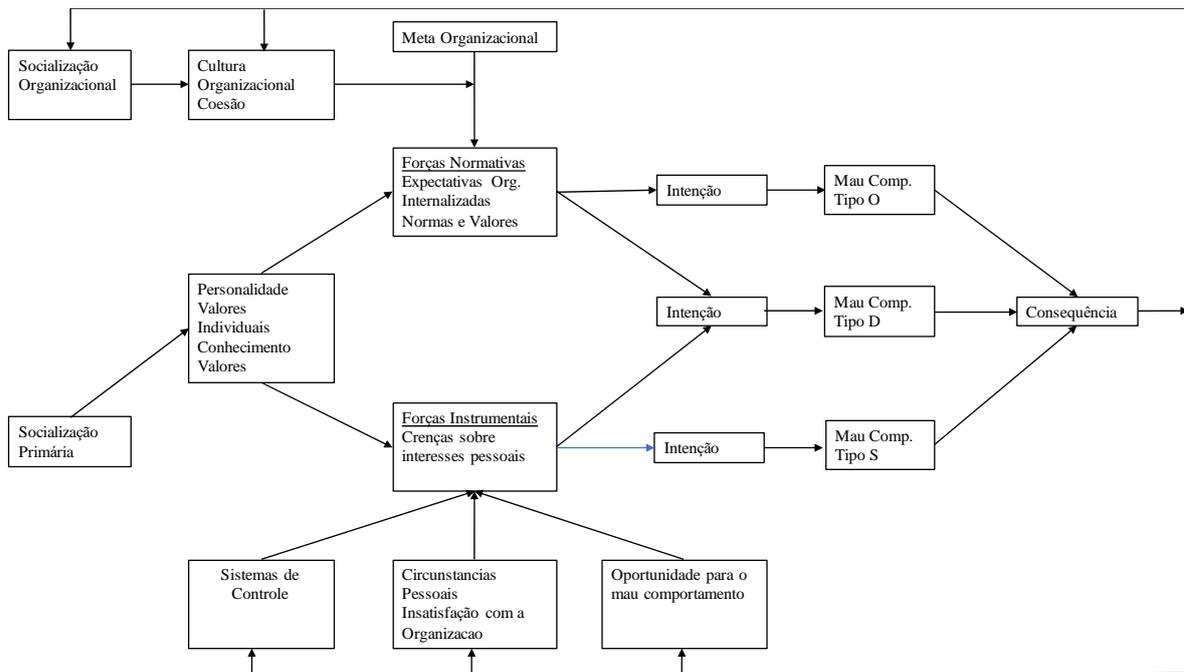
crenças produzem atitudes favoráveis ou desfavoráveis para o comportamento; por isso, diz-se que a intenção é o antecedente imediato do comportamento.

Segundo Roazzi et al. (2014), essa teoria preconiza e assume que para haver a compreensão e previsão de comportamento é preciso considerar variáveis como crenças, normas, referências sociais e intenções, sendo essa última elencada como principal contribuidora para o comportamento. Destaca-se que, nessa teoria, a avaliação das consequências do comportamento, a motivação para concordar com as pessoas (referentes) que lhe são importantes e as variáveis externas (Moutinho & Roazzi, 2010).

Faz-se necessário e importante conceituar a diferença entre comportamento e tendência. A partir de Moutinho e Roazzi (2010), tem-se que o comportamento são os atos observáveis ou uma consequência comportamental real. Fishbein e Ajzen (1975) denominam intenção como a probabilidade de realização de certa ação, o que aqui nesse estudo será denominada de tendência, que está relacionada com as disposições para a ação, o que aqui nesse estudo será denominada tendência, que está relacionada com as disposições para a ação. Sabe-se que não há uma correspondência direta entre intenção e comportamento, no entanto as pessoas tendem a agir de acordo com suas intenções. A acurácia entre intenção e comportamento está atrelada à estabilidade das intenções (Ajzen, 1985) e sua força (Moutinho & Roazzi, 2010). Por esse motivo, nessa pesquisa, é adotado o termo tendência para a fraude, pois o indivíduo pode ter a intenção para decidir a favor da ação fraudulenta, porém outros fatores no espaço ou no tempo podem interferir nessa decisão e a ação não ser efetivada de fato.

Vardi e Weitz (2002) propuseram um modelo, conforme demonstrado na Figura 3, que usou a Teoria da Ação Racional como base para avaliar o desvio de comportamento. É importante destacar, nesse modelo, que a intenção é influenciada pelas crenças pessoais, normas e valores; as consequências que influenciam nas escolhas pelo conhecimento dos resultados da ação e a integração entre fatores situacionais e individuais que irão influenciar tanto as forças instrumentais quanto as normativas.

**Figura 3:** Modelo Instrumental-Normativo: Determinantes organizacionais e individuais dos tipos de desvio de comportamento.



Fonte: Vardi, Y., & Wiener, E. (1996). *Misbehavior in Organizations. A Motivational Framework. Organization Science*, 7(2), p. 157.

Esse modelo aponta que desvio de comportamento pode ser avaliado sob a perspectiva que há fatores individuais e situacionais que funcionam como antecedentes das intenções do indivíduo. A intenção como previsto por Ajzen (1985) antecede ao comportamento.

## 2.4 Fatores individuais, situacionais e desvio de comportamento

Pesquisas empíricas disponíveis sobre comportamento organizacional sugerem dois fatores que contribuem para o desvio de comportamento nas organizações: individuais e situacionais (Leonardo, Ferreira, Valentini, & Gabardo-Martins, 2016; Chernyak-Hai & Tziner, 2014; Kish-Gephart, Harrison, & Treviño, 2010; Vardi & Weitz, 2004; Mon, 2002). Normalmente, essas pesquisas negligenciam a interação entre ambos os fatores (Henle, 2005). Nessa pesquisa, são abordados os fatores individuais e situacionais que podem explicar o desvio de comportamento integrando-os a aspectos morais. Especificamente, são abordados como fatores individuais os valores individuais e a personalidade e, como fatores situacionais o clima organizacional ético e os controles internos. Esses fatores foram escolhidos por terem sido estudados anteriormente de forma individualizada por outros autores, relacionando-os às decisões éticas e desvio de comportamento como será demonstrado a seguir.

### 2.4.1 Fatores individuais

Os fatores individuais têm sido associados às variáveis resultantes do nascimento e do processo de desenvolvimento social do indivíduo e representam a experiência vivida e as circunstâncias do nascimento (Ford & Richardson, 1994). Encontram-se na literatura trabalhos que consideram fatores como idade, gênero, escolaridade, posição no mercado de trabalho, tipo de emprego como a pesquisa conduzida por Alves, Weffort, Lisboa e Antunes (2007), que avaliou a influência do código de ética dos contadores brasileiros e aquela conduzida por Alleyne, Devonish, Allman, Charles-Soverall e Marshall (2010) que avaliaram a percepção de problemas éticos em estudantes de Barbados.

Desde os estudos de Rokeach em 1973, já se vislumbrava que os valores individuais tinham influência significativa nas decisões éticas do indivíduo e seriam motivadores da ação (Goossen, Sevä, & Larsson, 2016). Pesquisas empíricas recentes corroboraram com essa perspectiva, como o trabalho conduzido por Alleyne, Cadogan-McClean e Harper (2013). Maragno e Borba (2017) apontaram como necessária a evolução de estudos que visam analisar a influência dos valores e seu relacionamento com fraude quando analisaram a literatura disponível sobre o tema.

A personalidade é apresentada em alguns estudos como importante fator para determinar decisões e comportamentos, pois pode afetar a percepção do indivíduo sobre o ambiente em que está inserido (Penney, Emily, & Witt, 2011). Nesse sentido, é um elemento a ser estudado como potencial contribuidor para análise de decisões éticas no ambiente de trabalho.

Diante dessas possibilidades, a seguir serão apresentados os condutores teóricos que serão tomados como referência para a pesquisa no que tange aos fatores individuais elencados na pesquisa. São adotados como fatores individuais: os valores individuais e a personalidade que foram escolhidos por apresentarem estabilidade e serem considerados, na literatura, como potenciais contribuidores nas decisões éticas do indivíduo.

Será apresentada, a seguir, a fundamentação teórica de cada constructo elencado.

#### 2.4.1.1 Valores individuais

O estudo dos valores trilhou caminhos diversos. Primeiramente filosófico e posteriormente um caminho científico. Do caminho filosófico tem-se que o valor se ancorava na origem divina e nas coisas boas, até que Kant introduziu uma nova perspectiva e uma distinção básica entre ser e dever, descolando-se da ideia de divindade para uma perspectiva mais humana, com predomínio da consciência pessoal (Lucas & Passos, 2015). Do caminho científico, foi o

trabalho de Rokeach, em 1973, que promoveu a popularidade do tema, aumentando o número de produções (Teixeira, Sambiase, Janik, & Bilsky, 2014). No entanto, foram os trabalhos de Schwartz e Bilsky (1987) e posteriormente de Schwartz (1992) que possibilitaram o aprofundamento do tema.

Duas perspectivas se diferenciam na forma de pensar o significado de valores para os indivíduos: a interna e a externa. A primeira apresenta os valores na sua função psicológica no indivíduo e o seu relacionamento com a essência humana, enquanto a segunda os vê como elementos da cultura que, por sua vez, promove ou desencoraja um leque de valores particulares.

Os valores individuais são construídos ao longo da vida das pessoas, podendo variar, sendo influenciados por fatores antropológicos e sociológicos, determinando preceitos de certo e errado sobre as atitudes, de forma particular e pessoal (Pereira & Nogueira, 2014; Hogan & Coote, 2014; Bilsky, 2009).

Cinco características são descritas por Schwartz e Bilsky (1987) para descrever valores: valores são crenças sobre fins ou comportamentos desejáveis que transcendessem situações específicas, orientam a seleção e avaliação de pessoas, acontecimentos e são organizados segundo a importância relativa que lhes é atribuída (Tamayo & Schwartz, 1993).

Para Weber (2011), há abundância de valores na sociedade, havendo oposição entre eles. Por isso há a percepção de que se pode escolher um em detrimento de outro. No entanto, continuando com Weber, não é o valor em si que é o mais importante, mas a relação com ele que determina se uma coisa é mais importante que a outra, sendo que os valores concorrem para fornecer diferentes visões sobre um mesmo problema.

Os valores são modelos que guiam as pessoas em aspectos sociais (Schwartz, et al., 2012; Schwartz, 1999), tanto em suas ações como atitudes e podem predizer comportamentos na realidade (Porto & Tamayo, 1993). Eles funcionam como princípios guias e estão disponíveis para todos, podendo ser acionados de forma distinta, pois emergem associados às experiências de socialização, dependendo do contexto sociocultural de cada indivíduo. Os valores têm um poder motivacional para impulsionar ou inibir o comportamento e influenciar as decisões (Schwartz, et al., 2017).

Teixeira et al., (2014, p. 141) defendem que “a dinâmica da estrutura da relação entre os valores não atende apenas ao princípio da compatibilidade e oposição, mas também à regulação da expressão dos interesses próprios - foco pessoal e a regulação de como as pessoas se relacionam com os outros e afetam os seus interesses - foco social”.

Na visão de Tamayo e Schwartz (1993, p. 330) os valores são “princípios transituacionais, organizados hierarquicamente, relativos a estados de existência ou modelos de comportamentos desejáveis”. Nesse sentido, os valores orientam o comportamento do indivíduo e expressam seus interesses tanto individuais quanto em grupo. Por isso, podem ser valores terminais, quando dizem respeito à existência do indivíduo ou instrumentais quando são relativos a comportamentos desejáveis (Tamayo & Schwartz, 1993).

Em 1992, Schwartz levou em consideração três necessidades básicas para criação de sua teoria sobre valores individuais: necessidades biológicas do organismo, necessidades sociais relativas às normas de relacionamento e sobrevivência e bem-estar em grupos (Schwartz, et al., 2012; Porto & Pilati, 2010). Em função do grande número de valores disponíveis com diferenças entre si, por meio do critério motivacional, foram gerados os dez tipos motivacionais de valores organizados de forma circular e oposta, mantendo as relações de conflito e compatibilidade, organizados como: autotranscendência *versus* autopromoção e conservação *versus* abertura à mudança. Os dez tipos de valores diferem em metas e interesses individualistas (poder, realização, hedonismo, estimulação e autodeterminação), coletivistas (tradição, conformidade e benevolência) ou mistos (segurança e universalismo).

A forma circular funciona como um *contínuum*, que significa que os valores podem ter seu domínio ampliado ou refinado de acordo com a motivação (Cieciuch, 2017). De acordo com essa teoria, se uma mesma decisão ou comportamento promove o acionamento de dois valores, esses são compatíveis e não há conflito. Por outro lado, se a decisão ou comportamento apresentam consequências opostas para os dois valores, ou seja, bom resultado para um e ruim para o outro, os valores são conflitantes (Schwartz, et al., 2012). O modelo é sustentado por levantamentos empíricos em mais de 60 países, apontando para uma estrutura quase universal de valores (Porto & Pilati, 2010).

Teixeira, et al. (2014) resumem as ideias com relação aos valores estudados por Schwartz. De acordo com esses autores, os valores benevolência e o universalismo referem-se à motivação para superar o egoísmo, promovendo o bem-estar alheio. Em oposição, tem-se o poder, autorrealização e hedonismo, cuja motivação parte de interesses próprios, a gratificação de necessidades físicas, mesmo com prejuízo aos interesses alheios. Os valores de estimulação, autodeterminação e hedonismo dizem respeito à motivação voltada para os próprios interesses intelectuais e motivacionais em direções incertas. No polo oposto habita a ideia da estabilidade voltada à motivação para a manutenção do *status quo* e da certeza, mediante os valores de tradição, conformidade e segurança. O valor hedonismo fornece material motivacional tanto para a autopromoção quanto para abertura à mudança.

Wolfgang (2009) dedicou-se a avaliar a estabilidade dessa estrutura de 10 valores e concluiu que é uma estrutura muito estável em função dos métodos utilizados para validação ao longo dos mais de 20 anos de análise. Esse tempo e o número de estudos realizados possibilitaram a Schwartz e colegas revisitar a teoria inicial, no intuito de refiná-la por meio do reexame dos valores e suas associações de previsão com um conjunto de variáveis que estão por trás, atitudes e crença, gerando um novo conjunto de valores. A revisão propõe que o contínuo motivacional seja representado por 19 valores. Os autores da revisão argumentam darem menos importância ao número de valores e sim à evidência de que os valores se distribuem em um *contínuum* circular e que podem ser considerados em diferentes níveis de abstração (Teixeira, et al, 2014; Schwartz, et al., 2012).

De forma breve, a nova estrutura com os 19 valores é apresentada a seguir: a) o valor autodeterminação foi dividido em autodeterminação de ideias e autodeterminação das ações, relativos à liberdade para cultivar as próprias ideias e liberdade para determinar as próprias ações respectivamente; b) o valor poder foi dividido em poder - domínio e poder – recursos, relativos, nessa ordem, ao exercício do poder sobre pessoas e ao poder por meio do controle de recursos sociais e materiais; c) o valor segurança foi dividido em segurança pessoal e segurança na sociedade; o primeiro diz respeito à segurança individual e o segundo à segurança em sociedade; d) o valor conformidade foi dividido em conformidade com regras e conformidade interpessoal, relativos à adesão às normas, leis e obrigações formais e busca por não perturbar ou prejudicar outras pessoas respectivamente; e) o valor benevolência foi dividido em benevolência-confiança e benevolência-cuidado; na sequência configuram confiança em grupo e busca constante pelo bem estar do grupo; f) o valor universalismo foi dividido em universalismo-interesse, o universalismo-natural e universalismo-tolerância; o primeiro é relativo ao compromisso com a equidade, justiça e proteção de todos, o segundo diz respeito à preservação do meio ambiente e o terceiro à busca da aceitação e compreensão das diferenças entre os indivíduos. Foram criados dois novos: a posição, que se relaciona com a segurança e poder através da manutenção de sua imagem pública e evitando a humilhação e humildade que é o reconhecimento da insignificância do indivíduo frente às coisas do mundo. Os demais valores foram mantidos sem alteração (estimulação, hedonismo, tradição e autorrealização).

Os valores podem explicar o comportamento (Cieciuch, 2017). São importantes para o estudo do comportamento organizacional em função de sua estabilidade (Roe & Ester, 1999) e por estabelecerem a base da compreensão das atitudes e da motivação, assim como influenciam na percepção individual do contexto (Robbins, 2002).

O estudo dos valores individuais no Brasil tem a contribuição de Tamayo e Schwartz (1993), que analisaram a estrutura motivacional dos valores humanos no contexto nacional. Pesquisas diversas têm sido conduzidas com intuito de entender a relação dos valores com componentes afetivos (Reis Neto, Marques, & Paiva, 2017; Reis Neto, Kilimnik, Melo, & Theotônio, 2012; Hunt, Wood, & Chonco, 1999) e de comportamento no trabalho (Poorchangizi, Farokhzadian, Abbaszadeh, Mirzaee, & Borhani, 2017; Takase, Maude, & Manias, 2005), uma vez que os valores do trabalho são expressões, em um contexto específico, dos valores gerais (Porto & Pilati, 2010), pois os indivíduos tendem a apresentar uma estrutura específica referente ao contexto (Roe & Ester, 1999).

Apesar de ser reconhecida a influência dos valores no comportamento e na tomada de decisão ética, poucos são os estudos que tiveram sucesso em associá-los ao comportamento e às decisões éticas (Shafer, Morris, & Ketchand, 2001). Essa constatação pode ser explicada pela complexidade na criação de padrões por meio dos valores (Dinh, et al., 2012).

Os estudos de Fritzsche e Oz (2007) encontraram uma contribuição positiva significativa entre o valor altruísmo e decisões éticas e contribuição negativa significativa entre auto aprimoramento e decisões éticas.

#### **2.4.1.2 Personalidade**

Hofstede, Hofstede e Minkov (2010) defendem que a personalidade é o único conjunto de características que não é partilhado entre indivíduos, pois é baseado em traços herdados. A personalidade é definida como “disposições duradouras” (Parks & Guay, 2009, p. 675) que são observadas a partir de características padrões de interação com o ambiente. A personalidade tem relação com padrões de comportamento típicos, constantes e estáveis para cada indivíduo (Silva & Nakano, 2011).

Há autores que advogam que ela não tem importância para o comportamento (Barrick, Mount, & Judge, 2001). Henle (2005), por exemplo, sugere que o desvio de comportamento no trabalho não depende da personalidade ou fatores individuais. No entanto, são encontrados estudos que a tem como um dos fatores que pode diferenciar os comportamentos dos indivíduos (Parks & Guay, 2009).

A emergência dos cinco elementos de personalidade trouxe seu estudo para um novo patamar (Parks & Guay, 2009). Trata-se de uma modelo fatorial de personalidade baseado em cinco fatores, cuja importância se dá por ter sido aplicado em diversas amostras, em diversas culturas e por meio de várias metodologias (incluindo-se autoavaliação, avaliação por pares e avaliações clínicas), tendo demonstrado sua adequação nos diferentes usos (Silva & Nakano,

2011). Esse modelo advém da teoria dos Traços de Personalidade, que preconiza que os traços de personalidade seriam características psicológicas que representam tendências relativamente estáveis na forma de pensar, sentir e atuar com as pessoas. No entanto, podem sofrer mudanças a partir das interações das pessoas com seu meio social (Sisto & Oliveira, 2007).

Nas pesquisas sobre personalidade nas organizações, o modelo dos cinco fatores tem sido o mais usado (Lim, Teh, & Benjamin, 2016) por possibilitar a descrição da personalidade de forma simples, elegante e econômica (Silva & Nakano, 2011).

Os cinco fatores no contexto brasileiro têm sido traduzidos como Extroversão, Neuroticismo, Socialização, Realização e Abertura à Experiência. Urquito (2001) aponta que alguns estudiosos usam os termos extroversão, agradabilidade, escrupulosidade, estabilidade emocional e abertura à experiência. Passos e Laros (2014) e Bodankin e Tziner (2009) descrevem, de forma sucinta, cada fator do modelo: a) a Extroversão relaciona-se à facilidade para interagir com outras pessoas, expor suas ideias em público e fazer novas amizades; b) o Neuroticismo diz respeito aos traços de personalidade de pessoas que vivenciam, de forma negativa, os estados emocionais; c) a Socialização é o traço que indica a qualidade das relações interpessoais presente no momento da interação de uma pessoa com outra e indica a habilidade que uma pessoa tem de construir relações agradáveis, harmoniosas e amistosas; d) a Realização ou Conscienciosidade indica traços de pessoas focadas em suas metas, seguidoras de normas que buscam ter controle sobre seus impulsos; e) a Abertura à Experiência é o traço que revela a disponibilidade de uma pessoa para vivenciar novos ambientes, ter acesso a novos conhecimentos e receber, de forma positiva, ideias mais inovadoras e originais.

Estudos prévios buscaram demonstrar a relação entre características de personalidade e desvio de comportamento. Os trabalhos de Lim, et al. (2016); Ansari e Mazraeh (2013); Parks e Guay (2009); Dalal (2005); Ferreira e Nascimento (2016) e Jensen e Patel (2011) advogam que a personalidade tem sido considerada como um importante fator contribuinte para o desvio de comportamento.

Ferreira e Nascimento (2016), estudando o desvio de comportamento no contexto brasileiro e usando o modelo dos cinco fatores, encontraram que empregados com alta consciência em planejamento, organização e realizando tarefas agradáveis, ou seja, mais satisfeitos com o trabalho, têm menor propensão ao desvio. Observou-se que os fatores de conscienciosidade e neuroticismo estão associados a uma maior magnitude de desvio de comportamento na organização. Lim et al. (2016) encontraram, em seus estudos na Malásia, que extroversão e neuroticismo têm uma relação positiva e significativa com o desvio de comportamento, enquanto a socialização, conscienciosidade e abertura à experiência apresentaram baixa correlação. Em

contrapartida, Bodankin e Tziner (2009) não identificaram relação positiva significativa entre neuroticismo e desvio de comportamento organizacional. Por outro lado, identificaram que a abertura à experiência é importante para prevê-lo. Por fim, a conscienciosidade apresentou correlação negativa.

Metofe (2017) e Bodankin e Tziner (2009) chamam atenção para as medições feitas para analisar a personalidade que, em geral, são conduzidas por relatórios pessoais, podendo ocorrer falsas respostas. Bodankin e Tziner (2009) sugerem que os participantes de pesquisas respondam sobre os colegas e a partir dessas respostas sejam inferidas suas tendências pessoais.

Diante dos achados na literatura, observa-se que não há um consenso sobre a influência da Personalidade sobre o desvio de comportamento.

A Personalidade nessa pesquisa é definida como disposições duradouras dos indivíduos que não são partilhadas entre eles e tendem a ser estáveis e constantes. A personalidade por ser um fator característico do indivíduo que pode influenciar no seu comportamento.

#### 2.4.2 *Fatores situacionais*

Os fatores situacionais, com base na situação e no contexto, têm relação com certas características do ambiente de trabalho que predisõem a organização a ser alvo de desvios de comportamento. Hoffman, Couch e Lamont (1998) corroboram dizendo que os indivíduos adotam certas condutas antiéticas por influência do contexto e da situação onde estão inseridos.

Vardi e Wiener (1996) apontam fatores situacionais que antecedem o desvio de comportamento no trabalho como o clima organizacional e os sistemas de controles internos. Trevino (1986) defende que o comportamento do indivíduo é fortemente influenciado pelo sistema de valores da organização, que está no centro do clima organizacional e da sua cultura.

O clima organizacional reflete as impressões gerais ou percepções dos empregados em relação ao seu ambiente de trabalho, por isso pode-se afirmar que nem todos têm a mesma percepção. Nele predomina o comportamento organizacional, a identidade própria inerente a uma organização, assim como seus valores, crenças e atitudes que afetam e influenciam a maneira pela qual as pessoas ou grupos se relacionam no ambiente de trabalho.

Os controles internos estão relacionados com as formas como a organização busca minimizar os riscos de negócio e operacionais, conforme apontam Torre-Enciso e Barros (2013). Nesse sentido, controles fortes, bem definidos e divulgados tendem a inibir os desvios de comportamento. No entanto, há autores que advogam que mesmo com controles bem desenvolvidos e aplicados, ainda assim, esses não são suficientes para evitar o desvio, pois possuem limitações inerentes.

O clima organizacional ético e os controles internos são elencados como fatores situacionais a serem utilizados para compor a pesquisa. Foram escolhidos por estarem relacionados às estratégias que as organizações utilizam para inibir desvios de comportamento e atitudes antiéticas. Será apresentada, a seguir, a fundamentação teórica de cada constructo elencado.

#### **2.4.2.1 Clima organizacional ético**

O clima organizacional é dependente de fatores que influenciam a vida das pessoas dentro da empresa, altera a motivação dos empregados, estimulando os níveis diferentes de satisfação e de produtividade (Assad, 2007). Pesquisadores do comportamento organizacional têm buscado, por diversas vezes, entender a percepção do ambiente de trabalho na organização e sua relação com comportamentos e atitudes. Para isso, o clima organizacional tem sido utilizado para medir a percepção dos sentimentos dos indivíduos com relação à organização (Adenike, 2011). Há autores que defendem que ele é um conjunto de propriedades do ambiente de trabalho (McMurray, Pirola-Merlo, Sarros, & Islam, 2010), percebido direta ou indiretamente pelos funcionários, que tem força para influenciar seu comportamento e atitudes e refletir nas suas decisões (Apriliani, Anggraini, & Anwar, 2014; Peterson, 2002).

O termo clima organizacional foi introduzido por Victor e Cullen (1988) para mensurar e diferenciar entre múltiplas dimensões das crenças dos empregados que acreditam que certas formas de comportamentos são esperadas nos processos de decisões.

Não há um só tipo de clima organizacional (Victor & Cullen, 1988), pois as organizações apresentam diferentes configurações (Ribeiro, Porto, Puente-Palacios, & Resende, 2016). Por isso, de forma conceitual, o clima ético é um tipo de clima organizacional (Martin & Cullen, 2006; Appelbaum, Deguire, & Lay, 2005) e refere-se aos princípios institucionais ou diretrizes e valores defendidos pelas organizações para estabelecer uma compreensão coletiva das questões éticas (Valentine, Greller, & Richtermeyer, 2006), que são percebidos em como as coisas devem ser (Apriliani, et al., 2014; Victor & Cullen, 1988), provocando efeito nas decisões (Trevino, 1986). Assim, o clima ético diz respeito a percepções compartilhadas pelos indivíduos com relação a prescrições, proscricões e permissões relativas a obrigações morais no âmbito organizacional (Ribeiro, et al., 2016).

O critério ético se refere a três classificações da teoria ética: a) egoísmo, cujo critério é o interesse próprio; b) benevolência, que se baseia no interesse comum e c) deontológica ou princípio, que enfatiza a aderência às regras e normas (Victor & Cullen, 1988). Já o lócus de análise remete à origem do raciocínio moral quando da aplicação de critérios éticos em decisões organizacionais, sendo eles: a) individual, referindo-se à análise que é feita a partir de interesses

personais; b) local caracterizado pelo interesse do sistema interno da organizacional e c) cosmopolita, a análise envolve o ambiente social fora da organização (Ribeiro, et al, 2016).

Seis tipos de clima ético foram propostos por Victor e Cullen (1988) a partir do seu questionário de clima ético: instrumental, profissional, cuidadoso, regras e normas, eficiência, independência. No tipo instrumental, os empregados são fortemente guiados por interesses próprios; no tipo profissional os empregados seguem regras e normas definidas pela profissão; no tipo cuidado, os empregados privilegiam o bem estar do grupo; no tipo regras e normas espera-se que os empregados cumpram normas definidas pela organização; no tipo eficiência a forma correta de se fazer as coisas é com eficiência; por fim, no tipo independência os empregados são guiados pelo seu próprio senso de certo e errado (Appelbaum, et al., 2005). O tipo de clima ético, instrumental é considerado negativo com relação aos demais, pois está relacionado aos interesses pessoais, enquanto os outros às atitudes em prol da organização (Chernyak-Hai & Tziner, 2014).

Ribeiro, et al. (2016) estudaram o modelo teórico de Victor e Cullen e constataram que esse não é capaz de capturar a complexidade do fenômeno e distinção do tipo de clima organizacional, pois segundo os autores o modelo não está adequado à lógica das organizações ao adotarem princípios éticos. Segundo o estudo apresentado por esses autores, os princípios de clima ético passíveis de medição são benevolência, regras e normas e independência.

#### **2.4.2.2 Controles internos**

Um problema do estudo dos controles internos nas organizações é que não há uma teoria geral que abarque o tema. Embora várias pesquisas tenham sido desenvolvidas, o problema de natureza teórica permanece. Em função disso, encontram-se na literatura muitos conselhos e orientações de pesquisadores sobre como abordá-lo, mas nenhum que remeta a uma teoria específica.

Em função dessa dificuldade, recorre-se às teorias comportamentais. Uma das teorias capazes de atender aos estudos sobre o tema é a Teoria de Estímulo-Resposta de Skinner, onde o indivíduo exposto a um estímulo tenta responder a ele com comportamento desejado (Sampaio, 2005). Pressupõe-se, então, que os controles internos são estímulos positivos para inibir comportamentos indesejáveis.

Outra teoria apropriada a estudar os controles internos é a Teoria de Expectativa de Vroom, que integra elementos das teorias motivacionais, sendo estes as necessidades, a valência e a teoria do estímulo resposta (Suciú, Mortan, & Lazar, 2013). Assim, essa teoria preconiza que o indivíduo se motiva a agir de modo a obter seus desejos, combinado com resultados

esperados, ou seja, avalia que seu esforço terá resultado e será favorável a ele. Nesse sentido, burlar os controles internos para obtenção de ganhos favoráveis, com baixo esforço, é uma visão para estudar a visão dos indivíduos com relação aos controles internos.

Umphress e Bingham (2011) defendem que as organizações devem ser consistentes com regras, normas e estruturas de sistemas que incentivem o bom comportamento, pois elas são referências para as pessoas que nela atuam.

O IBGC criou o Código das melhores práticas de governança corporativa para organizações brasileiras em forma de Manual, que tem como função “ser uma referência de consulta, visando a uma reflexão e aplicação em cada caso, sempre levando em conta o arcabouço regulatório (compulsório e facultativo) a que a organização está submetida” IBGC (2015, p. 18), assumindo não se tratar de um conjunto de práticas a serem assumidas na sua integridade, mas sim servirem de referência para a gestão e estimular a reflexão sobre práticas; o que e como essas podem ser adotadas. Nesse manual, a ética é colocada como condição para que os desvios de comportamento não ocorram, devendo ser exercida em todos os níveis da organização, incluindo terceiros.

O IBGC (2015, p. 20) conceitua Governança Corporativa como “o sistema pelo qual as empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre sócios, conselho de administração, diretoria, órgãos de fiscalização e controle e demais partes interessadas”. Observa-se que o conceito é abrangente, tratando do relacionamento entre todas as partes interessadas da organização.

Os controles internos são os procedimentos desenhados, implementados e mantidos pela organização para assegurar a efetividade operacional, a eficiência e eficácia das operações, consistência nos relatórios financeiros em conformidade com leis e regulamentos Rodgers, et al. (2014). Henry (2016) conceitua controles internos antifraude como as políticas e procedimentos estabelecidos para detectar e prevenir fraude.

De acordo com Torre-Enciso e Barros (2013), o controle interno em uma organização é composto por cinco componentes que podem ser implementados. São eles: a) ambiente de controle; b) avaliação de riscos; c) atividades de controle (políticas e procedimentos); d) informação e comunicação; e) supervisão. Porém advertem que, para serem eficazes, precisam estar integrados em todos os níveis da organização, tanto na cultura organizacional quanto nas políticas internas e nos processos.

De acordo com Rodgers, et al. (2014) os controles internos podem ser divididos em duas categorias: controles contábeis e controles administrativos. O primeiro tipo está relacionado diretamente com a proteção de ativos ou com a confiabilidade dos relatórios contábeis. O

segundo tipo está relacionado às medidas projetadas para melhorar a eficiência operacional. Eles não têm influência direta sobre a confiabilidade dos registros contábeis.

Roden, Cox e Kim (2016) e Kramer (2015) afirmam que quando há ciência de controles internos, a percepção sobre oportunidades diminui. Kramer (2013) chama atenção para a implantação de políticas e procedimentos éticos inadequados que podem encorajar comportamentos antiéticos.

Outro importante mecanismo de controle interno utilizado nas organizações são os programas de *compliance*, especialmente em grandes organizações. *Compliance* ou Programa de Integridade surgiu no cenário econômico empresarial como forma de balizar e direcionar condutas (Trovão & Carmo, 2018), de estar em conformidade e fazer cumprir regras e regulamentos internos ou externos impostos a todos na organização. O programa quando implantado contempla, dentre outras estratégias, os treinamentos, programas de ouvidoria, processos de investigação e programas que utilizam a ética como fator de desempenho. Segundo Trovão e Carmo (2018), a Ética e a boa-fé são termos indissociáveis da integridade, sendo necessários o engajamento e articulação de todos na organização para colocá-las em prática.

Os códigos de ética ou conduta são pensados para ajudar as empresas a manterem os padrões de conduta julgados necessários à continuidade de sua boa reputação junto à sociedade. Uma de suas funções principais é ajudar os empregados no processo de tomada de decisões éticas, ou seja, são guias de conduta ou mesmo de coerção. Eles funcionam como o coração dos valores organizacionais (Trevino, den Nieuwenboer, & Kish-Gephart, 2014), que delineiam o certo e errado em fazer as coisas (Hunt & Vitell, 2006). Tak (2014) aponta que os controles internos são partes importantes da organização, pois, quando são ignorados, a organização tende a perder o poder de governança. Alleyne e Amaria (2013) destacam que em qualquer organização a primeira linha de defesa contra fraude são os controles internos. Zacarias et al. (2016) ressaltam que limitações inerentes aos controles internos são inevitáveis. Segundo os autores, decisões como custo-benefício da implantação ou até mesmo erros podem enfraquecê-los.

Estudos mostram que a estratégia de *compliance* ainda apresenta resultados discrepantes no cenário corporativo; sua força ainda não é comprovada como solução prática na redução de eventos de conduta (Melo & Lima, 2019).

As oportunidades são possibilidades de haver a fraude, sendo mais difícil para o indivíduo cometer a fraude em um ambiente onde as oportunidades são escassas. No entanto, sabe-se que o indivíduo percebe a oportunidade de cometer a fraude quando acredita que há chance de não ser descoberto (Trompeter et al., 2014). Assim, a percepção de um ambiente de controle forte

tende a influenciar, positivamente, na decisão do indivíduo em cometer fraude (Zacaria et al., 2016).

## 2.5 Percepção moral

Os conceitos de Ética e de Moral se aproximam quando se referem a costume ou se distanciam quando a ética é vista como ciência e a moral é considerada regra de conduta. Apesar das várias perspectivas do conceito de moral, esse é costumeiramente intercambiado com o conceito de ética, sendo usados, comumente, como se fossem sinônimos (Wittmer, 2010; Tenbrunsel & Smith-Crowe, 2008; Rios, 2006). Os dois termos têm suas origens distintas: a ética vem do grego *ethos*, significando costume, jeito de ser; a moral vem do latim *mores*, significando também costume, hábito (Rios, 2006).

A ética aborda a distinção entre o que é certo e errado, relaciona-se a natureza e aos princípios da moralidade. Ela é pensada por várias escolas a partir de pontos divergentes, não sendo simples chegar a uma definição universalmente aceita. Nesse estudo, será adotada a visão da ética que foca nas análises das escolhas que os indivíduos fazem em situações reais ao verificar as opções de conformidade aos padrões sociais estabelecidos (Assad, 2007).

A relação entre ética e moral se dá quando o indivíduo compreende as razões pelas quais age de uma forma e não de outra, considerando alternativas possíveis. Dessa forma, a moral constitui-se na matéria de reflexão da ética (Assad, 2007). Nesse sentido, a ética pauta-se na consciência moral, que traz ao indivíduo a reflexão sobre como deve se comportar.

A ética da convicção se caracteriza pelos sentimentos e por um ideal; a ação não considera as consequências e a ação inspira uma crença inabalável nos seus fins. Os princípios dessa ética se pautam na religião, onde as pessoas agem de acordo com o que acreditam ser seu dever, independentemente dos efeitos que seus atos podem gerar, ou seja, não balizam suas ações pelos resultados esperados. Já a ética da responsabilidade analisa a possibilidade de êxito e os indivíduos têm consciência de sua responsabilidade para com os demais (Correa, 2016). Do ponto de vista da racionalidade, a primeira é vista como conduta irracional e a segunda como racional.

Chaui (2008, p. 437) defende que “toda cultura e cada sociedade constitui uma moral”, ou seja, cada uma delas é construída de referências para aquilo que é certo ou errado, o que é permitido ou proibido, que são válidas para todos os seus membros. A autora acrescenta que dependendo do nível de hierarquização, as sociedades podem apresentar várias morais. Destaca que “a simples existência da moral não significa a presença explícita de uma ética” (Chaui, 2008, p. 437). Como consequência, não há uma reflexão sobre o significado dos valores morais.

Os debates sobre a natureza da moralidade vêm de longa data. Dos filósofos gregos como Platão, Aristóteles, passando por Kant, chegando a Durkheim até os dias atuais. Sabe-se que a moralidade se refere a como o indivíduo se relaciona com os outros e reflete suas intenções e motivações para ação (Killen & Smetana, 2014).

Ética e moralidade estão intimamente ligadas às leis e costumes de uma sociedade particular (Solomon, 2007; Moore & Tenbrunsel, 2014), assim como estão ligadas a aspectos cognitivos do indivíduo (Moore & Tenbrunsel, 2014). Rios (2006) reasenta os dois termos, tomando como base os costumes que remetem a uma dimensão social da vivência dos seres humanos e determinam a configuração diferenciada das culturas. Esses costumes se sustentam em valores criados pelos indivíduos, configurando-se nas referências para as regras, leis e normas de convivência, qualificando o que é costumeiro como “bom” e estranhando o que não se enquadra nessas regras.

A moral se apoia nessas regras, leis e normas para orientar as ações e relações dos indivíduos e grupos na sociedade, ou seja, age-se moralmente quando se “obedece” a essas prescrições e julga-se efetivamente adequado o comportamento. Assim, “a ética pode ser definida como uma atitude crítica diante da moralidade, uma investigação sobre a consciência e o significado dos valores morais” Rios (2006, p. 81). Desse embate, nasce a percepção moral que está relacionada ao fato de o indivíduo estar frente a um dilema e reconhecer a necessidade de comportar-se conforme regras, ou melhor, estar *compliance* ou em conformidade ou fazer cumpri-las.

Forsyth (1980) aponta que as diferenças individuais na ideologia ética ocorrem em função de duas dimensões: o relativismo e o idealismo. O primeiro, o relativismo, diz respeito à forma como as interpretam a importância de regras morais universais na definição da conduta certa ou errada. Nesse caso, os indivíduos mais relativistas adotam uma filosofia moral cética, na qual rejeitam a existência de princípios morais universais e defendem que as regras morais dependem do contexto temporal, espacial e cultural, ou seja, a moralidade de uma ação depende da natureza da situação e das pessoas envolvidas (Sobral, 2009). Em outro extremo, os universalistas defendem que a moralidade obriga a uma conduta consistente com princípios, normas e leis morais universais (Forsyth, 1980). Os idealistas acreditam que o bem-estar dos outros é o fator mais importante. Acreditam que as melhores consequências são sempre possíveis como resultado da “ação certa”, procurando sempre evitar prejudicar terceiros quando fazem julgamentos morais (Sobral, 2009).

Essas duas correntes, idealismo e relativismo, estabelecem um paralelo entre filosofia e psicologia. Forsyth (1980) propõe a interpretação dessas duas perspectivas em termos

psicológicos, associando o idealismo à teleologia e o relativismo à deontologia. Tradicionalmente, a filosofia de cunho moral, tanto deontológica quanto teleológica, traz que a razão melhora as decisões morais e que os níveis mais altos de tomada de decisão moral exigem habilidades de raciocínio altamente sofisticadas (Moore & Tenbrunsel, 2014).

Com o avançar dos estudos empíricos, a teoria do raciocínio moral e escolha moral não ganhou robustez em sua relação direta e linear (Rest, Narvaez, Bebeau, & Thoma, 1999). Bazerman e Sezer (2016) afirmam que essa abordagem negligencia a influência de fatores do contexto no comportamento, pois considera que a moralidade é tratada como um fator estável da personalidade que é desenvolvida ao longo do tempo (Bazerman & Sezer, 2016), corroborando com Victor e Cullen (1988, p. 103) que afirmam que “somente as características individuais não são suficientes para explicar o comportamento moral e ético”.

Assim, do ponto de vista organizacional, a percepção moral é a compreensão pelos empregados dos aspectos éticos presentes nas decisões e condutas e sua formação está relacionada à história de vida individual e ao contexto (Santos, Gomes, & Amorim, 2015).

A percepção moral traduz-se na visão que o indivíduo tem de suas decisões, podendo se orientar pelas consequências ou por regras estabelecidas, tendo fundamental importância nas escolhas e decisões de cunho ético. Pesquisadores do assunto costumam usar o conceito de percepção moral de forma mais restritiva, alegando que a decisão passa pela percepção da decisão de cunho moral (Tenbrunsel & Smith-Crowe, 2008).

Como os indivíduos podem basear suas decisões com base em duas perspectivas, deontológica e teleológica ou relativismo e idealismo, essa pesquisa adota as duas orientações éticas de forma a trazer evidências empíricas sobre o tema.

### 2.5.1 *Orientação deontológica*

O termo deontologia vem do grego *Deon*, que significa dever e *Logos*, que significa conhecimento. Assim, deontologia é a ciência do dever (Torres, 1997).

A orientação ética deontológica defende que o julgamento moral, ou seja, a habilidade para decidir se o curso da ação, é moralmente correto (Craft, 2013) e se dá pela aderência às regras e deveres. Segundo essa orientação, o que determina o comportamento é o motivo pelo qual o indivíduo age e não as consequências dos atos (Sobral, 2009). Comportamento moral aqui é entendido como a aplicação da intenção em uma determinada situação do cotidiano (Craft, 2013).

Staveren (2007) descreve a ética deontológica dos princípios universais, na qual é prescrito o que as pessoas devem fazer, como devem se comportar e o que é certo ou errado. É uma moralidade de princípios, não de consequências. Dessa forma, a deontologia reside em seguir regras e princípios, sendo que o problema moral é considerado um problema racional que envolve achar a regra moral.

Kant (2013), um exemplo seminal da ética deontológica, preconiza que os seres humanos são considerados iguais e, portanto, nunca devem ser transformados em meios para os fins de outras pessoas; as pessoas devem sempre ser consideradas como fins em si mesmas, que implica em respeito mútuo e proteção da dignidade humana, que por sua vez pressupõe limites morais ao comportamento humano ou uma linha de base do que é aceitável, independentemente das consequências.

Segundo a lógica deontológica, os direitos significam um direito para o portador e uma obrigação para os outros. Os direitos morais são frequentemente referidos como direitos humanos, ressaltando sua suposta universalidade devido à natureza humana universal. Assim, prioriza o dever enquanto subordina o *telos* ou o fim; predica a moralidade na intenção, excluindo consequências (Torres, 1997).

### 2.5.2 *Orientação teleológica*

O termo teleologia é derivado do grego *Telos* e significa fim, e *Logos*, que significa conhecimento, portanto é a ciência do fim ou das consequências.

A orientação ética teleológica se baseia na ideia de que o certo é aquilo que é melhor para o máximo de pessoas possível, ou seja, trata as consequências ou severidade dos atos (Sobral, 2009). A dimensão severidade ou gravidade do desvio de comportamento, apontada por Robbison e Bennett (1995), captura as consequências do dano causado.

A relação entre intenção e consequência das ações é apontada por Jones (1991) em seu modelo para tomada de decisões éticas. Ele propõe que a intensidade moral é multidimensional, comportada por seis elementos distintos que incluem: a) magnitude das consequências: a amplitude dos danos causados pela ação; b) consenso social: o nível de aceitação de que a ação é um erro; c) probabilidade do efeito: alcance do efeito causado pela ação; d) duração do dano no tempo: tempo entre a ação e dano; e) proximidade, social, moral, psicológica com a vítima da ação; f) concentração do efeito: função inversa do número de pessoas afetadas pela ação de acordo com a magnitude que é sintetizada por Singhapakdi, Vitell e Franke (1999) como: dano real à vítima e pressão social. Umphress e Bingham (2011) defendem que sem medir a intenção, não é possível haver segurança sobre qual seria o resultado pretendido.

Há estudos recentes apontando que o resultado da ação direciona a avaliação das pessoas com relação a um determinado comportamento. Dessa forma, elas tendem a ignorá-lo caso não percebem resultados prejudiciais ou a condená-lo caso haja perdas visíveis (Bazerman & Sezer, 2016).

Apesar de estudos apontarem para uma relação linear entre a razão e a escolha moral, essa relação não é tão simples, contradizendo o paradigma de Kohlberg. No paradigma intuicionista social, os processos de raciocínio são desencadeados após decisões que deram certo, ou seja, os processos cognitivos elaborados são utilizados para ajudar a justificar o envolvimento em ações imorais. Dessa forma, parte-se para um processo de reforço ou um processo de justificação das ações antes de realizá-las (Moore & Tenbrunsel, 2014; Umphress & Bingham, 2011).

## **2.6 Julgamento moral**

A relação entre a filosofia moral individual ou ideologia ética e o julgamento moral tem sido objeto de pesquisa desde o início do século passado (Sobral, 2009). A teoria do desenvolvimento moral derivada da filosofia Kantiana (Kant, 2013) defende a perspectiva racional onde a “ação moral ideal torna-se evidente através do pensamento racional e uma deliberação cuidadosa” (Moore & Tenbrunsel, 2014). Os trabalhos de Kohlberg, anos mais tarde, foram influenciados por essa teoria (Kohlberg & Hersh, 1977) e pelas ideias de Piaget sobre desenvolvimento humano (Moore & Tenbrunsel, 2014). Segundo Kohlberg, a maturidade moral dos indivíduos, que enfatiza aspectos cognitivos e racionais, avança da infância até a vida adulta, bem como a sua forma de pensar sobre como suas ações são moralmente certas ou erradas. O modelo auxilia a entender como o indivíduo raciocina frente a um dilema ético (Kish-Gephart, et al., 2010). A teoria de Kohlberg enfoca a estrutura e a sofisticação do processo de raciocínio de um indivíduo, em vez de seu conteúdo ou prescrições comportamentais (Moore & Tenbrunsel, 2014) e está relacionada ao que Rest et al. (1999) chamam de macro moralidade, ou seja, a estrutura formal da sociedade e suas regras.

Kohlberg defende que há três níveis de maturidade moral, sendo que cada nível apresenta dois estágios: 1) punição e obediência, cujo respeito às regras é para se salvar; 2) reciprocidade; 3) comportamento para agradar o outro; 4) cumprimento de dever, respeito pela autoridade e pela ordem social; 5) contratos sociais e direitos individuais determinados por toda sociedade e 6) princípios éticos universais onde o direito é definido pela consciência individual (Trevino, 1986). Os estágios dizem respeito aos níveis de maturidade moral. Os indivíduos que

se encontram nos estágios 1 e 2 estão mais preocupados com consequências concretas e particularmente com as recompensas e punições externas e seus interesses imediatos. Para aqueles que estão nos estágios 3 ou 4, correto é o que está conforme expectativas de bom comportamento da maioria das pessoas. Por fim, nos estágios 5 e 6, certo e errado são determinados a partir de valores universais e princípios reconhecidos pela coletividade.

O julgamento moral é um constructo psicológico que caracteriza o processo no qual o indivíduo avalia se o curso da ação em uma determinada situação é certo ou errado (Lovisky, Trevino, & Jacobs, 2007). Sharp (1898) apontava que mesmo pessoas aparentemente semelhantes diferiam em seu julgamento sobre a moralidade de determinados comportamentos e ações morais, concluindo que essas, ao fazerem a avaliação da moralidade em um determinado contexto, baseiam sua decisão em seu sistema ético individual.

Lelis e Costa (2016, p. 128) confirmam que “experimentos com dilemas morais apontam a existência de um julgamento, tanto racional, quanto moral, responsável pela tomada e justificativa de decisões dos agentes”, ou seja, os sistemas éticos individuais são um fator explicativo no processo de tomada de decisão moral (Sobral, 2009).

A prática de um ato considerado como desvio de comportamento parte de uma decisão do indivíduo, baseada em como ele percebe e reage às ações dos fatores motivadores que não agem isoladamente. Morale (2012) e Apriliani, et al. (2014) defendem que há fatores ambientais e individuais que afetam a tomada de decisão. Destacam-se, dentre eles, a ética, os valores, a personalidade, a propensão ao risco, o potencial de dissonância e o comprometimento. A ética atua como um código que orienta a conduta; os valores ajudam na reflexão sobre a decisão; a personalidade reflete as escolhas; os demais fatores (risco, dissonância e compromisso) atuarão como facilitadores ou dificultadores para a decisão. Alguns pesquisadores, ditos behavioristas, não assumem que há uma ligação direta entre o julgamento moral e o comportamento, pois admitem que entre o julgamento e a ação haja fatores externos que podem interferir no resultado e outros, que há uma discrepância entre os dois mediada por regras morais e suas consequências (Saltzstein, 1994).

## **2.7 Modelos de decisão ética**

De forma simples Alves, et al. (2007, p. 60) descrevem a tomada de decisão ética como “um processo que abrange a identificação de um problema de natureza ética, a geração de alternativas e a escolha daquela que maximizará os mais importantes valores morais do indivíduo e, ao mesmo tempo, permitirá alcançar o fim pretendido”. Ferrel, Fraedrich e Ferrel (2005)

consideram que o primeiro passo para a decisão ética é o reconhecimento que uma questão ética avaliada em grupo ou individualmente é certa ou errada.

Os modelos de tomada de decisões éticas ajudam a compreender o que determina ou antecede as decisões éticas, ou seja, o que leva o indivíduo a escolher uma determinada direção em detrimento de outra (Alves, et al., 2007), estando frente a um dilema moral, onde escolhe o caminho a seguir. Na literatura são vários os modelos que tratam do tema. Serão apresentados, de forma breve, os principais modelos de decisão ética disponíveis na literatura.

### 2.7.1 *Modelo de Rest*

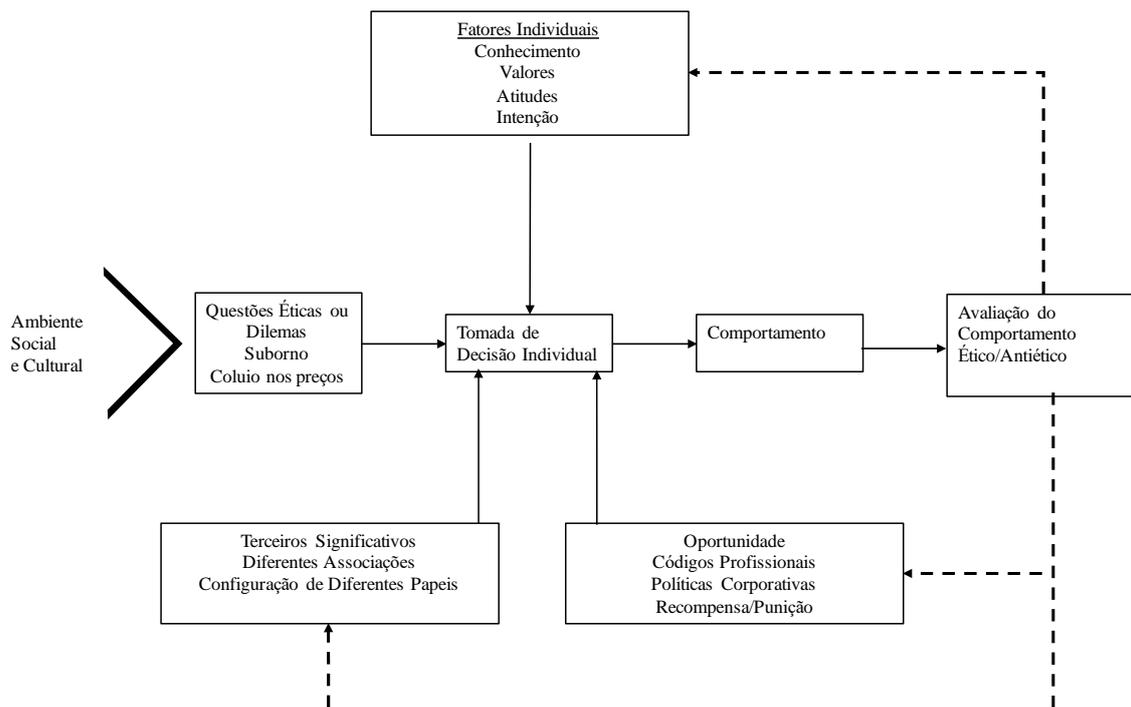
Os pressupostos da Teoria do Desenvolvimento Cognitivo Moral prevalecem nos estudos de tomada de decisão ética. Desde Piaget e posteriormente Kohlberg as bases cognitivas do julgamento moral e seus efeitos nas ações fazem parte do desenvolvimento de modelos para análise de decisões éticas. Relembrando a teoria de Kohlberg, que sustenta que o desenvolvimento moral ocorre em um processo natural e individual por meio de três níveis: pré-convenção, convencional e pós-convenção, totalizando seis estágios. Entre os estágios, o indivíduo gradualmente move-se até atingir um estágio mais avançado de desenvolvimento moral (Kohlberg & Hersh, 1977).

O modelo de Rest propõe uma expansão no modelo de Kohlberg, adaptando o processo de julgamento moral. Criou uma escala contínua, denominada *Defining Issues Test* (DIT), baseado em caso de dilemas morais. Esse modelo sofre diversas críticas na literatura pela forma gradual como o desenvolvimento moral é proposto, porém é relevante para análise da ética nos negócios. Os quatro estágios que compõem o processo de tomada de decisão ética são descritos a seguir: a) reconhecimento da questão ética: diz respeito à primeira fase na qual o indivíduo não consegue compreender que determinado fato representa uma questão de natureza ética; ele não inicia o processo de consciência da tomada de decisão; b) julgamento: nessa etapa o indivíduo avalia qual é a conduta adequada com relação a determinado dilema ético; c) intenção: a proposta para essa etapa é que o indivíduo julgue qual é a melhor decisão a tomar do ponto de vista ético, mesmo que não siga efetivamente com a ação; pressupõe-se que o indivíduo pode ou não seguir de acordo com o julgamento estabelecido; d) comportamento: é a última fase do processo e representa a materialização da ação frente ao dilema ético (Rest, et al., 1999).

### 2.7.2 Modelo de Ferrel e Gresham

Esse modelo, apresentado na Figura 4, pressupõe que os determinantes do processo decisório ético compreendem a aspectos individuais como: gênero, experiência profissional, fatores pessoais e negociais e influências endógenas e exógenas. Estes autores destacam que o modelo não se relaciona ao julgamento do certo ou errado, mas com os determinantes do comportamento relacionado com o processo de tomada de decisão. Sendo assim, neste modelo os indivíduos possuem percepções éticas diferenciadas (Fell, 2016).

**Figura 4:** Modelo eventual de tomada de decisão em marketing organizacional



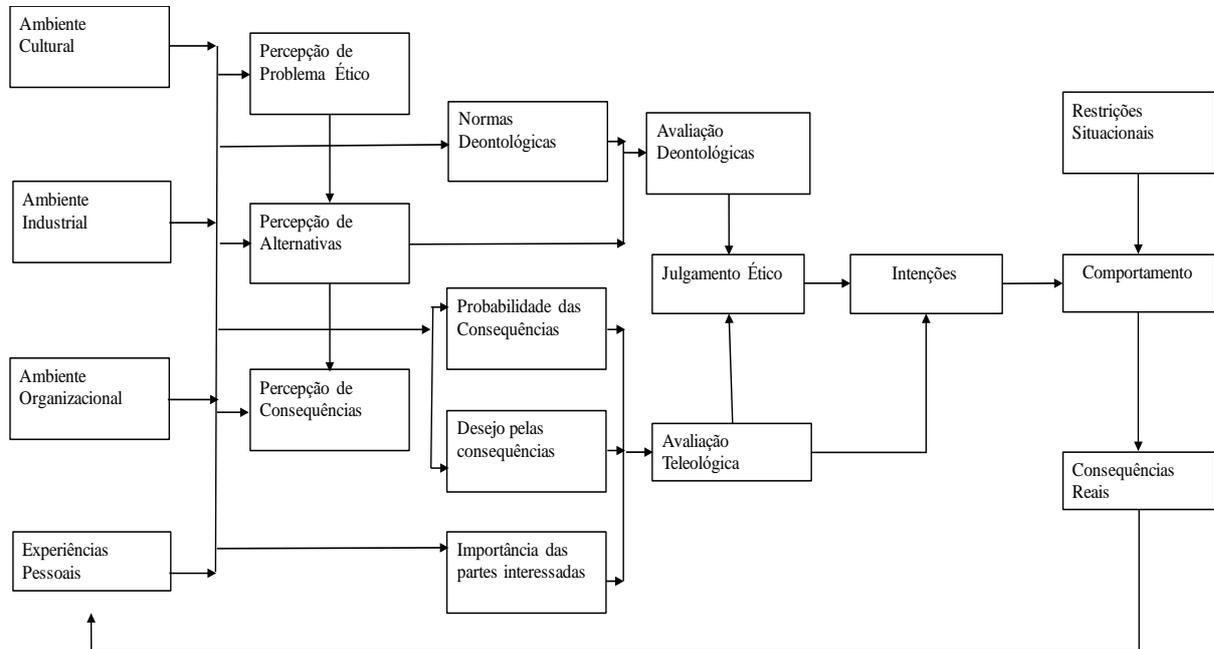
Fonte: Ferrel, O.C., & Gresham, L. G. (1985). *A contingency framework for understand ethical decision making marketing*. *Journal of Marketing*, 49, p. 89 adapted.

### 2.7.3 Modelo de Hunt-Vitell (H-V)

Assim como Ferrel e Gresham, em 1986, Hunt e Vitell desenvolveram um modelo (Figura 5) de tomada de decisão ética voltada para o Marketing. Porém, ao optarem por entender a lacuna da influência moral (visão deontológica e teleológica) no processo de decisão dos profissionais de marketing e a sociedade, criaram um modelo com abrangência maior que seu objetivo inicial. Por isso, com o passar dos anos, pesquisas demonstraram que o modelo se

aplicava não apenas ao marketing, mas sim à teoria geral de tomada de decisão (Hunt & Vitell, 2006).

**Figura 5:** Modelo da Teoria Geral do Marketing



Fonte: Hunt, S.D., & Vitell, S.M. (1986). *A general theory of marketing ethics*. *Journal of macromarketing*, 6, p.8.

Segundo essa teoria, são quatro os fatores que contribuem para a identificação do problema ético para as possibilidades existentes e para o encadeamento em consequências reais da decisão. O dilema ético é resolvido usando os caminhos da filosofia moral: deontológica e teleológica. A solução deontológica envolve a comparação com um conjunto de regras e normas pré-determinadas que determinem o que é certo e errado, baseado em valores e regras gerais de comportamento. A solução teleológica conduz o indivíduo a avaliar as consequências para ele e para outros na questão moral. Essa avaliação é feita seguindo algumas dimensões a seguir: a) percepção das consequências de cada alternativa para os vários grupos que têm interesse na organização (as partes interessadas); b) probabilidade de ocorrência de cada uma das possíveis consequências para si e cada grupo; c) o desejo pela ocorrência ou não, de cada uma das possíveis consequências; d) a importância de cada um dos grupos de interesse da empresa, os quais irão variar em termos de indivíduos e de situações. (Hunt & Vitell, 1986), como consequência, há um cálculo onde se tem os possíveis benefícios ou malefícios para o indivíduo. No entanto, Hunt e Vitell (1986) não deixaram de considerar que alguns indivíduos ignorem uma ou outra visão na tomada de decisão. Ou seja, o fato de ter ocorrido o julgamento ético (a escolha da

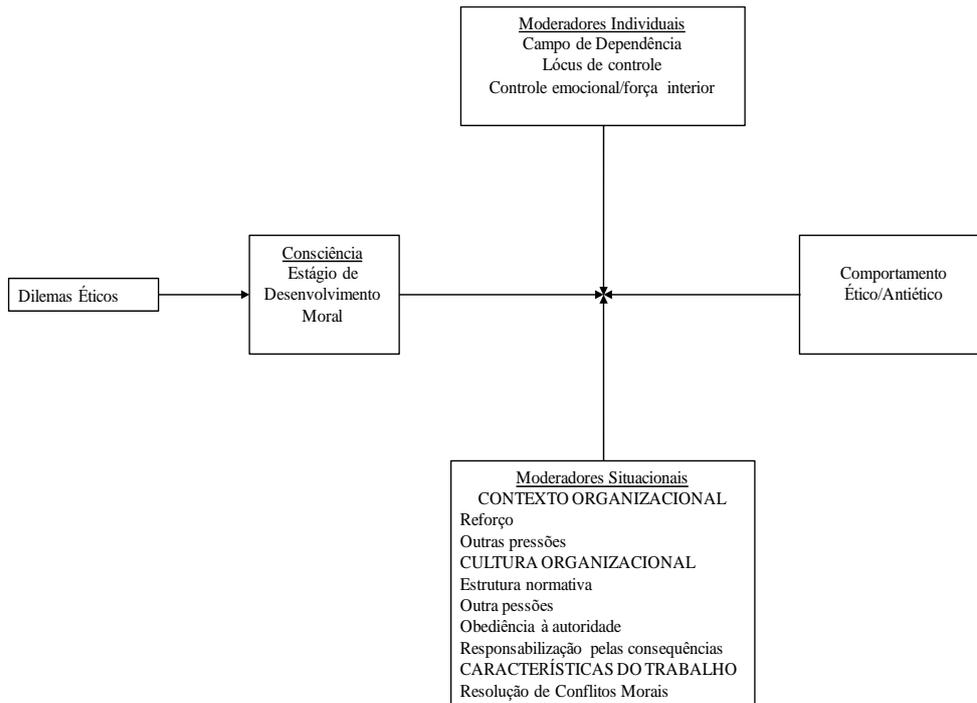
alternativa mais ética) não significa que o indivíduo seguirá aquela que ele considerou ser a melhor opção.

Na etapa final do modelo, verifica-se que o comportamento é influenciado pelas restrições situacionais; dentre elas, a oportunidade da adoção da alternativa. Logo em seguida, é avaliada a consequência da implementação da decisão, o que resulta em um processo de aprendizagem, trazendo experiência ao indivíduo tomador da decisão (Hunt & Vitell, 1986).

#### *2.7.4 Modelo de Treviño*

Trevino (1986) desenvolveu seu modelo da Figura 6, que buscou explicar o comportamento ético, tendo como ponto de partida desse modelo o nível de entendimento moral que o indivíduo tem que o leva aos dilemas morais, alinhado aos pressupostos do modelo de desenvolvimento moral de Kohlberg, que preconiza o que é certo e errado para o indivíduo. O modelo propõe que a decisão ética nas organizações é explicada pela interação entre componentes individuais e organizacionais. Com isso, o indivíduo reage a um dilema ético de acordo com o estágio do desenvolvimento moral. Assim, o comportamento é o resultado da interação do indivíduo com o ambiente e o resultado das respostas obtidas após o dilema ético resolvido, tomando como base o nível de seu desenvolvimento cognitivo.

**Figura 6:** Modelo interativo de tomada de decisão em marketing organizacional moral



Fonte: Trevino, L. K. (1986). *Ethical decision making in organizations: a person-situation interactional model*. *Academy of Management Review*, 11(3), p. 603.

### 2.7.5 Modelo de Jones

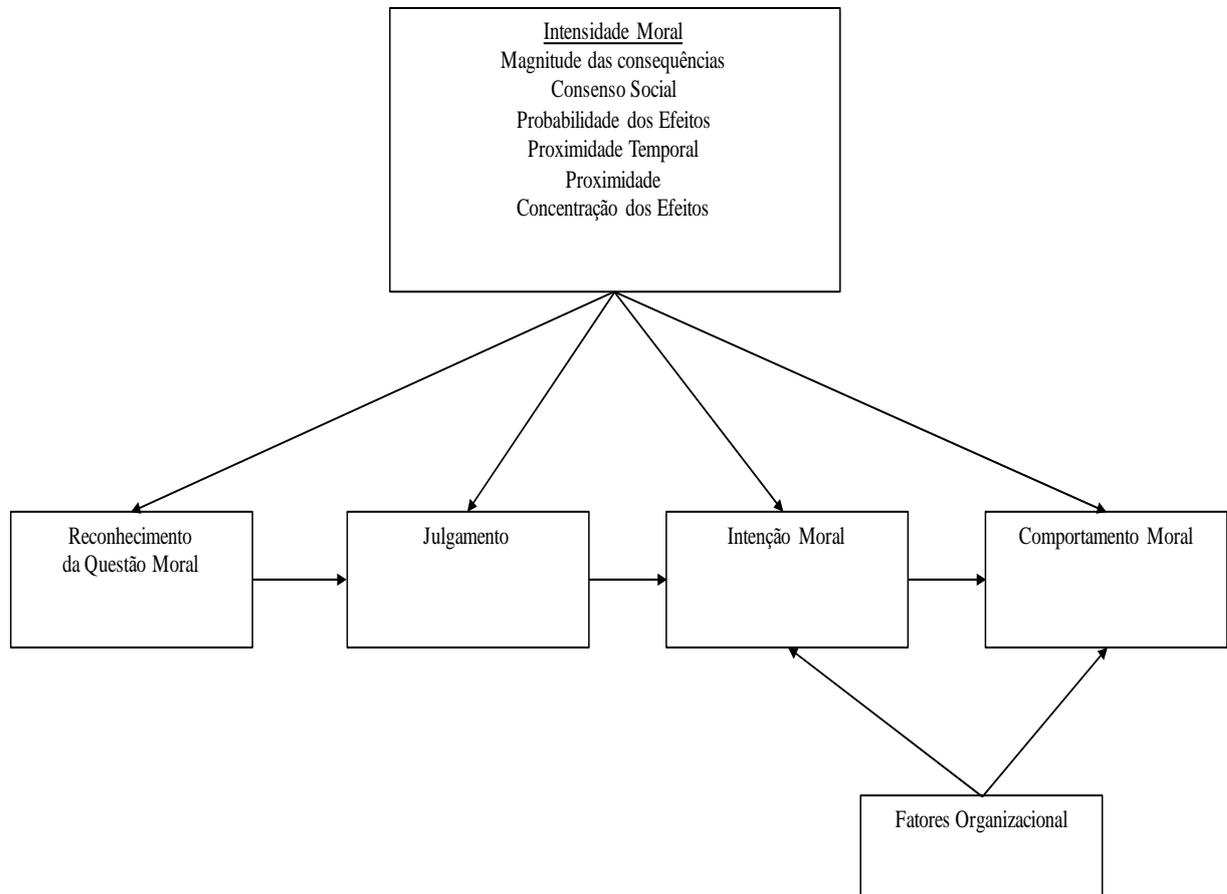
Jones construiu seu modelo apresentado na Figura 7, a partir do reconhecimento das contribuições de Rest (1986), de Hunt e Vitell (1986), de Ferrell e Gresham (1985), de Trevino (1986), e de Ferrell, Gresham e Fraedrich (1989) que sintetizam os modelos de Ferrell e Gresham e o modelo de Hunt e Vitell.

Apesar de reconhecer as contribuições dos autores acima citados, Jones (1991) critica o fato dos autores que o antecederam não considerarem que o comportamento dos indivíduos é alterado em função das características da questão moral. Por isso, o processo ético de tomada de decisão é incerto, eventual, pois dependerá das próprias características da questão moral em si, denominada de intensidade moral. Essas características são representadas por variáveis independentes que afetam os quatro estágios do processo de tomada de decisão ética. Assim, ela move o ponto central de um dilema moral para a própria questão moral, o que ele chama de intensidade moral e não no agente moral (fatores individuais), nem no contexto organizacional (fatores situacionais).

Para Jones (1991), a intensidade moral poderá variar, substancialmente, de uma questão para outra. Como já apresentado anteriormente, a intensidade moral é formada por seis

componentes: a magnitude das conseqüências, o consenso social, a probabilidade dos efeitos, a proximidade temporal, a proximidade e a concentração de efeitos.

**Figura 7:** Modelo eventual de tomada de decisões éticas nas organizações

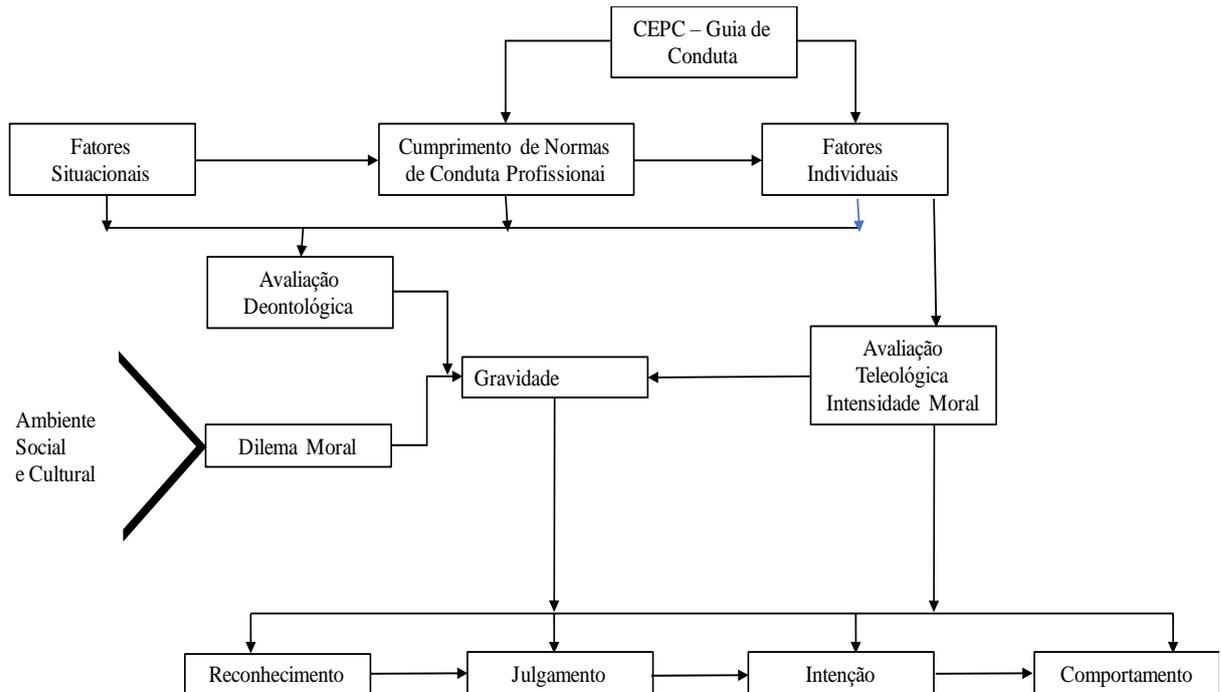


Fonte: Jones, T.M. (1991). *Ethical decision making of individuals in organizations: an issue-contingent model*. *The Academy of Management Review*, 16 (2), p.370.

#### 2.7.6 Modelo de Alves et al. – Modelo Nacional

O modelo desenvolvido por Alves et al. (2007), na Figura 8, busca identificar os fatores que influenciam a decisão ética do indivíduo no exercício da profissão. Os autores conjugaram os modelos de Hunt e Vitell (1986), Jones (1991), Ferrell, Fraedrich e Ferrell (1989), Rest (1986) e Treviño (1986) visando integrar as questões situacionais e fatores individuais, o dilema ético, a intensidade moral e as etapas de reconhecimento do problema ético.

**Figura 8:** Modelo de tomada de decisões éticas em contabilidade



Fonte: Alves, F., Weffort, E. Lisboa, N., & Antunes, M. (2007). Um estudo empírico sobre a importância do código de ética profissional para o contabilista. *Revista de Contabilidade e Finanças* (Edição 30 Anos de Doutorado), p. 61.

Esse modelo captura a influência da intenção e consequências (gravidade) e dos fatores situacionais e individuais, bem como fatores de controle no comportamento do indivíduo.

### 2.7.7 Proposição do modelo teórico

Os modelos que tratam de decisões éticas buscam compreender quais são os determinantes do comportamento ético do indivíduo, ou seja, quais os fatores que influenciam a escolha de uma decisão em detrimento das demais. Conforme pode ser observado na literatura, várias são as proposições teóricas que apresentam o caminho trilhado no momento da decisão. No Quadro 03 é apresentada a síntese dos modelos estudados e a proposição de um modelo teórico relacionado à fraude organizacional.

**Quadro 03:** Síntese dos modelos de decisão ética e elementos de proposição do modelo teórico

<b>Autor</b>	<b>Fatores Individuais</b>	<b>Fatores Situacionais</b>	<b>Reconhecimento de um problema Moral</b>	<b>Avaliação Moral</b>	<b>Tendência para a ação</b>	<b>Comportamento</b>	<b>Avaliação pós-ação</b>	<b>Aprendizagem</b>
<b>(1) Ferrel e Gresham (1985)</b>	Fatores Individuais	Fatores situacionais		Dilemas éticos	Tomada de decisão	Comportamento materializado	Avaliação do comportamento ético/antiético	
<b>(2) Hunt e Vitell (1986)</b>		Fatores situacionais	Avaliação deontológica/ Teleológica	Julgamento ético	Intenção	Comportamento materializado	Consequências reais	Experiência (aprendizagem)
<b>(3) Rest (1986)</b>			Reconhecimento das questões éticas	Julgamento da conduta adequada	Intenção de ação	Comportamento materializado		
<b>(4) Treviño (1986)</b>	Fatores Individuais	Fatores situacionais		Dilemas éticos		Comportamento materializado		
<b>(5) Jones (1991)</b>		Fatores situacionais	Intensidade moral (teleológica) Reconhecimento das questões éticas	Julgamento ético	Intenção	Comportamento materializado		
<b>(6) Alves et al., (2007)</b>	Fatores Individuais	Fatores situacionais	Avaliação deontológica	Dilemas éticos	Intenção	Comportamento materializado	Consequências reais	
<b>Modelo Teórico Proposto</b>	Fatores Individuais	Fatores Situacionais	Percepção Moral	Julgamento Moral	Intenção para Fraude	*	*	*

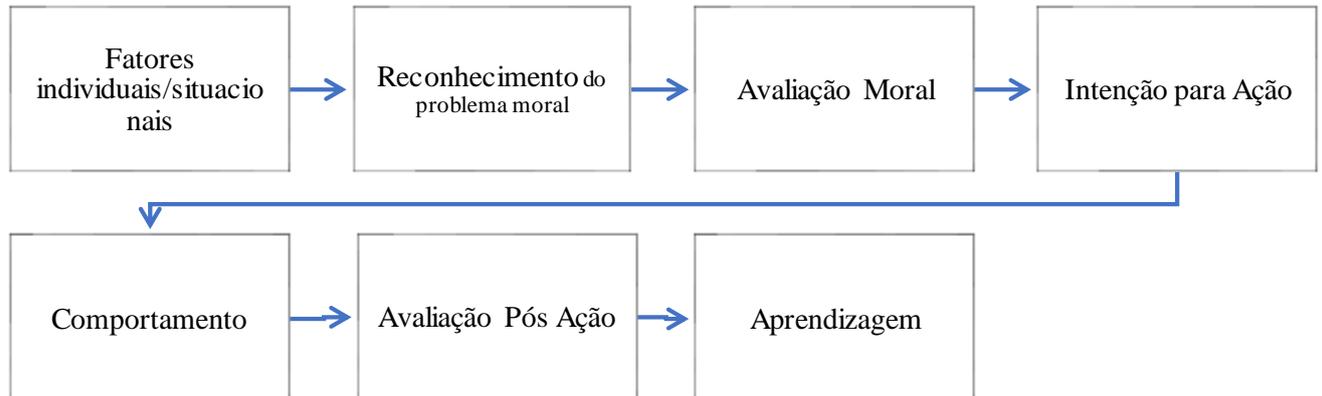
Fonte: Elaborado pela Autora, 2019.

O modelo tradicional utilizado para análise da fraude proposto por Cressey em 1953 e suas variações como o Diamante da fraude apresentam como fatores determinantes para que na fraude ocorram as oportunidades, as motivações, a racionalização e a capacidade do indivíduo de identificar a oportunidade e usar suas habilidades para cometer fraude. Os modelos colocam a racionalização como um dos fatores condicionantes para a fraude, mas não apresentam como ela se processa.

Os modelos de decisão ética apresentados trazem em si o *framework* no momento da decisão. Ou seja, no momento em que o indivíduo se depara com um dilema ético, avalia e decide pela continuação ou não da ação. Como detalham Ferrel, Fraedrick e Ferrel (2005), o momento da decisão ética é onde há uma situação-problema a ser resolvida, na qual as regras de decisão são vagas ou sem solução e a tendência ou ação final são os últimos passos do processo de decisão ética.

Tomando como base os modelos de decisão ética disponíveis na literatura, observa-se que eles têm em comum alguns elementos no fluxo de decisão ética conforme Figura 9.

**Figura 9:** Elementos do fluxo de decisão ética.



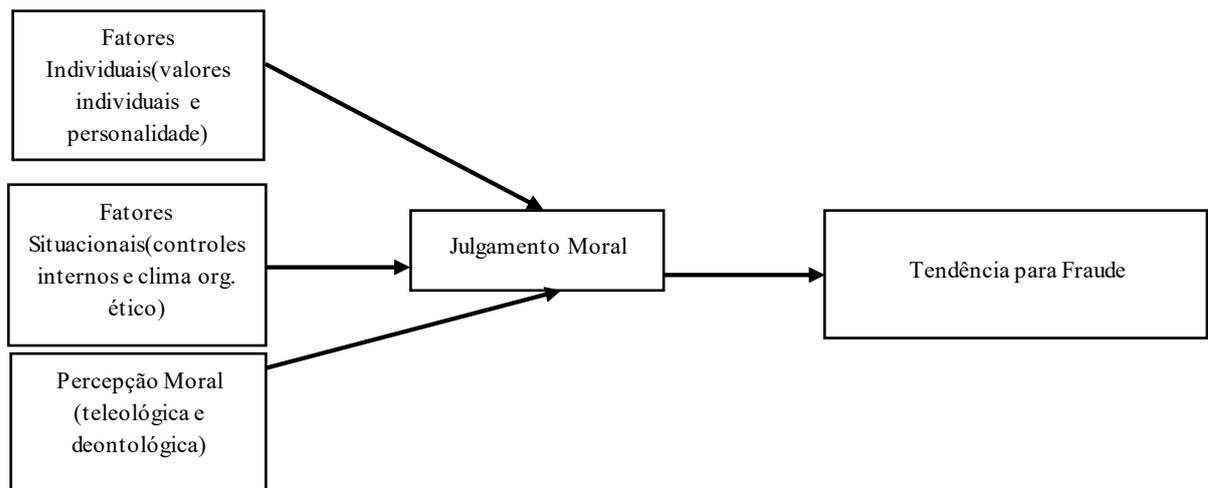
Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

Conforme a lógica presente nos modelos disponíveis, o reconhecimento dos problemas morais é precedido por fatores individuais e situacionais que podem influenciar a lente que avalia o dilema ético. Em seguida, há a avaliação moral da questão, ocorrendo posteriormente a intenção para ação. Após, há o comportamento materializado, o que trará uma avaliação pós-ação e aprendizagem a partir das consequências.

O modelo teórico proposto para a avaliação do momento da decisão ética relacionado à fraude se apoia nos modelos estudados, apresentando o caminho a ser percorrido no momento da racionalização do indivíduo frente a um dilema ético; isto é, no momento de seguir ou não

com a fraude. A proposta apresentada na Figura 10 segue o caminho até o momento da tendência para fraude, pois, apoiando-se na Teoria da Ação Racional de Ajzen (1985), há um alinhamento entre intenção e comportamento. Porém, fatores externos podem fazer com que mesmo tenha tendência de seguir com o curso da ação, essa não ocorra de fato. A proposta aponta fatores individuais, situacionais e percepção moral, antecedendo ao julgamento moral; ou seja, no momento onde há racionalização sobre o dilema ético e define sua intenção. Essa escolha se deu em função da dificuldade de caracterização do momento exato da ação antiética ou fraudulenta. Conforme ACFE (2016), há uma grande dificuldade de se identificar o fraudador.

**Figura 10:** Modelo teórico proposto



Fonte: Elaborado pela Autora, 2019

Conforme já mencionado, o argumento utilizado nessa Tese é que as temáticas identificadas por meio dos constructos, aqui denominados “fatores organizacionais” e “fatores situacionais”, tendo como fatores individuais os constructos valores individuais e personalidade e como fatores situacionais os constructos clima ético organizacional e controles internos. Os constructos serão analisados de forma isolada sobre o julgamento moral do indivíduo. Quando integrados, sem distinção de um constructo específico, implicam no julgamento moral. Serão utilizadas as percepções morais de orientação deontológica e teleológica como fator influenciador do julgamento moral que implica como fator para influenciar a tendência para fraude organizacional. Serão adotados dois tipos de tendência para fraude: dano à organização e benefício próprio.

### 3 HIPÓTESES E MODELO HIPOPÉTICO

Nesta etapa serão apresentadas as hipóteses de pesquisas constituídas a partir de bases teóricas estudadas. Em uma segunda seção, é apresentado o modelo hipotético representando graficamente os relacionamentos propostos.

#### 3.1 Hipóteses

A partir das variáveis apresentadas na introdução e aprofundadas no referencial teórico, foram definidas hipóteses que são os desdobramentos dos objetivos específicos do projeto. O modelo analítico teve como ponto de partida as proposições dos modelos de decisão ética de Ferrel e Gresham (1985), Hunt e Vitell (1986), Rest (1986), Treviño (1986), Jones (1991), Alves et al., (2007) que pressupõem que há um caminho a ser percorrido pelo indivíduo no momento em que ele está diante de um dilema moral e raciocinal, decidindo por seguir ou não com o curso da ação. Acrescenta-se a esse dilema os pressupostos de Ajzen (1985) que coloca a intenção antes do comportamento e que o alinhamento dos dois leva a efetiva ação. No caso da fraude organizacional, retomando o modelo de Cressey, esse momento seria um dos três vértices do triângulo; ou seja, a racionalização.

Serão apresentadas, primeiramente, as relações entre valores individuais, personalidade, percepção de controles internos e percepção de clima ético organizacional com julgamento moral. Em seguida, a relação entre percepção moral de orientação deontológica e teleológica e julgamento moral. Por fim, a relação entre julgamento moral e tendência para fraude organizacional.

##### 3.1.1 *Valores individuais e julgamento moral*

O modelo teórico de Hunt e Vitell (1986) preconiza que a orientação ética individual é precedida, dentre outros fatores, pelos seus valores pessoais. Pesquisas recentes têm ressaltado a importância de incluir os valores humanos nos modelos de decisão ética, uma vez que estes guiam e moldam as atitudes e o comportamento social (Sobral, 2009). Por isso, é possível sustentar que a estrutura de valores humanos pode influenciar nas decisões éticas do indivíduo. Para essa tomada de decisão os indivíduos acionam seu conjunto de valores que, dependendo da situação, podem se combinar ou entrar em conflito.

Explorando pesquisas empíricas sobre o tema, tem-se que poucas buscam conjugar os dois constructos. Monteiro e Bonacina (2005) estudaram a relação entre os dois constructos em empresas familiares. Verificou-se que Lan, Gowing, McMahon, Rieger, e King (2008) não

encontram evidência consistente de que há uma relação direta entre as duas variáveis, sugerindo aprofundamento nas pesquisas. Sobral (2009), pesquisando sobre influência dos valores humanos e julgamento moral dos gestores, conseguiu estabelecer consistência quando correlacionaram os dois constructos. Por outro lado, a pesquisa não encontrou relações significativas entre o conservadorismo e o julgamento moral. A pesquisa também teve achados interessantes, pois revelou que a relação entre os valores e o julgamento é mediada pela ideologia ética.

A dimensão autotranscedência *versus* autopromoção define em que medida os valores motivam as pessoas a se transcenderem de preocupações voltadas para si e a buscarem o bem-estar dos outros ou a se preocuparem com o seu bem-estar individual (Schwartz, 1992). Vislumbra-se que pessoas mais orientadas para o bem-estar coletivo, demonstram menos tolerância com comportamentos eticamente inadequados, uma vez que são mais preocupadas com o potencial dano que transgressões éticas podem fazer aos outros. Em oposição, pessoas mais orientadas para a autopromoção, ou seja, mais preocupadas com ganhos para si, devem julgar esses mesmos comportamentos com uma maior tolerância, uma vez que facilitam a satisfação dos seus interesses individuais.

Dessa forma, sustenta-se a suposição de que as pessoas deverão julgar comportamentos ou situações que levam à fraude organizacional mais desfavoravelmente quando priorizar a autotranscedência, comparando com a autopromoção. Assim, espera-se que pessoas com valores orientados para autotranscedências tenderão a julgar menos tolerável a fraude organizacional.

Em se tratando das dimensões conservação *versus* abertura à mudança, que define o quanto o sistema de valores pessoais está orientado para a preservação do *status quo* e o conforto que este proporciona ou privilegia a independência de pensamento e ação na satisfação de interesses emocionais e intelectuais (Schwartz, 1992), espera-se que o sistema de valores mais conservadores esteja associado a um julgamento moral mais rigoroso. Em oposição, uma estrutura de valores mais aberta à mudança deverá proporcionar um julgamento moral mais tolerante.

Considerando-se que ainda existem lacunas teóricas sobre a influência dos valores individuais sobre o julgamento moral, essa pesquisa visa estudá-la. Espera-se que: *Os valores individuais exerçam influência sobre o julgamento moral*. Para cada valor espera-se um tipo de contribuição, dependendo do seu posicionamento no sistema de valores estabelecido por Schwartz (1992).

Pessoas com orientação para o coletivo transcendem o egoísmo e buscam a promoção do bem-estar para o maior número de pessoas. Dessa forma, a orientação para benevolência implicará em um julgamento menos tolerante para questões imorais. Sobral (2009) concluiu que as

peessoas com uma estrutura de valores mais orientada para o bem-estar coletivo, ou seja, que valorizam a benevolência e o universalismo em detrimento do poder e da realização são aquelas que julgam as práticas eticamente questionáveis como mais inaceitáveis. Assim, espera-se que: *O valor Benevolência seja fator de influência positiva sobre o julgamento moral; ou seja, irá contribuir para um julgamento menos tolerante à fraude organizacional.*

Pessoas com orientação para o valor tradição tendem a respeitar regras e normas. Dessa forma, a orientação para o valor tradição implicará em um julgamento menos tolerante para questões antiéticas. Não foram encontrados estudos que comprovaram essa relação.

Assim, espera-se que: *O valor Tradição seja fator de influência positiva sobre o julgamento moral; ou seja, irá contribuir para um julgamento menos tolerante à fraude organizacional.*

Pessoas com orientação para o valor conformidade tendem a ter maior controle sobre impulsos, sendo capazes de discernir melhor a situação. Dessa forma, a orientação para conformidade implicará em menor tolerância para questões antiéticas. Não foram encontrados estudos que comprovaram essa relação. Assim, espera-se que: *O valor Conformidade seja fator de influência positiva sobre o julgamento moral; ou seja, irá contribuir para um julgamento menos tolerante à fraude organizacional.*

Pessoas com orientação para o valor segurança tendem a buscar a manutenção do *status quo* e integridade pessoal. Dessa forma, a orientação para segurança implicará em um julgamento menos tolerante para questões antiéticas. Não foram encontrados estudos que comprovaram essa relação. Assim, espera-se que: *O valor Segurança seja fator de influência positiva sobre o julgamento moral; ou seja, irá contribuir para um julgamento menos tolerante à fraude organizacional.*

Pessoas com orientação para o valor poder tendem a buscar resultados para si, serem mais egoístas e terem menor interesse pelo coletivo. Dessa forma, tenderão a ter maior aceitação a questões antiéticas. Não foram encontrados estudos que comprovaram essa relação. Assim, espera-se que: *O valor Poder seja fator de influência negativa sobre o julgamento moral; ou seja, irá contribuir para um julgamento mais tolerante à fraude organizacional.*

Pessoas com orientação a realização tendem a buscar resultados que as promovam e tenderão a ter menos interesse pelo coletivo. Dessa forma, tenderão a ter maior aceitação a questões antiéticas. Não foram encontrados estudos que comprovaram essa relação. Assim, espera-se que: *O valor Realização seja fator de influência negativa sobre o julgamento moral; ou seja, irá contribuir para um julgamento mais tolerante à fraude organizacional.*

Pessoas com orientação hedonista tendem a buscar a autopromoção. Dessa forma, tenderão a ter maior aceitação a questões antiéticas. Não foram encontrados estudos que

comprovaram essa relação. Assim, espera-se que: *O valor Hedonismo seja fator de influência negativa sobre o julgamento moral; ou seja, irá contribuir para um julgamento mais tolerante à fraude organizacional.*

Pessoas com orientação para o valor abertura à mudança ou estimulação são orientadas para os interesses individuais e tenderão a ser mais egoístas e pensar menos no coletivo. Dessa forma, tenderão a ter um julgamento moral mais tolerante frente às questões éticas. Não foram encontrados estudos que comprovaram essa relação. Assim, espera-se que: *O valor abertura a mudança seja fator de influência negativa sobre o julgamento moral; ou seja, irá contribuir para um julgamento mais tolerante à fraude organizacional.*

Pessoas com orientação à autodireção são orientadas para os interesses individuais, tendem a ser mais egoístas e pensar mais no seu próprio interesse. Dessa forma, tenderão a ter um julgamento mais tolerante frente a questões antiéticas. Assim, espera-se que: *O valor Autodireção seja fator de influência negativa sobre o julgamento moral; ou seja, irá contribuir para um julgamento mais tolerante à fraude organizacional.*

Pessoas com orientação para o coletivo transcendem o egoísmo e buscam a promoção do bem-estar para o maior número de pessoas. Dessa forma, a orientação para universalismo implicará em um julgamento moral menos tolerante para questões antiéticas, principalmente se o resultado afetar muitas pessoas. Assim, espera-se que: *O valor Universalismo seja fator de influência positiva sobre o julgamento moral; ou seja, irá contribuir para um julgamento menos tolerante à fraude organizacional.*

### 3.1.2 Personalidade e julgamento moral

O julgamento moral não é apenas um processo cognitivo, mas sim resultado de características pessoais (Stojiljković, 1998). A personalidade se mostra como um fator que pode ter influência no julgamento do indivíduo porque se apresenta como “disposições duradouras” (Parks & Guay, 2009, p. 675) que são observadas a partir de características padrões de interação com o ambiente. Dependendo do tipo de personalidade, o indivíduo pode julgar uma determinada situação de forma diferente. Assim propõe-se aprofundar a análise dessa relação.

Tomando como base a Teoria dos Traços de Personalidade, tem-se que: a Extroversão relaciona-se com a facilidade que o indivíduo tem de interagir com outras pessoas, expor suas ideias em público e fazer novas amizades; o Neuroticismo diz respeito ao traço de personalidade de pessoas que vivenciam, de forma negativa, os estados emocionais; a Socialização é o traço que indica a qualidade das relações interpessoais presente no momento da interação de uma pessoa com outra e indica a habilidade que uma pessoa tem de construir relações agradáveis,

harmoniosas e amistosas; a Realização ou Conscenciosidade indica traços de pessoas focadas em suas metas, seguidoras de normas, que buscam ter controle sobre seus impulsos; a Abertura à Experiência é o traço que revela a disponibilidade de uma pessoa para vivenciar novos ambientes, ter acesso a novos conhecimentos e receber, de forma positiva, ideias mais inovadoras e originais.

Esses traços provêm ao indivíduo a forma como ele se relaciona com o ambiente. Diante de um cenário de julgamento moral, podem ser acionados de forma a influenciar a sua análise e consequente. Tanto os traços de personalidade quanto o julgamento moral são de importância relevante nos estudos organizacionais, não sendo verificadas pesquisas na literatura que estabeleçam relações entre ambos os constructos.

Diante do exposto, espera-se que os traços de personalidade, característicos dos indivíduos, tenham influência no julgamento moral, pois supõe-se que ao se conhecer a personalidade de um indivíduo, seria possível explicar suas tendências de julgamento moral. Assim, espera-se que *os traços de personalidade sejam fatores que contribuem para o julgamento moral.*

O traço de personalidade Neuroticismo traz a ansiedade, a depressão, a tensão, a irracionalidade e as emoções. Dessa forma, supõe-se que indivíduos com esse traço tenderão a ser menos tolerantes com as questões éticas por pressuporem resultados catastróficos. Não foram encontrados na literatura estudos que comprovem se essa relação ocorre. Assim, espera-se que: *O traço de personalidade Neuroticismo seja fator de influência positiva sobre o julgamento moral; ou seja, irá contribuir para um julgamento menos tolerante à fraude organizacional.*

O traço de personalidade Socialização indica a tendência do indivíduo de ser socialmente agradável, caloroso e dócil. Supõe-se que indivíduos com esse traço de personalidade serão menos tolerantes às questões antiéticas, principalmente se o resultado afetar muitas pessoas. Não foram encontrados na literatura estudos que comprovem se essa relação ocorre. Assim, espera-se que: *O traço de personalidade Socialização seja fator de influência positiva sobre o julgamento moral; ou seja, irá contribuir para um julgamento menos tolerante à fraude organizacional.*

O traço de personalidade Extroversão traz o nível de sociabilidade do indivíduo, otimismo e afetuosidade. Supõe-se, portanto, que indivíduos com esse traço tenderão a ser menos tolerantes com questões antiéticas, principalmente quando afetar grande número de pessoas. Não foram encontrados na literatura estudos que comprovem se essa relação ocorre. Assim, espera-se que: *O traço de personalidade Extroversão seja influência positiva sobre o julgamento moral; ou seja, irá contribuir para um julgamento menos tolerante à fraude organizacional.*

O traço de personalidade Abertura à Experiência traduz-se no comportamento exploratório e na busca por novas experiências. Indivíduos que apresentam altos níveis de abertura tendem a ser menos conservadores em suas preferências, além de apresentarem uma maior flexibilidade em suas crenças. Dessa forma, espera-se maior aceitação a questões antiéticas. Não foram encontrados na literatura estudos que comprovem se essa relação ocorre. Assim, espera-se que: *O traço de personalidade Abertura à Experiência seja fator de contribuição negativa sobre o julgamento moral; ou seja, irá contribuir para um julgamento mais tolerante à fraude organizacional.*

O traço de personalidade Realização revela o grau de persistência, controle, organização e motivação para alcançar objetivos pretendidos. Supõe-se que pessoas com esse traço deem menos importância a questões morais, pois focam em objetivos para si. Portanto, tendem a ser mais tolerantes com questões antiéticas. Assim, espera-se que: *O traço de personalidade realização seja fator de contribuição negativa sobre o julgamento moral; ou seja, irá contribuir para um julgamento mais tolerante à fraude organizacional.*

### 3.1.3 Percepção de clima organizacional ético e julgamento moral

De acordo com o paradigma da teoria de Skinner, supõe-se que o comportamento é resultado ou o reflexo de estímulos do ambiente, conforme Sampaio (2005) e pelo hábito. Segundo os behavioristas, forças externas trabalham para que o indivíduo tenha um determinado comportamento, pressionando-o contra sua vontade.

O indivíduo ao perceber que comportamentos, sejam eles positivos ou negativos, são percebidos e reconhecidos pelo meio, entende como estímulo-reforço e tende a agir de acordo com o que é esperado.

Altos níveis de comportamento ético presentes no ambiente sugerem ao indivíduo que ali não são toleradas questões que venham de encontro ao *status quo*; ou seja, há um clima organizacional ético prevalecendo no ambiente, elevando a pressão sobre indivíduo para que tome decisões corretas.

Peterson (2002) conduziu um estudo para determinar o quanto o clima organizacional ético tem influência no desvio de comportamento organizacional, encontrando várias correlações, principalmente entre os tipos de desvio político e desvios de propriedade. Os fatores que tiveram maior correlação com desvio de propriedade foram: instrumental, independência e cuidado. Arnaud e Schminke (2012) apontam que há efeito significativo do clima organizacional ético sobre comportamento antiético. Ribeiro et al. (2016) defendem que o clima ético pode

influenciar as atitudes e os comportamentos relacionados a conteúdo ético, funcionando como uma variável contextual que imprime grande relevância.

A abrangência da pesquisa não revelou estudos que tenham buscado analisar a influência da percepção do clima ético sobre o julgamento moral do indivíduo.

Supõe-se que comportamentos éticos presentes no ambiente sugerem ao indivíduo que ali não são toleradas questões que venham de encontro ao *status quo*; ou seja, há um clima organizacional ético prevalecendo no ambiente, elevando a pressão sobre indivíduo para que tome decisões adequadas. Portanto, o clima organizacional ético tem influência no julgamento moral do indivíduo. Assim, espera-se que: *Percepção de clima organizacional ético alta seja fator de influência positiva sobre o julgamento moral do indivíduo.*

#### 3.1.4 *Percepção de controles internos e julgamento moral*

Os controles internos têm sido usados pelas organizações como forma de inibir ações em desacordo com regras e padrões estabelecidos. A perspectiva teleológica sugere que o indivíduo raciocina sobre um comportamento antiético quando avalia que os ganhos se sobrepõem ao potencial de dano causado pela sua decisão. Portanto, pessoas que percebem menos risco por sua capacidade de lidar com eles, avaliarão o resultado entre risco e ganhos (Murphy & Dacin, 2011). Assim, mesmo que haja fortes controles internos, códigos de ética ou outros meios para inibir comportamentos antiéticos prevalecerá a avaliação da possibilidade de ganhos na ação. Dessa forma, a presença de controles internos não inibirá o indivíduo de tomar a decisão moralmente inadequada. Portanto, pessoas que percebem menos risco por sua capacidade de lidar com eles, avaliarão o resultado entre risco e ganhos e tenderão a ser mais tolerantes com questões antiéticas.

Estudos sobre o tema têm obtido resultados mistos. Yusoff, et al. (2011) encontraram significativa influência da existência de código de ética e as decisões éticas em companhias de óleo e gás. Kish-Gephart et al. (2010) encontraram efeito negativo do uso de código de conduta e decisões éticas. Valentine, Hanson e Fleischman (2018) encontraram em seu estudo, em pequenas organizações, que a presença de código de ética influencia no aumento do julgamento moral. Vê-se que, portanto, que a relação entre os dois constructos ainda é pouco consistente, por isso, mais pesquisas são necessárias para verificar essa relação, corroborando com Trevino et al. (2014), que consideram necessárias maiores investigações sobre essa relação.

Supõe-se que pessoas que têm a percepção de que há controles internos e que eles funcionam não sofrerão influência deles se não perceberem um dilema moral ou se o cálculo que fizerem trazer mais benefícios do que perdas para si. Portanto, pessoas que percebem menos

risco por sua capacidade de lidar com eles ou tiverem uma percepção de controle interno baixo, tenderão a ser mais tolerantes com questões antiéticas. A Percepção de controle interno não é fator de influência positiva sobre o julgamento moral do indivíduo, ou seja, mesmo percebendo a existência de controle, não avaliará como inadequada a fraude organizacional. Assim, espera-se que: *A percepção de controle interno seja fator de contribuição negativa para o julgamento moral; ou seja, a percepção do controle interno não aumenta o julgamento moral levando o indivíduo a ser mais tolerante com a fraude.*

### 3.1.5 Percepção moral e julgamento moral

A percepção moral leva em conta como o indivíduo avalia uma determinada situação do ponto de vista moral. De acordo com Hunt e Vitell (1986), a percepção moral se dá em função de seus valores e crenças. Esses autores colocaram o julgamento moral como o coração de seu modelo, afirmando que “a crença que é a alternativa particular é a melhor alternativa ética” (Hunt & Vitell, 1986, p. 9), por isso o julgamento moral ético é função de suas avaliações e baseado em diferentes filosofias morais. Portanto, de acordo com esses autores, o indivíduo é menos ético quanto menor sua percepção dos problemas éticos. Assim, a percepção moral está ligada à avaliação que o indivíduo faz no momento da decisão para ação, que segundo sua orientação moral e nível de percepção poderão levá-lo a discernir sobre suas decisões. Em alguns estudos prévios, a relação entre orientação teleológica com julgamento moral é mais forte que a deontológica como em Barret et al. (1994), o que sugere que os indivíduos se preocupam mais com as consequências de suas ações quando julgam moralmente uma ação ou comportamento.

Nos achados das pesquisas sobre o tema Shafer (2008) aponta que a orientação ética (teleológica e deontológica) de auditores na China não tiveram efeitos significativos sobre o julgamento moral desses em organizações chinesas. Portanto, a percepção moral está ligada a avaliação que o indivíduo faz no momento da decisão para ação; ou seja, no momento da decisão ética. Segundo sua orientação moral, o nível de percepção moral elevado poderá levá-lo a discernir sobre suas decisões, levando em consideração regras gerais ou consequências.

Os indivíduos que apresentam a orientação moral teleologia pressupõem que as ações devem ser dirigidas a um determinado fim; ou seja, a finalidade última da ação está fora da própria ação, pois, segundo o seu critério ético, ela é a adequação de seus atos previamente estabelecidos. Dito de outra forma, o foco central das ações incide sobre o resultado e sua abrangência. Essa visão é a herança dos pensamentos Aristotélicos sobre ética, que almeja a felicidade como fim último e remete às coisas estimadas como boas (Walker & Lovat, 2017;

Vieira, 2013). Estudos prévios como o de Bass, Barnett e Brown, (1999) não encontraram suporte na relação entre percepção moral de origem teleológica com o julgamento moral. Sobral (2009) encontrou em seus estudos que a orientação teleológica está relacionada com uma maior rejeição das táticas antiéticas de negociação.

Em situações de fraudes na organização, onde as consequências das ações são mais difíceis de ser percebida, a orientação teleológica terá menos influência.

Assim, supõe-se que: **H1:** A percepção moral de origem teleológica tem influência negativa no julgamento moral; ou seja, o indivíduo preocupa-se menos com as consequências para as pessoas quando está diante de um dilema ético sendo mais tolerante a questões antiéticas. Por outro lado, a orientação moral deontológica, baseada em Kant, pressupõe que uma ação é praticada para cumprimento a um dever (Walker & Lovat, 2017). Nesse caso, a ação deve ser aquela que persegue uma finalidade, mas antes passa pelo crivo dos princípios e regras prescritas e não por responder à intenção de obtenção de um bem. Essa visão traduz a filosofia kantiana onde a moral é centrada no dever e nas regras.

É de se esperar que a presença da percepção moral de orientação deontológica traga menor aceitabilidade de questões antiéticas em situações onde há regras bem definidas e explícitas. Sobral (2009) encontrou que a orientação deontológica não influenciou no julgamento moral em táticas de negociação. Em situações de fraude organizacional, onde as regras de normas estão claras, a orientação deontológica terá maior influência. Assim, supõe-se que: **H2:** A percepção moral de origem deontológica tem influência positiva significativa sobre o julgamento moral; ou seja, prevalecerá a observação de regras e normas no momento do julgamento moral do indivíduo. Com isso ele será menos tolerante às questões antiéticas.

### *3.1.6 Julgamento moral e tendência para fraude organizacional*

Uma ação moral envolve a escolha entre duas ou mais alternativas de ação (comportamento ou julgamento), na qual a questão moral está inserida (Saltzstein, 1994). Assim, toda ação moral tem um componente de julgamento prévio e interpretação dos fatos, variando relativamente ao nível moral do julgador. Sabe-se, no entanto, que nem toda intenção corresponde à ação efetiva, pois a intenção pode sofrer perturbação e mudar de curso em função de fatores externos (Ferraz, Romero, Rebouças, & Costa, 2016), apesar de ser um bom indicador para prever o comportamento. Conforme concebem Hunt e Vitell (1986), a intenção é a probabilidade de uma alternativa acontecer, acrescentando que "julgamentos éticos impactam o comportamento através da variável interveniente de intenções" (p.9). Essa relação é muito usada no marketing e por empresas para buscar entender o consumidor, pois a intenção é preditor

imediatamente mais relevante para o comportamento (Ferraz et al., 2016). No cenário de fraude, essa relação poderá também ser usada, pois os processos cognitivos tendem a ser os mesmos, uma vez que o indivíduo faz um julgamento antes de praticar uma ação. Níveis de julgamento moral elevado podem reduzir a intenção do indivíduo para cometer atos fraudulentos, pois o discernimento aumenta.

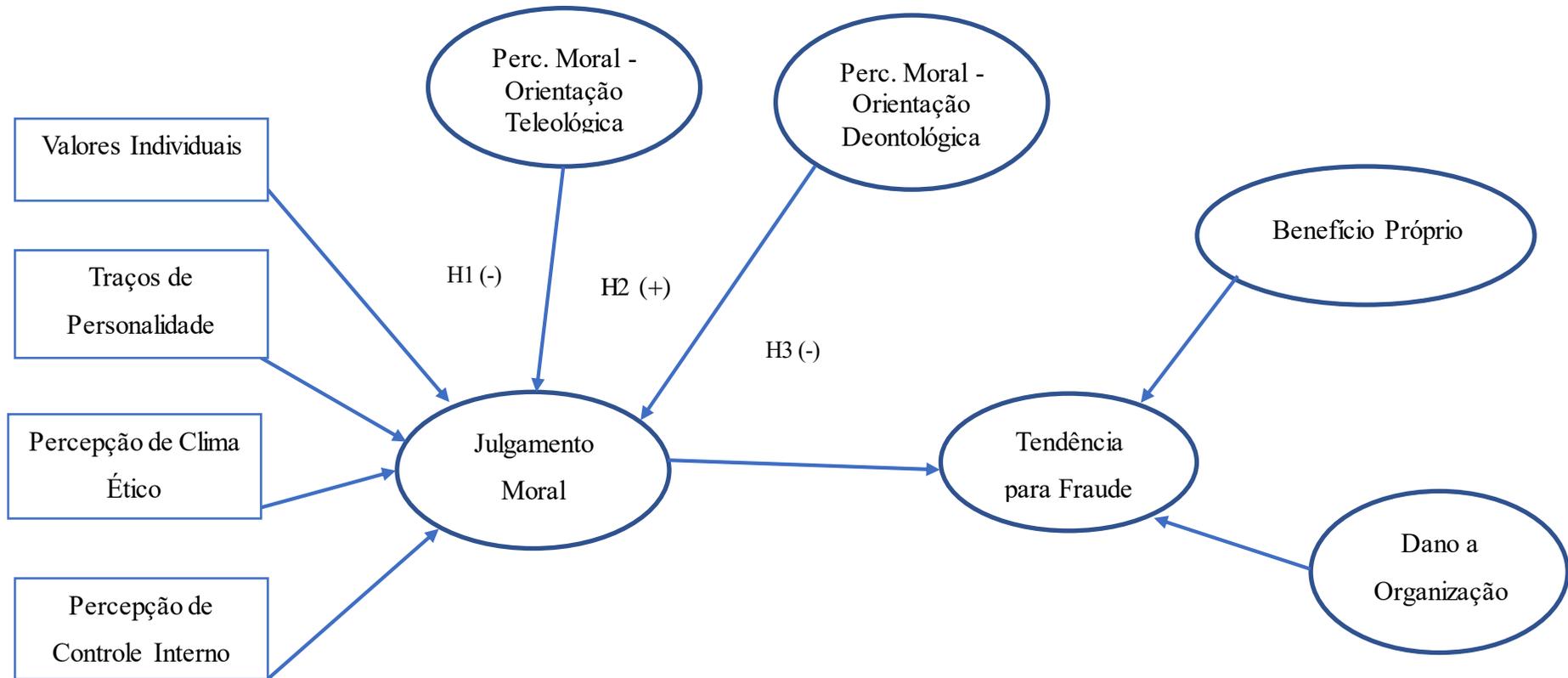
Na literatura Bass, et al. (1999) encontraram associação positiva entre julgamento moral e intenção para o comportamento, condizente com a teoria da ação racional de Ajzen (1985). Não foram encontrados na literatura estudos que buscaram avaliar a relação entre o julgamento moral e a intenção para fraude. Dessa forma, propõe-se o estudo para aprofundar o entendimento nessa relação.

Toda ação moral tem um componente de julgamento prévio e interpretação dos fatos, variando relativamente ao nível moral do julgador. Níveis de julgamento moral elevado podem reduzir a intenção do indivíduo para cometer atos fraudulentos, pois seu discernimento aumenta frente a questões antiéticas. Assim, supõe-se que: **H3: *Julgamento moral elevado tem relação negativa significativa com tendência para fraude organizacional; ou seja, indivíduos com altos níveis de julgamento moral serão menos tolerantes à fraude.***

### 3.2 Modelo Hipotético

Com base nas contribuições teóricas apresentadas anteriormente, foi proposto um modelo de pesquisa que busca explicar a tendência para fraude nas organizações. A modelo parte da suposição de que a tendência para fraude é fortemente influenciada pelo julgamento moral, que por sua vez é formado por fatores individuais e situacionais. Os fatores individuais são representados no modelo pelos valores individuais e pelos traços de personalidade. Os fatores situacionais são representados pela percepção de controles internos e pela percepção de clima ético organizacional. Por sua vez, o julgamento moral é influenciado pela percepção moral de orientação deontológica e teleológica. Cabe, nesse momento, ressaltar que o constructo valor individual é composto por 10 valores, segundo teoria de Schwartz (1992) (benevolência, tradição, conformidade, segurança, poder, realização, hedonismo, estimulação, auto direção e universalismo) e o constructo personalidade é composto por 5 traços, conforme teoria dos Traços de Personalidade (neuroticismo, socialização, extroversão, abertura à experiência e realização). Tal modelo é apresentado na Figura 11. O modelo proposto parte do enquadramento teórico, que suportou a apresentação das hipóteses de pesquisa. Essas hipóteses objetivam relacionar os constructos propostos e que buscam operacionalizam a pesquisa.

Figura 11: Modelo Hipotético



Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

## 4 METODOLOGIA

Nessa etapa serão apresentadas as perspectivas metodológicas da pesquisa. Iniciando-se pelo posicionamento em relação a construção do conhecimento, que direcionou os caminhos para as questões teóricas anteriormente abordadas e serviram como base para a construção dos procedimentos metodológicos que foram seguidos.

Serão explicitados as concepções e os procedimentos que foram adotados no desenvolvimento da pesquisa e que possibilitaram responder às questões de pesquisa apresentadas anteriormente.

### 4.1 Enquadramento da Pesquisa

Esta pesquisa ontologicamente se enquadra como realista (Burrell & Morgan, 1979), pois o ambiente social onde se apresentam as fraudes existe independente da apreciação dos indivíduos, ou seja, faz parte da realidade social onde estão inseridos.

Do ponto de vista epistemológico, a pesquisa tem caráter positivista (Burrell & Morgan, 1979), pois contemplou métodos que visam explicar o mundo real por meio de uma abordagem quantitativa, bem como trabalhará com dados que visem dar representatividade à realidade estudada.

Metodologicamente a pesquisa em questão tem caráter monotético (Burrell & Morgan, 1979), uma vez que usou dados padronizados e protocolos de coleta de dados sistematizados para testar as hipóteses estabelecidas *à priori*.

O foco da pesquisa é o contexto organizacional brasileiro, onde buscou-se entender a contribuição dos fatores relacionados ao indivíduo e ao contexto organizacional (situacionais) e a influência da percepção moral de cunho deontológico e teleológico sobre julgamento moral, posteriormente desse sobre a intenção em cometer fraude organizacional. Essa última, por sua vez, pode trazer perdas para organização e/ou ganhos para o indivíduo. O foco da pesquisa não levou em consideração a visão criminal da ação, mas sim a perspectiva moral.

### 4.2 Métodos de mensuração e investigação

Segundo Gil (2008), a operacionalização da pesquisa seguiu métodos hipotéticos-indutiva, pois parte-se da observação de fatos e fenômenos, buscando-se conhecer a causa e procedendo-se a generalização *a posteriori*. O método permite que as conclusões sejam obtidas a partir de premissas não contidas nas premissas iniciais. Quanto aos objetivos da pesquisa, é classificada como explicativa, pois pretendeu-se explicar a contribuição dos fatores individuais

(valores individuais e personalidade) e situacionais (controles internos e clima ético organizacional) no julgamento moral dos indivíduos, a influência da percepção moral de orientação deontológica e teleológica sobre o julgamento moral e a influência desse último sobre a intenção para fraude organizacional.

De acordo com Creswell (2007), a pesquisa é quantitativa, pois usou técnicas estatísticas para explicação das variáveis, bem como levantamentos e coleta de dados e instrumentos predeterminados que geraram dados estatísticos. Dessa forma, quanto à análise de dados, segundo Gil (2008), é uma pesquisa estatística, com utilização de análise multivariada, o que possibilitou determinar em termos numéricos a probabilidade de explicação de uma determinada conclusão, bem como a margem de erro de um valor obtido.

Como estratégia de investigação foram usados levantamentos por meio de questionários estruturados para coleta de dados, que segundo Creswell (2007) são formas de possibilitar generalizações a partir de uma amostra para uma dada população. Além disso, conforme aplicaram Baesler e Burgoon (1994), Fajardo e Leão (2014), Robinson, Robertson e Curtis (2012), foram utilizados casos anedóticos ou cenários para facilitar a compreensão por parte dos respondentes das questões relacionadas à moral e intenção para fraude. Esse mesmo procedimento foi defendido por Hoeken (2001) e por Bass, Barret e Brown (1999), pois o uso de cenários é adequado para dar aos respondentes estímulos padronizados para respostas, conforme destacam Lovinsky et al. (2007) e aproximar os indivíduos de situações de reais segundo Bass, et al. (1999).

Para analisar a contribuição dos fatores individuais (valores individuais e personalidade) e situacionais (controles internos e clima ético organizacional) no julgamento moral do indivíduo e da influência da percepção moral de orientação deontológica ou teleológica sobre o julgamento moral e desse sobre a intenção para cometer fraude organizacional, foram definidas e seguidas algumas premissas que serão apresentadas nos próximos tópicos.

### **4.3 População, tamanho da amostra e procedimentos amostrais**

A população-alvo foi composta por indivíduos que trabalham há 2 ou mais anos na mesma organização. A amostragem foi não probabilística, na qual não se conhece a probabilidade de cada unidade amostral pertencer à amostra, e definida por conveniência. O contato com a população se deu por meio eletrônico, com convite para participação voluntária na pesquisa, a partir do envio do link de pesquisa. O recrutamento dos respondentes foi feito por meios de divulgação e pedido de colaboração para o fornecimento de respostas ao questionário. Para isso, utilizou-se as mídias sociais *LinkedIn*, *Twitter* e *Facebook*. Com relação à utilização das redes

sociais, durante o intervalo de tempo em que a pesquisa ficou disponível, foram apresentadas diferentes mensagens de pedido de colaboração e compartilhamento nos grupos dessas mídias sociais que reúnem indivíduos trabalhadores de todos os setores.

Foi utilizada a ferramenta *Google Forms* - <https://forms.gle/T7kGqMnFn1NKw7oY9> para disponibilização do instrumento de pesquisa, tendo sido aplicado o questionário, virtualmente, somente no idioma português, por um período de 10 dias, entre os dias 16 a 26/05/2019. O questionário completo está disponível no apêndice B. Para obter maior homogeneidade da população-alvo foram adotados os seguintes critérios de inclusão: ambos os gêneros, idade igual ou superior a 18 anos, trabalhar na mesma empresa 2 ou mais anos. Portanto, o sujeito da pesquisa ficou delimitado como indivíduos de ambos os gêneros, com idade igual ou superior a 18 anos, que trabalham, há 2 ou mais anos, em empresas localizadas em todas as regiões do Brasil, públicas ou privadas dos setores industrial, comércio ou serviço. Por sua vez, para a aplicação do questionário e a coleta de dados o tamanho da amostra mínima foi determinado *a priori* com a verificação do poder estatístico, com uso o software G\*Power versão 3.1. (Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2007; Faul, Erdfelder, Buchner, & Lang, 2009). O número mínimo de questionários válidos necessários (amostra válida) calculados para validação da pesquisa é de 74, conforme demonstrado na Figura 12.

**Figura 12:** Cálculo do número mínimo da amostra

*F tests - Linear multiple regression: Fixed model, R<sup>2</sup> deviation from zero*

*Analysis - A priori: Computer required sample size*

<i>Tail(s)</i>	=	<i>One</i>
<b>Input:</b>		
<i>Effect size f<sup>2</sup></i>	=	0.15
<i>α err prob</i>	=	0.05
<i>Power (1-β err prob)</i>	=	0.95
<i>Number of predictors</i>	=	2
<b>Output:</b>		
<i>Noncentrality parameter λ</i>	=	3.3316662
Critical F	=	1.6665997
<i>Numerator df</i>	=	2
<i>Denominator df</i>	=	71
<b><i>Total sample size</i></b>	=	<b>74</b>
<i>Actual power</i>	=	0.9510185

Fonte: Software G\*Power versão 3.1 para MAC

#### 4.4 Instrumentos de pesquisa

Constituíram aspectos do questionário que continha oito seções (ver Apêndice B – Instrumento de Pesquisa Acadêmica - Doutorado): título; enunciado inicial – explicações sobre o objetivo da pesquisa, forma de divulgação dos resultados, pedidos de colaboração e o sigilo das informações. As questões bases da pesquisa foram introduzidas nas sete seções iniciais e as questões de caracterização do respondente e da organização onde trabalha somente na oitava seção. Essa estratégia foi utilizada para reduzir o número de desistência do respondente no preenchimento no meio da pesquisa.

As escalas de mensuração utilizadas tinham 10 opções de respostas, variando o intervalo de 1 a 10. Segundo Dalmoro e Vieira (2014), escalas com poucas opções de pontos de escolha podem não fornecer uma boa discriminação das respostas, por outro lado, número maior de pontos aumenta a base de dados, o que enriquece a análise de dados e o cálculo da covariância entre variáveis. A escala foi construída e utilizada sendo o valor 1 para Discordo Totalmente e 10 para Concordo Totalmente ou 1 para Pouco Grave e 10 para Muito Grave no caso de cenários. O enunciado das questões baseou-se em constructos similares, mensurados por meio de múltiplas escalas desenvolvidas em estudos anteriores, tendo sido considerado a validade de conteúdo, ou seja, “o grau de correspondência entre os itens selecionados para construir uma escala múltipla e sua definição conceitual” (Hair Jr., Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2009, p. 102). Os constructos, os números das questões de pesquisas relacionadas aos enunciados são apresentados na Figura 13.

**Figura 13:** Construção do Instrumento de Pesquisa

Constructos	Seção do Instrumento de pesquisa	Questões	Adaptação/Elaboração
Valores individuais (10 valores)	1	Q1 a Q21	Adaptado de Goossen, Sevä e Larsson (2016) e Almeida, Rimoli e Vianna (2017).
Traços de Personalidade (5 traços)	2	Q1 a Q10	Adaptado de Rammstedt e John (2007).
Percepção de Clima Ético	3	Q1 a Q5	Adaptado de Mayer, Nurmohamed, Treviño, Shapiro e Schminke (2013).
Percepção de Controle Interno	4	Q1 a Q5	Elaborado pela autora baseado em Imniana e Nohara (2005).
Percepção Moral Deontológica	5	Q1 a Q5	Elaborado pela autora, baseado em Alves, et al. (2007).
Percepção Moral Teleológica	5	Q6 a Q9	Cenários elaborados pela autora, baseado em Alves, et al.(2007).
Intenção para Fraude – Benefício próprio	6	Q1 a Q3	Cenários elaborados pela autora, baseado em Fajardo e Leão (2014).
Intenção para Fraude – Dano à organização	6	Q4 a Q6	Cenários elaborados pela autora, baseado em Fajardo e Leão (2014).

Fonte: Elaborado pela autora - As chaves para cada constructo são apresentadas no Apêndice B.

#### 4.5 Tratamento dos dados

Neste estudo, utilizou-se a Modelagem de Equações Estruturais (SEM), por permitir a avaliação das relações entre constructos não mensuráveis diretamente, ou seja, as variáveis latentes (Bido, Silva, Souza, & Godoy, 2010). Foi utilizado o método de estimação por partes, método denominado PLS-PM (*Partial Least Squares – Path Modeling*). A Modelagem de Equações Estruturais (SEM) pode ser definida como uma família de modelos estatísticos que buscam explicar relações entre múltiplas variáveis. A SEM pode ser vista como uma combinação das técnicas de análise fatorial e análise de regressão múltipla, sendo que o que a difere das demais técnicas multivariadas é que a SEM permite examinar diversas relações de dependência ao mesmo tempo.

O banco de dados foi composto por itens referentes a 21 constructos de primeira ordem (Benevolência, Tradição, Conformidade, Segurança, Poder, Realização, Hedonismo, Estimulação, Auto-direção, Universalismo, Neuroticismo, Socialização, Extroversão, Abertura à experiência, Realização, Percepção de Clima Ético, Percepção de Controles Internos, Orientação Teleológica, Orientação Deontológica, Benefício Próprio, Dano a Organização) e 4

constructos de segunda ordem (Valores Individuais, Personalidade, Julgamento Moral e Intenção para Fraude).

Primeiramente, foi verificada a existência de outliers univariados e multivariados. Os outliers univariados representam respostas divergentes com base em cada um dos itens, enquanto os multivariados representam um padrão de resposta diferente considerando todos os itens ao mesmo tempo. Os outliers univariados foram diagnosticados por meio da padronização dos resultados, de forma que a média da variável seja 0 e o desvio padrão 1. Assim, foram considerados outliers univariados aquelas observações com escores padronizados fora do intervalo de (+4,00/-4,00) (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2009). Já os outliers multivariados foram diagnosticados com base na medida  $D^2$  de Mahalanobis. Os indivíduos que apresentaram uma significância da medida inferior a 0,001 foram considerados outliers multivariados.

Para descrever as variáveis qualitativas foram utilizadas frequências absolutas e relativas, enquanto para descrever as variáveis quantitativas foram utilizados média e desvio padrão. Para apresentar e comparar os itens de cada constructo também foram utilizados média e desvio padrão, além do intervalo percentílico bootstrap de 95% de confiança (Efron & Tibshirani, 1993). Como a escala de concordância varia entre 1 (Discordo totalmente) a 10 (Concordo totalmente) ou 1 (Pouco grave) 10 (Muito grave), intervalos estritamente menores que 5,5 indicam que os indivíduos tendem a discordar, enquanto que intervalos estritamente maiores que 5,5 que os indivíduos tendem a concordar e que intervalos que contém 5,5 indicam que não tenderam a discordar nem concordar.

Na modelagem de equações estruturais, o modelo é descrito a partir de duas dimensões: o modelo de mensuração e o modelo estrutural. O Modelo de mensuração representa a teoria que mostra como as variáveis medidas se juntam para representar os constructos, enquanto o modelo estrutural define as relações ou de associação entre os constructos.

Os constructos Valores Individuais, Personalidade, Julgamento Moral e Intenção para Fraude são de segunda ordem, ou seja, não são construídos diretamente pelos itens, mas por outras variáveis latentes (indicadores). Para tratar essa característica, da estrutura de mensuração, foi utilizada a abordagem “Two-Step”, conforme sugere Sanchez (2013). Dessa forma, primeiramente foram computados os escores das variáveis latentes de primeira ordem via Análise Fatorial com o método de extração das componentes principais, conforme indica Mingoti (2007), sendo eles utilizados para formar os constructos de segunda ordem.

Para analisar a qualidade e validade dos constructos de primeira ordem foram verificadas a dimensionalidade, confiabilidade e validade convergente. A verificação da

confiabilidade tem por objetivo analisar a ausência de erro aleatório nas unidades de mensuração da escala e é avaliada para a consistência interna dos constructos e para os indicadores em relação ao valor de suas cargas externas. Os valores variam de 0 a 1. Quanto mais próximo de um, maior a evidência da confiabilidade dos itens que compõem o constructo.

A validade convergente representa a amplitude em que uma medida se correlaciona de forma positiva com as medidas alternativas do mesmo constructo (Hair Jr., Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014). Para verificar a validade convergente foi utilizado o critério proposto por Fornell e Larcker (1981), que indica validação convergente quando a Variância Média Extraída – AVE for superior a 50% (Henseler, et al., 2009) ou 40% no caso de pesquisas exploratórias, conforme indicaram Nunnally, et al. (1994).

Para mensurar a confiabilidade foi utilizado o Alfa de Cronbach (AC) e a Confiabilidade Composta (CC) (Chin, et al., 1998). De acordo com Tenenhaus, Vinzi, Chatelin e Lauro (2005) os indicadores AC e CC devem ser maiores que 0,70 para uma indicação de confiabilidade do constructo, sendo que em pesquisas exploratórias valores acima de 0,60 também são aceitos (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2009). De acordo com Cronbach (1951), no que tange à consistência interna dos constructos sob o critério do alfa de Cronbach, valores até 0,59 apresentam confiabilidade não aceitável.

Para verificar a dimensionalidade dos constructos foi utilizado o critério de Kaiser (1958) que retorna à quantidade de dimensões do constructo. A adequação da amostra para utilização da análise fatorial será medida através do indicador KMO que indica a proporção da variância dos dados que pode ser considerada comum a todas as variáveis. É uma medida que varia de 0,0 a 1,0, sendo que quanto mais próximo de 1,0 (unidade) mais apropriado será a amostra à aplicação da análise fatorial. É adequado aplicar a Análise Fatorial Exploratória ao conjunto de variáveis quando o KMO for maior que 0,50. No modelo de mensuração, os itens com cargas fatoriais menores que 0,50 foram eliminados segundo o que defendem Hair et. al., 2009, pois ao não contribuir de forma relevante para formação da variável latente, prejudica-se o alcance das suposições básicas para validade e qualidade dos indicadores criados para representar o conceito de interesse. Para verificar a validade convergente desses constructos, foi utilizado novamente o critério proposto por Fornell e Larcker (1981) enquanto para mensurar a confiabilidade dos constructos serão utilizados novamente os indicadores Alfa de Cronbach (A.C.) e Confiabilidade Composta (C.C.).

Para verificar a validade convergente dos constructos, foi utilizado novamente o critério proposto por Fornell e Larcker (1981), enquanto para mensurar a confiabilidade dos constructos foram utilizados os indicadores Alfa de Cronbach (A.C) e Confiabilidade Composta (C.C).

Para a validade discriminante, foi utilizado o critério de Fornell e Larcker (1981), que garante a validade discriminante quando a variância extraída (AVE) de um constructo for maior que a variância compartilhada desse constructo com os demais. Além disso, para verificar a dimensionalidade dos constructos foi utilizado novamente o critério de Kaiser.

Na avaliação da qualidade do ajuste do modelo foi utilizado o  $R^2$  (Tenbrunsel & Smith-Crowe, 2008). O  $R^2$  indica, em uma escala de 0% a 100%, o quanto os constructos independentes explicam a proporção da variância total (de todas as variáveis incluídas) explicada pelo modelo (Neves, 2018). Valores menores que 25% representam capacidade explicativa fraca, valores entre 25% e 50% indicam capacidade explicativa moderada e valores acima de 50% evidenciam uma capacidade explicativa substancial (Hair, Hult et al., 2014). Utilizou-se software R (versão 3.5.0) nas análises.

## 5 ANÁLISE E RESULTADOS

Nesta etapa apresentam-se os resultados alcançados com a pesquisa e as análises alinhando-os com as perspectivas teóricas.

### 5.1 Informações demográficas

A pesquisa abrangeu 264 participantes. De acordo com a análise descritiva da amostra, observou-se que a maior parte dos respondentes da pesquisa tem mais que 40 anos de idade (54,55%), que 46,59% dos respondentes trabalham mais de 10 anos na mesma empresa e possuem grau de escolaridade elevado, com pós-graduação (67,05%). Esses dois últimos números são importantes, pois os indivíduos podem ter vivenciado várias experiências relativas a dilemas éticos durante sua trajetória profissional e podem apresentar maior consistência e maturidade nas respostas. A maior parte das empresas nas quais os participantes trabalham é privada (88,26%) e do setor industrial (59,09%). Não houve prevalência de gênero na pesquisa. A Tabela 1 apresenta a análise descritiva completa das variáveis de caracterização do respondente e da empresa.

**Tabela 1:** Análise descritiva das variáveis de caracterização

Variáveis	Categorias	Freq. Absoluta	Freq. Relativa
Há quanto tempo trabalha nessa empresa?	Menos que 2 anos	0	0,00%
	2 a 5 anos	68	25,76%
	6 a 10 anos	73	27,65%
	Mais que 10 anos	123	46,59%
Qual o tipo da empresa?	Privado	233	88,26%
	Pública	31	11,74%
Setor	Comércio	13	4,92%
	Indústria	156	59,09%
	Serviço	95	35,98%
Qual o seu gênero?	Feminino	132	50,00%
	Masculino	132	50,00%
Idade	Entre 18 e 25	5	1,89%
	Entre 26 a 30	14	5,30%
	Entre 31 a 35	44	16,67%
	Entre 36 a 40	57	21,59%
	Entre 41 a 45	40	15,15%
	Entre 46 a 50	43	16,29%
	Mais que 50	61	23,11%
Qual o seu grau de escolaridade?	Ensino Médio (2º grau)/Técnico	15	5,68%
	Ensino Superior Completo	72	27,27%
	Pós-Graduação/Mestrado/Doutorado	177	67,05%

Fonte: dados da pesquisa, 2019.

Com base nos dados demográficos, é possível afirmar que a amostra representa o público-alvo planejado para a pesquisa.

## 5.2 Análise Descritiva

Na análise descritiva das variáveis de caracterização da amostra foram utilizadas as frequências absolutas e relativas. Já na descrição dos itens dos constructos foram utilizadas medidas de posição, tendência central e dispersão, sendo uma das medidas utilizadas o intervalo percentílico *bootstrap* com 95% de confiança. O método *bootstrap* (Efron & Tibshirai, 1993) é muito utilizado na realização de inferências quando não se conhece a distribuição de probabilidade da variável de interesse. Todos os itens dos constructos foram padronizados para ficarem em uma escala variando de 0 a 10.

Foram respondidos 65 itens, sendo: 9 itens de caracterização e 56 itens relacionadas a 21 constructos de primeira ordem “Auto direção”, “Universalismo”, “Benevolência”, “Tradição”, “Conformidade”, “Segurança”, “Poder”, “Realização”, “Hedonismo”, “Estimulação”, “Extroversão”, “Neuroticismo”, “Abertura à experiência”, “Socialização”, “Realização”, “Clima organizacional ético”, “Controle interno”, “Orientação Deontológica”, “Orientação Teleológica”, “Benefício Próprio”, “Dano a organização” e 4 constructos de segunda ordem “Valores Organizacionais”, “Personalidade”, “Julgamento Moral” e “Intenção para Fraude”. Isso totalizou 15048 respostas para as 56 questões sobre o objeto de estudo. Vale ressaltar que não foram encontrados dados perdidos.

Em relação aos outliers, não foram encontrados valores fora do intervalo da escala de sua respectiva variável, não evidenciando o tipo de *outlier* relacionado ao erro na tabulação dos dados. Foram encontradas 56 (0,48%) observações consideradas *outliers* univariados, ou seja, observações que foram padronizadas e estavam fora do intervalo de  $|4,00|$ . Em relação aos outliers multivariados, foram identificadas 5 (2,41%) observações, uma vez que estas observações tiveram a significância da medida de  $D^2$  de Mahalanobis inferior a 0,001.

Em relação à linearidade foram observadas 842 de 1540 relações significativas ao nível de 5%, o que representa aproximadamente 54,6% das correlações possíveis, pela matriz de correlação de Spearman. Além disso, pelo teste de Bartlett, foram observados valores-p inferiores a 0,05 em todos os constructos, identificando que existem linearidade significativas dentro dos constructos.

O constructo Valor Individual é composto por 10 indicadores. Observa-se na Tabela 2 os resultados alcançados na pesquisa.

**Tabela 2:** Análise descritiva dos constructos auto direção, universalismo, benevolência, tradição, conformidade, segurança, poder, realização, hedonismo e estimulação.

<b>Constructos</b>		<b>N</b>	<b>Média</b>	<b>D.P.</b>	<b>I.C. (95%)<sup>1</sup></b>	<b>Mín.</b>	<b>1ºQ</b>	<b>2ºQ</b>	<b>3ºQ</b>	<b>Máx.</b>
Auto direção (AD)	V1	264	8,67	1,48	[1,48; 8,84]	4,00	8,00	9,00	10,00	10,00
	V11	264	5,01	2,45	[2,45; 5,31]	1,00	3,00	5,00	7,00	10,00
Universalismo (UM)	V3	264	8,84	1,92	[1,92; 9,07]	1,00	8,00	10,00	10,00	10,00
	V8	264	5,97	2,47	[2,47; 6,28]	1,00	4,00	6,00	8,00	10,00
	V19	264	8,89	1,75	[1,75; 9,10]	1,00	8,00	10,00	10,00	10,00
Benevolência (BE)	V12	264	7,87	1,87	[1,87; 8,10]	1,00	7,00	8,00	10,00	10,00
	V18	264	7,67	2,60	[2,60; 7,98]	1,00	6,00	9,00	10,00	10,00
Tradição (TR)	V9	264	8,98	1,36	[1,36; 9,15]	1,00	8,00	9,00	10,00	10,00
	V20	264	5,16	2,82	[2,82; 5,48]	1,00	3,00	5,00	7,00	10,00
Conformidade (CO)	V7	264	7,20	2,26	[2,26; 7,47]	1,00	6,00	7,50	9,00	10,00
	V16	264	8,13	1,82	[1,82; 8,34]	1,00	7,00	8,00	10,00	10,00
Segurança (SE)	V5	264	8,61	1,50	[1,50; 8,80]	3,00	8,00	9,00	10,00	10,00
	V14	264	5,92	2,31	[2,31; 6,20]	1,00	5,00	6,00	8,00	10,00
Poder (PO)	V2	264	9,09	1,63	[1,63; 9,27]	1,00	9,00	10,00	10,00	10,00
	V17	264	5,08	2,42	[2,42; 5,38]	1,00	3,00	5,00	7,00	10,00
Realização (RE)	V4	264	7,55	2,27	[2,27; 7,83]	1,00	6,00	8,00	9,50	10,00
	V13	264	5,09	2,40	[2,40; 5,39]	1,00	3,00	5,00	7,00	10,00
Hedonismo (HE)	V10	264	8,89	1,56	[1,56; 9,08]	1,00	8,00	10,00	10,00	10,00
	V21	264	9,01	1,64	[1,64; 9,19]	1,00	9,00	10,00	10,00	10,00
Estimulação (ES)	V6	264	6,75	2,33	[2,33; 7,03]	1,00	5,00	7,00	8,00	10,00
	V15	264	6,36	2,44	[2,44; 6,63]	1,00	5,00	7,00	8,00	10,00

Fonte: dados da pesquisa, 2019.

De acordo com os dados obtidos, as questões V11 (Autodireção), V8 (Universalismo) V20 (Tradição), V17 (Poder) e V13 (Realização) apresentaram as menores médias entre todas as perguntas. Sendo que o maior desvio foi obtido na questão V20 (Tradição), seguido por V18 (Benevolência), indicando uma distribuição ampla dos valores nessas duas questões. Em contrapartida, as maiores médias foram obtidas nas questões V2 (Poder) e V21 (Hedonismo), enquanto que o menor desvio deu-se na questão V9 (Tradição). O maior desvio na questão V20 demonstra que há uma grande divergência na população respondente quanto a manutenção de valores na sociedade e manter tradição. Já a questão V18 trata de lealdade e dedicação com o outros, demonstrando que há uma grande divergência quando se pensa no outro.

O constructo Personalidade é composto por 05 indicadores. Observa-se na Tabela 3 os resultados alcançados na pesquisa.

**Tabela 3:** Análise descritiva dos constructos extroversão, neuroticismo, abertura à experiência, socialização e realização

Constructos		N	Média	D.P.	I.C. (95%) <sup>1</sup>	Mín.	1ºQ	2ºQ	3ºQ	Máx.
Extroversão	P1	264	4,14	2,25	[3,87; 4,38]	1,00	3,00	4,00	6,00	10,00
	P6	264	7,61	2,12	[7,33; 7,86]	1,00	7,00	8,00	9,00	10,00
Neuroticismo	P4	264	4,94	2,40	[4,66; 5,22]	1,00	3,00	4,00	6,00	10,00
	P9	264	5,67	2,53	[5,37; 5,97]	1,00	4,00	6,00	8,00	10,00
Abertura à experiência	P5	264	5,66	2,70	[5,35; 5,97]	1,00	3,00	6,00	8,00	10,00
	P10	264	7,86	1,78	[7,63; 8,07]	1,00	7,00	8,00	9,00	10,00
Socialização	P2	264	9,05	1,63	[8,85; 9,23]	1,00	9,00	10,00	10,00	10,00
	P7	264	5,42	2,34	[5,14; 5,70]	1,00	4,00	6,00	7,00	10,00
Realização	P3	264	6,81	2,68	[6,50; 7,11]	1,00	5,00	7,00	9,00	10,00
	P8	264	8,88	1,63	[8,70; 9,07]	1,00	8,00	9,00	10,00	10,00

Fonte: dados da pesquisa, 2019.

De acordo com os dados obtidos, as questões P1 (Extroversão) e P4 (Neuroticismo) apresentaram as menores médias. O maior desvio foi obtido nas questões P5 (abertura à experiência) e P3 (Realização), demonstrando ampla distribuição nos dados. Por outro lado, a maior média foi obtida na questão P2 (Socialização) além de apresentar o menor desvio padrão. O resultado demonstra maior divergência na questão relacionada a uma mente mais aberta para experiências, o que pode levar as pessoas a serem pouco ousadas.

O constructo Percepção de Clima Organizacional Ético é composto por 05 indicadores. Observa-se na Tabela 4 os resultados alcançados na pesquisa.

**Tabela 4:** Análise descritiva do constructo Clima Organizacional Ético

Clima Organizacional Ético	N	Média	D.P.	I.C. (95%) <sup>1</sup>	Mín.	1ºQ	2ºQ	3ºQ	Máx.
COE1	264	7,92	2,25	[7,66; 8,19]	1,00	7,00	8,00	10,00	10,00
COE2	264	7,63	2,00	[7,39; 7,88]	1,00	7,00	8,00	9,00	10,00
COE3	264	7,27	2,17	[7,00; 7,52]	1,00	6,00	8,00	9,00	10,00
COE4	264	6,98	2,62	[6,66; 7,27]	1,00	5,00	8,00	9,00	10,00
COE5	264	6,53	2,79	[6,17; 6,85]	1,00	5,00	7,00	9,00	10,00

Fonte: dados da pesquisa, 2019.

De acordo com os dados obtidos, o indicador COE4 apresentou a menor média e o indicador COE4 o maior desvio. A maior média foi obtida no indicador COE1 menor desvio obtido na questão COE2. Observa-se que os indicadores que compõem o constructo Clima Organizacional possuem em médias altas e alta amplitude de dados. Um ponto de destaque é a diversidade na questão COE4, demonstrando que os há uma variação grande na percepção da punição pelos superiores.

O constructo Percepção de Controles Internos é composto por 05 indicadores. Observa-se na Tabela 5 os resultados alcançados na pesquisa.

**Tabela 5:** Análise descritiva das questões do constructo Controles Internos

Controles Internos	N	Média	D.P.	I.C. (95%) <sup>1</sup>	Mín.	1ºQ	2ºQ	3ºQ	Máx.
CI1	264	6,79	2,21	[6,52; 7,04]	1,00	6,00	7,00	8,00	10,00
CI2	264	8,25	1,75	[8,04; 8,46]	1,00	8,00	9,00	10,00	10,00
CI3	264	6,99	2,42	[6,70; 7,28]	1,00	5,00	8,00	9,00	10,00
CI4	264	6,44	2,33	[6,16; 6,72]	1,00	5,00	7,00	8,00	10,00
CI5	264	8,30	2,11	[8,03; 8,54]	1,00	7,00	9,00	10,00	10,00

Fonte: dados da pesquisa, 2019.

De acordo com os dados obtidos, o indicador C14 apresentou a menor média, enquanto o indicador C13 apresentou o maior desvio padrão. Em contrapartida, o indicador C12 apresentou a maior média e menor desvio padrão. A questão com maior dispersão diz respeito à percepção de estar sendo monitorada. De fato, muitas vezes nas empresas, os sistemas de monitoramento não são transparentes para todos.

O constructo Orientação Deontológica é composto por 05 indicadores. Observa-se na Tabela 6 os resultados alcançados na pesquisa.

**Tabela 6:** Análise descritiva das questões do constructo Orientação Deontológica

Orientação Deontológica	N	Média	D.P.	I.C. (95%) <sup>1</sup>	Mín.	1ºQ	2ºQ	3ºQ	Máx.
OD1	264	3,53	3,04	[3,17; 3,90]	1,00	1,00	2,00	6,00	10,00
OD2	264	7,95	2,33	[7,66; 8,23]	1,00	7,00	9,00	10,00	10,00
OD3	264	8,84	1,67	[8,65; 9,04]	1,00	8,00	9,00	10,00	10,00
OD4	264	8,48	1,98	[8,23; 8,71]	1,00	8,00	9,00	10,00	10,00
OD5	264	8,77	1,70	[8,55; 8,96]	1,00	8,00	9,00	10,00	10,00

Fonte: dados da pesquisa, 2019.

De acordo com os dados obtidos, o indicador OD1 obteve a menor média e maior desvio padrão. Em contrapartida, o indicador OD5 obteve a maior média, sendo o menor desvio padrão obtido no indicado OD3. O resultado demonstra que as pessoas têm dificuldade em seguir regras estabelecidas, por isso a alta divergência nas respostas.

O constructo Orientação Teleológica é composto por 04 indicadores. Observa-se na Tabela 7 os resultados alcançados na pesquisa.

**Tabela 7:** Análise descritiva das questões do constructo Orientação Teleológica

Orientação Teleológica	N	Média	D.P.	I.C. (95%) <sup>1</sup>	Mín.	1ºQ	2ºQ	3ºQ	Máx.
OT1	264	2,55	2,76	[2,23; 2,89]	1,00	1,00	1,00	3,00	10,00
OT2	264	8,00	2,83	[7,63; 8,34]	1,00	7,00	9,00	10,00	10,00
OT3	264	2,61	2,51	[2,32; 2,91]	1,00	1,00	1,00	3,00	10,00
OT4	264	1,72	1,88	[1,50; 1,95]	1,00	1,00	1,00	1,00	10,00

Fonte: dados da pesquisa, 2019.

De acordo com os dados obtidos, o indicador OT4 obteve a menor média, enquanto o maior desvio padrão ficou com o indicador OT2. Em contrapartida, o indicador OT2 obteve a maior média, sendo o menor desvio padrão obtido no indicado OT4. A dificuldade de mensurar até aonde vai a consequência de um ato, pode influenciar pouco na forma como são vistas e analisadas as decisões.

O constructo Benefício Próprio é composto por 03 indicadores. Observa-se na Tabela 8 os resultados alcançados na pesquisa.

**Tabela 8:** Análise descritiva das questões do constructo Benefício Próprio

Benefício Próprio	N	Média	D.P.	I.C. (95%) <sup>1</sup>	Mín.	1ºQ	2ºQ	3ºQ	Máx.
BP1	264	9,13	1,82	[8,91; 9,34]	1,00	9,00	10,00	10,00	10,00
BP2	264	9,15	1,92	[8,91; 9,37]	1,00	9,00	10,00	10,00	10,00
BP3	264	9,41	1,75	[9,20; 9,60]	1,00	10,00	10,00	10,00	10,00

Fonte: dados da pesquisa, 2019.

De acordo com os dados obtidos, verifica-se que o indicador as médias de todos os indicadores foram alta com baixo desvio padrão, indicando baixa dispersão. Esse resultado demonstra que as pessoas tendem a julgar muito grave as situações onde se apresentam situações onde há favorecimento para quem comete fraude, ou seja, há benefício próprio. Esse resultado demonstra uma visão menos tolerante para a fraude quando há favorecimento para as pessoas que a comete.

O constructo Dano à Organização é composto 03 indicadores. Observa-se na Tabela 9 os resultados alcançados na pesquisa.

**Tabela 9:** Análise descritiva das questões do constructo Dano à Organização

Dano a Organização	N	Média	D.P.	I.C. (95%) <sup>1</sup>	Mín.	1ºQ	2ºQ	3ºQ	Máx.
DO1	264	8,51	2,17	[8,25; 8,77]	1,00	8,00	10,00	10,00	10,00
DO2	264	8,92	1,75	[8,69; 9,13]	1,00	8,00	10,00	10,00	10,00
DO3	264	8,18	1,93	[7,96; 8,41]	1,00	7,00	8,00	10,00	10,00

Fonte: Dado da Pesquisa, 2019.

De acordo com os dados obtidos, verificam-se médias altas em todos os indicadores que compõem o constructo. Destaca-se o desvio padrão mais alto no indicado DO1. Esse resultado demonstra que as pessoas tendem a considerar inadequadas ou graves situações onde há perdas para a organização. Porém, a dispersão apresentada demonstra menor rigidez com relação a tomarem como grave a situação.

### 5.3 Formação dos indicadores

Em se tratando de indicadores formativos, a variação dos indicadores implica em uma variação no constructo e suas respectivas variáveis observadas, que podem apresentar dependência entre si. Em se tratando dos indicadores reflexivos, a variação no constructo implica em uma variação nos indicadores, sendo que também há uma variação conjunta de dependência entre a variável latente e suas respectivas variáveis observadas (Costa, 2011). Considerando apenas os modelos que utilizam indicadores reflexivos, a primeira fase consiste em examinar a confiabilidade e a validade dos indicadores e dos constructos (Sarstedt, Ringle, & Hair Jr., 2017).

Os constructos “Valores Individuais”, “Personalidade”, “Julgamento da Moral” e “Intenção para Fraude” eram constructos de segunda ordem, ou seja, não eram formados diretamente pelos itens (perguntas), mas por outras variáveis latentes (indicadores). Para tratar essa característica da estrutura de mensuração, foi utilizada a abordagem “Two-Step” (Sanchez, 2013). Dessa forma, primeiramente foram computados os escores das variáveis latentes de primeira ordem, utilizando a Análise Fatorial com o método de extração das componentes principais (Mingoti, 2007).

Na Tabela 10 são apresentados os pesos, as cargas fatoriais e as comunalidades dos itens de cada constructo de primeira ordem para criação dos respectivos indicadores. Conforme demonstrado, todos os itens apresentaram cargas fatoriais acima de 0,50.

**Tabela 10:** Pesos, cargas fatoriais e as comunalidades dos constructos de primeira ordem

Constructos	Variáveis	Modelo		
		C.F. <sup>1</sup>	Com. <sup>2</sup>	Peso
Auto direção (AD)	V1	0,79	0,62	0,63
	V11	0,79	0,62	0,63
Universalismo (UM)	V3	0,74	0,55	0,47
	V8	0,58	0,33	0,37
	V19	0,83	0,69	0,53
Benevolência (BE)	V12	0,87	0,76	0,57
	V18	0,87	0,76	0,57
Tradição (TR)	V9	0,79	0,63	0,63
	V20	0,79	0,63	0,63
Conformidade (CO)	V7	0,81	0,66	0,61
	V16	0,81	0,66	0,61
Segurança (SE)	V5	0,87	0,76	0,57
	V14	0,87	0,76	0,57
Poder (PO)	V2	0,84	0,70	0,60
	V17	0,84	0,70	0,60
Realização (RE)	V4	0,86	0,74	0,58
	V13	0,86	0,74	0,58
Hedonismo (HE)	V10	0,81	0,65	0,62
	V21	0,81	0,65	0,62
Estimulação (ES)	V6	0,81	0,66	0,61
	V15	0,81	0,66	0,61
Extroversão	P1-I	0,81	0,66	0,62
	P6	0,81	0,66	0,62
Neuroticismo	P4-I	0,78	0,61	0,64
	P9	0,78	0,61	0,64
Abertura à experiência	P5-I	0,79	0,62	0,64
	P10	0,79	0,62	0,64
Socialização	P2-I	0,76	0,57	0,66
	P7-I	0,76	0,57	0,66
Realização	P3-I	0,80	0,64	0,62
	P8	0,80	0,64	0,62

Fonte: Dados da Pesquisa, 2019.

No aspecto de consistência interna dos constructos de primeira ordem, verifica-se que todos os coeficientes apresentam valores adequados e são confiáveis. De acordo com a Tabela 11, houve validação convergente em todos os constructos, visto que todos apresentaram AVEs superiores a 0,40. Os indicadores de Alfa de Cronbach (A.C.) ou de Confiabilidade Composta (C.C.) apresentaram valores acima de 0,60 em todos os constructos, portanto, todos constructos atingiram os níveis exigidos de confiabilidade. Todos constructos apresentaram valores de KMO iguais ou superiores a 0,50, evidenciando assim que o ajuste da Análise Fatorial foi adequado em todos. De acordo com o critério de Kaiser todos os constructos foram unidimensionais.

**Tabela 11:** Confiabilidade, validade convergente e dimensionalidade dos constructos de primeira ordem

Constructos	Itens	AVE <sup>1</sup>	A.C. <sup>2</sup>	C.C. <sup>3</sup>	KMO <sup>4</sup>	Dim. <sup>5</sup>
Auto direção (AD)	2	0,62	0,39	0,67	0,50	1
Universalismo (UM)	3	0,52	0,53	0,68	0,55	1
Benevolência (BE)	2	0,76	0,69	0,78	0,50	1
Tradição (TR)	2	0,63	0,40	0,68	0,50	1
Conformidade (CO)	2	0,66	0,49	0,70	0,50	1
Segurança (SE)	2	0,76	0,68	0,78	0,50	1
Poder (PO)	2	0,70	0,57	0,73	0,50	1
Realização (RE)	2	0,74	0,64	0,76	0,50	1
Hedonismo (HE)	2	0,65	0,47	0,70	0,50	1
Estimulação (ES)	2	0,66	0,48	0,70	0,50	1
Extroversão	2	0,66	0,48	0,70	0,50	1
Neuroticismo	2	0,61	0,36	0,66	0,50	1
Abertura à experiência	2	0,62	0,36	0,67	0,50	1
Socialização	2	0,57	0,24	0,63	0,50	1
Realização	2	0,64	0,40	0,69	0,50	1
Clima Organizacional ético	5	0,64	0,85	0,85	0,76	1
Controle interno	5	0,54	0,77	0,79	0,75	1
Benefício próprio	3	0,77	0,85	0,85	0,70	1
Dano a organização	3	0,78	0,85	0,86	0,73	1

<sup>1</sup> Variância Extraída; <sup>2</sup> Alfa de Cronbach; <sup>3</sup> Confiabilidade Composta; <sup>4</sup> Medida de adequação da amostra de Kaiser-Meyer-Olkin; <sup>5</sup> Dimensionalidade.

Fonte: Dados da Pesquisa, 2019.

Na Tabela 12 são apresentados os pesos, as cargas fatoriais e as comunalidades dos itens de cada constructo para criação dos respectivos indicadores. Os itens Tradição e Poder do constructo valores internos e Neuroticismo e Socialização do constructo Traços de personalidade foram retirados dos respectivos constructos por apresentarem cargas fatoriais abaixo de 0,50. Vale ressaltar que apesar dos itens Conformidade e Realização apresentarem cargas fatoriais abaixo de 0,50, não foram retirados, uma vez que não impediu a validação.

**Tabela 12:** Criação dos indicadores de segunda ordem

Constructos de segunda ordem	Itens	Modelo Inicial			Modelo Final		
		C.F. <sup>1</sup>	Com. <sup>2</sup>	Peso	C.F. <sup>1</sup>	Com. <sup>2</sup>	Peso
Valores internos	Auto direção (AD)	0,64	0,41	0,19	0,65	0,42	0,20
	Universalismo (UM)	0,71	0,50	0,21	0,76	0,57	0,24
	Benevolência (BE)	0,74	0,55	0,22	0,77	0,59	0,24
	Tradição (TR)	0,40	0,16	0,12			
	Conformidade (CO)	0,50	0,25	0,15	0,45	0,20	0,14
	Segurança (SE)	0,70	0,49	0,21	0,74	0,54	0,23
	Poder (PO)	0,19	0,04	0,06			
	Realização (RE)	0,49	0,24	0,15	0,44	0,20	0,14
	Hedonismo (HE)	0,58	0,34	0,17	0,57	0,33	0,18
	Estimulação (ES)	0,60	0,36	0,18	0,60	0,36	0,19

Traços de personalidade	Extroversão	0,44	0,20	0,32	0,51	0,27	0,38
	Neuroticismo	0,29	0,08	0,21			
	Abertura à experiência	0,75	0,56	0,54	0,77	0,59	0,56
	Socialização	0,01	0,00	0,01			
	Realização	0,74	0,55	0,54	0,71	0,51	0,52

<sup>1</sup> Cargas Fatoriais; <sup>2</sup> Comunalidade.

Fonte: Dados da Pesquisa, 2019.

Após análises parciais, verifica-se que os resultados são considerados satisfatórios, pois indicam que o modelo de mensuração é confiável e válido sobre os dados analisados. Portanto, é possível analisar as influências e os efeitos entre os constructos para determinar a capacidade de explicação do modelo analítico com a avaliação do modelo estrutural, sendo que os constructos preditores podem prever adequadamente seus constructos dependentes conforme o fator de inflação de variância verificado na análise de colinearidade.

Conforme apresentado no referencial teórico sobre Valores Individuais, o valor Tradição está ligado a aspectos coletivos e o valor Poder está ligado a uma visão mais individualista. A não validação dos dois indicadores como contribuinte para o constructo Valor Individual reduz a visão de que é bom manter o *status quo* e cumprir regras estabelecidas. Assim como, a retirada do valor Poder, muito relacionado a manutenção de aparências, de almejar alcançar outros patamares, que pode influenciar na tendência para cometer a fraude. O valor tradição é caracterizado como autotranscendente, ou seja, mais voltado ao bem-estar coletivo, a falta de contribuição para a formação do constructo pode contribuir para elevar a tolerância às ações fraudulentas. Por outro lado, o valor individual Poder é um valor relacionado a autopromoção, que elevaria a contribuição para uma tendência a aceitação de ações fraudulentas.

Os Traços de Personalidade Neuroticismo e Socialização não sendo validados, deixam de contribuir para uma visão mais egoísta e focado nos problemas pessoais relacionado ao primeiro e a uma visão mais voltada para o social, para o coletivo relacionado ao segundo. É importante destacar que a Socialização é um traço importante das pessoas que estão preocupadas com o outro. Isso pode influenciar na falta de percepção de que há grandes consequências no julgamento do indivíduo, principalmente quando há consequências para grande quantidade de pessoas. O Neuroticismo está mais voltado para questões catastróficas, o que levaria o indivíduo a ser menos tolerante e possuir um julgamento moral mais rígido. A não confirmação da contribuição desse perfil de personalidade, pode tornar o julgamento moral menos rigoroso e mais aberto para questões antiéticas.

A Tabela 13 apresenta os dados de confiabilidade, validade convergente e dimensionalidade dos constructos de segunda ordem valores individuais e traços de personalidade.

**Tabela 13:** Confiabilidade, validade convergente e dimensionalidade dos constructos de segunda ordem

Constructos	Itens	AVE <sup>1</sup>	A.C. <sup>2</sup>	C.C. <sup>3</sup>	KMO <sup>4</sup>	Dim. <sup>5</sup>
Valores individuais	8	0,40	0,75	0,79	0,81	1
Traços de personalidade	3	0,46	0,39	0,63	0,54	1

<sup>1</sup> Variância Extraída; <sup>2</sup> Alfa de Cronbach; <sup>3</sup> Confiabilidade Composta; <sup>4</sup> Medida de adequação da amostra de Kaiser-Meyer-Olkin; <sup>5</sup> Dimensionalidade.

Fonte: Dados da Pesquisa, 2019.

#### 5.4 Modelo de Mensuração e Estrutural

Nessa etapa, objetiva-se fazer a verificação das relações para avaliar o nível de significância dos coeficientes do caminho estrutural, bem como estabelecer a capacidade preditiva do modelo, em função da proporção de variância explicada, além de outras análises que buscam confirmar o quão estável é o modelo estrutural sobre os dados empíricos, conforme Sarstedt et al. (2017).

Para a análise de colinearidade, cada conjunto de constructos preditores deve apresentar o *Variance Inflation Factor* (VIF) para cada constructo dependente maior que 0,20 e menor que 5,00, conforme Hair Jr. et al. (2014). A segunda etapa de verificação é dirigida às relações do caminho estrutural que têm valores padronizados entre -1 e +1. Avalia-se a magnitude, sinal e significância. Os efeitos diretos são observados entre os constructos no modelo estrutural. Aquelas relações que mostram sinal contrário à direção da suposição e as que não são estatisticamente significantes não suportam a hipótese. Quando as relações mostram sinal igual a direção da hipótese e aquelas que são estatisticamente significantes, as proposições são suportadas estatisticamente (Henseler, Hubona, & Ray, 2016).

A Tabela 14 apresenta os pesos com seus respectivos valores-p, as cargas fatoriais e o Fator de Inflação da Variância (VIF) para os constructos formativos. Foi retirado do modelo os indicadores que tiveram cargas fatoriais menores que 0,50. A estatística VIF foi menor que 5 em todos os itens, indicando assim ausência de problemas de multicolinearidade. Verifica-se que o constructo Julgamento Moral foi formado pelos indicadores Valores Individuais ( $\alpha=0,20$ ), Traços de Personalidade ( $\alpha=0,59$ ), Percepção de Clima Organizacional Ético ( $\alpha=0,37$ ) e Percepção de Controles Internos ( $\alpha=0,35$ ). Os constructos preditores preveem

adequadamente seus constructos dependentes conforme o fator de inflação de variância verificado na análise de colinearidade. Os coeficientes sobre o modelo estrutural apresentam valores positivos.

**Tabela 14:** Modelo inicial e final de mensuração – Constructo Formativo

Constructos	Itens/Indicador	Modelo				
		Peso ( $\alpha$ )	Valor-p	C.F. <sup>1</sup>	Com. <sup>2</sup>	VIF
Julgamento Moral	Valores individuais	0,20	0,375	0,61	0,37	1,28
	Traços de personalidade	0,59	0,000	0,66	0,44	1,07
	Clima Organizacional ético	0,37	0,015	0,67	0,45	1,72
	Controle interno	0,35	0,016	0,68	0,47	1,63

<sup>1</sup> Carga Fatorial; <sup>2</sup> Comunalidade.

Fonte: Dados da Pesquisa, 2019.

A percepção de Controles Internos apresentou contribuição positiva para o julgamento moral, diferentemente do esperado, pois assumiu-se que mesmo com a percepção de controles internos alta a percepção de controles internos não provocaria mudanças no julgamento. Os resultados de pesquisas empíricas demonstram resultados mistos quando se relacionado controles internos e julgamento moral. Esse resultado corrobora com os resultados de Kish-Gephart et al. (2010) e Kish-Gephart et al. (2010) encontraram que a presença de código de ética influencia no aumento do julgamento moral.

A percepção de clima ético apresentou contribuição positiva com o julgamento moral corroborando com os achados de Peterson (2002) Arnaud e Schminke (2012).

Na Tabela 15 são apresentados os pesos, as cargas fatoriais e as comunalidades do modelo de mensuração dos constructos reflexivos.

**Tabela 15:** Modelo inicial e final de mensuração – Constructo Reflexivo

Constructos	Sigla	Modelo Inicial			Modelo Final		
		Peso ( $\alpha$ )	C.F. <sup>1</sup>	Com. <sup>2</sup>	Peso ( $\alpha$ )	C.F. <sup>1</sup>	Com. <sup>2</sup>
Orientação Deontológica	OD1	-0,10	-0,30	0,09			
	OD2	0,20	0,62	0,38	0,20	0,63	0,39
	OD3	0,33	0,84	0,71	0,34	0,85	0,72
	OD4	0,36	0,82	0,67	0,37	0,83	0,68
	OD5	0,34	0,80	0,64	0,35	0,80	0,64
Orientação Teleológica	OT1	0,53	0,84	0,71	0,58	0,87	0,76
	OT2	-0,22	-0,47	0,22			
	OT3	0,34	0,80	0,64	0,37	0,80	0,65
	OT4	0,28	0,63	0,40	0,30	0,64	0,41
Intenção para Fraude	Benefício próprio	0,51	0,92	0,84	0,51	0,92	0,84
	Dano a organização	0,57	0,93	0,87	0,57	0,93	0,87

<sup>1</sup> Carga Fatorial; <sup>2</sup> Comunalidade.

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

A Tabela 16 apresenta a validação da mensuração dos constructos reflexivos. Observa-se que todos os constructos atingiram os níveis exigidos de confiabilidade, dado que os índices de confiabilidade A.C. ou C.C. foram superiores a 0,60. Pelo critério de Kaiser todos os constructos foram unidimensionais, o valor das AVEs foi superior a 0,50 em no constructo evidenciando assim a validação convergente do mesmo. De acordo com o critério de Fornell e Larcker (1981), houve validação discriminante dado que as variâncias compartilhadas máximas foram menores que as respectivas AVEs.

**Tabela 16:** Modelo inicial e final de mensuração – Constructo Reflexivo

Constructos	Itens	A.C. <sup>1</sup>	C.C. <sup>2</sup>	Dim. <sup>3</sup>	AVE <sup>4</sup>	VCM <sup>5</sup>
Orientação Deontológica	4	0,78	0,86	1,00	0,61	0,36

Orientação Teleológica	3	0,69	0,83	1,00	0,61	0,17
Intenção para fraude	2	0,83	0,92	1,00	0,85	0,08

<sup>1</sup> Alfa de Cronbach, <sup>2</sup> Confiabilidade Composta, <sup>3</sup> Dimensionalidade, <sup>4</sup> Variância Extraída; <sup>5</sup> Variância Compartilha Máxima.

Fonte: Dados da Pesquisa, 2019.

A próxima verificação está na explicação da variância dos constructos. O coeficiente de determinação  $R^2$  é uma medida de exatidão e seus valores variam de 0 a 1, sendo que níveis mais elevados indicam maior precisão preditiva (Hair Jr. et. al., 2017). Neste estudo, para à análise assumiu-se o valor inferior de 0,2599 é fraco. A faixa tem como limite inferior 0,26 e superior 0,50, é considerando moderado, acima de 0,50 considera-se forte.

A Tabela 17 apresenta o resultado do modelo estrutural. Verifica-se que: a) houve influência significativa (valor-p=0,000) e positiva ( $\beta=0,52$ ) da Orientação Deontológica sobre o Julgamento Moral; b) houve influência significativa (valor-p=0,003) e negativa ( $\beta=-0,156$ ) da Orientação Teleológica sobre o Julgamento Moral; c) Os constructos Orientação Deontológica e Orientação Teleológica foram capazes de explicar 33,4% da variabilidade do constructo Julgamento moral; d) houve influência significativa (valor-p=0,003) e negativa ( $\beta=-0,183$ ) do Julgamento Moral sobre a Intenção para Fraude; e) o constructo Julgamento Moral foi capaz de explicar 3,5% da variabilidade do constructo Intenção para Fraude.

**Tabela 17:** Modelo Estrutural

Exógena	Endógena	$\beta$	I.C. - 95% <sup>1</sup>	Valor-p	$R^2$
Orientação Deontológica	Julgamento Moral	0,520	[0,38; 0,62]	0,000	33,41%
Orientação Teleológica		-0,156	[-0,26; -0,08]	0,003	
Julgamento Moral	Intenção para Fraude	-0,183	[-0,37; -0,06]	0,003	3,35%

<sup>1</sup>Erro Padrão;

Fonte: Dados da Pesquisa, 2019.

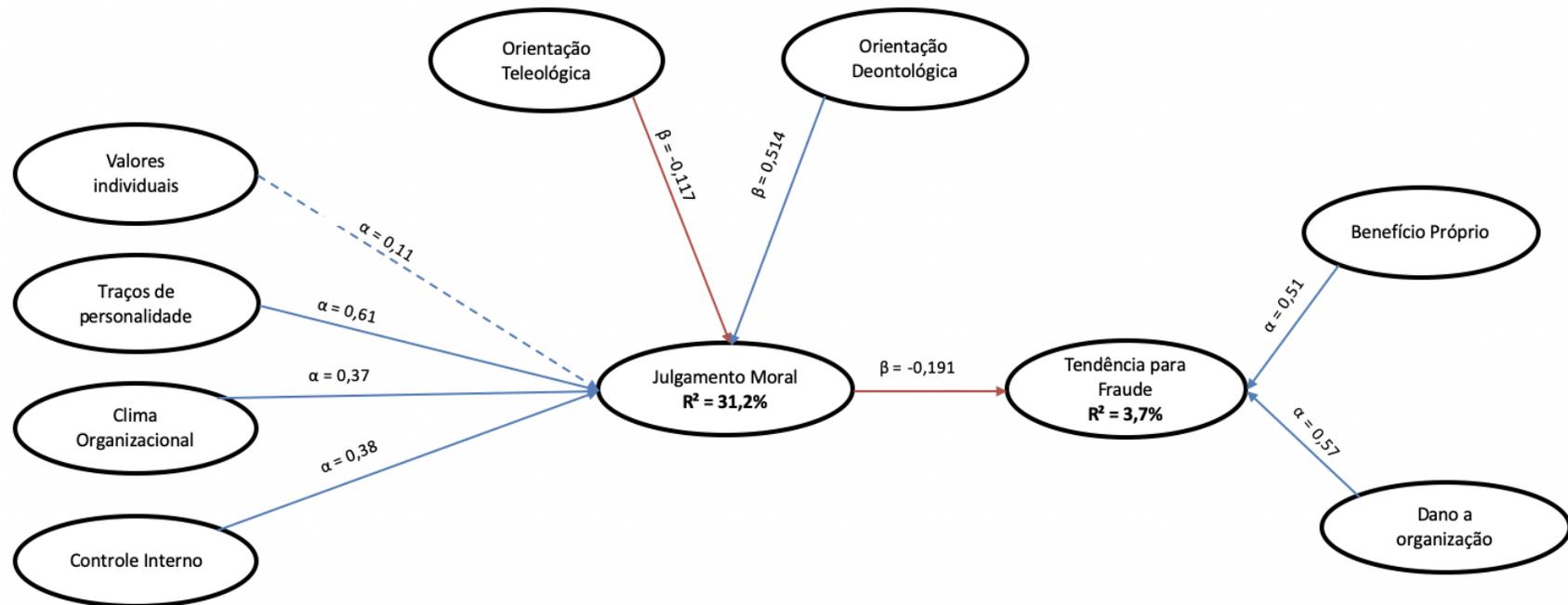
Os resultados da pesquisa demonstram resultados opostos aqueles encontrados por Sobral (2009), uma vez que apontaram que indivíduos com orientação teleológica apresentaram influência negativa para o julgamento moral. Nesse sentido, há a tendência a ser mais tolerante com questões antiéticas.

Sobral (2009) encontrou influência negativa da orientação deontológica em situação de decisão ética. O estudo em questão apresentou resultado oposto.

Os resultados ainda demonstram que o peso da fraude tipo benefício próprio e danos à organização são similares, como um a tendência maior para o dano à organização. Essa diferença pode ser justificada pela tendência a não observar as consequências da ação, que quando se trata da organização é mais difícil de ser percebido.

Na Figura 14 é apresentado o modelo estrutural resultante das análises estatísticas.

**Figura 14:** Modelo estrutural



Fonte: Dados da Pesquisa, 2019.

Legenda: Controle Interno ( $\alpha = 0,35$ ); Clima Organizacional ( $\alpha = 0,37$ );

Traços de personalidade ( $\alpha = 0,59$ ); Valores individuais ( $\alpha = 0,20$ ); Orientação Teológica ( $\beta = -0,156$ ); Orientação Deontológica ( $\beta = 0,520$ ); Julgamento Moral ( $R^2 = 33,4\%$ ) ( $\beta = -0,183$ ); Intenção para Fraude  $R^2 = 3,5\%$ ; Benefício Próprio-I ( $\alpha = 0,51$ ) e Dano à Organização-I ( $\alpha = 0,57$ ).

## 5.5 Análise das hipóteses

A revisão de literatura dá uma resposta presumida e provisória que sustenta a definição das hipóteses de pesquisa. De acordo com critérios estabelecidos, as hipóteses definidas podem ser suportadas ou rejeitadas de acordo com o resultado alcançado após análise das relações propostas. O suporte ou a rejeição são alcançadas quando se encontram relações suportadas estatisticamente e são capazes de explicar, conforme critérios, o quão relevante é um constructo em relação ao outro dentro de uma conjectura pré-estabelecida.

Primeiramente, a construção do modelo apoia-se na suposição que o julgamento moral é formado pelos constructos valores individuais, traços de personalidade, percepção de clima ético e percepção de controles internos.

A hipótese **H1** sugere que a percepção moral de origem teleológica tem influência negativa no julgamento moral, ou seja, o indivíduo preocupa-se menos com as consequências para as pessoas quando está diante de um dilema ético sendo mais tolerante a questões antiéticas. Os resultados encontrados permitem corroborar com essa hipótese, uma vez que foi encontrada relação negativa entre os constructos ( $\beta = -0.156$ ,  $p = 0,003$ ). O resultado sugere que a percepção moral de orientação teleológica leva o indivíduo a ter maior abertura com relação as questões antiéticas, mesmo entendendo que a decisão levaria a um impacto em grande número de pessoas. Esse achado confirma os achados de Barret, et al. (1994).

O resultado revela que em 33,41 % dos casos a Percepção Moral explica o julgamento moral. Essa relação é considerada moderada, conforme critérios estabelecidos.

A **H2** sugere que a percepção moral de origem deontológica tem influência positiva significativa sobre o julgamento moral, ou seja, prevalecerá a observação de regras e normas no momento do julgamento moral do indivíduo, com isso ele será menos tolerante às questões antiéticas. Os resultados encontrados permitem corroborar com essa hipótese, uma vez que foi encontrada relação positiva significativa entre os constructos ( $\beta = 0.520$ ,  $p = 0,000$ ). O resultado sugere que a percepção moral de orientação deontológica leva o indivíduo a ter menor abertura com relação às questões antiéticas, considerando regras e normas estabelecidas. Esse resultado eleva o nível do julgamento moral, pois quanto maior a percepção moral de orientação deontológica, maior será o julgamento moral. Esse achado é diferente dos achados de Sobral (2009) encontrou que a orientação deontológica não influenciou no julgamento moral em táticas de negociação.

A **H3** sugere que o julgamento moral elevado tem relação negativa significativa com tendência para fraude organizacional, ou seja, indivíduos com altos níveis de julgamento moral

serão menos tolerantes à fraude, por isso hesitarão em continuar em uma ação fraudulenta. Os resultados encontrados permitem corroborar com essa hipótese pois foi encontrada relação negativa significativa entre os dois constructos ( $\beta = -0.183$ ,  $p=0,003$ ). Portanto, indivíduos com julgamento moral alto tendem a ter menor tendência para fraude organizacional. Esse achado é importante pois nas buscas efetuadas na literatura sobre o tema, não foram encontrados estudos que tratem dessa relação, porém corroboram com os modelos de decisão ética estudados,

O resultado revela que em 3,5 % dos casos o Julgamento moral explica a tendência para a fraude organizacional. Essa relação é considerada fraca, conforme critérios estabelecidos. De forma resumida a Tabela 18 apresenta os resultados das análises das hipóteses.

**Tabela 18:** Resumo das Hipóteses

<b>Hipóteses</b>	<b>Caminho Estrutural</b>	<b>Modelo Estrutural</b>
H1: Existe influência negativa da orientação Teleológica sobre o julgamento moral.	PMT =>JM	Suportada
H2: Existe influência positiva da orientação Deontológica sobre o julgamento moral.	PMD => JM	Suportada
H3: Existe influência negativa do julgamento moral sobre a tendência de fraude	JM=>IF	Suportada

Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

Conforme verificado, nenhuma hipótese estabelecida na pesquisa foi rejeitada. Vale aqui lembrar que o constructo Julgamento Moral foi construído a partir dos constructos Valores Individuais ( $\alpha=0,20$ ), Traços de Personalidade ( $\alpha=0,59$ ), Percepção de Clima Ético ( $\alpha=0,37$ ) e Percepção de Controles Internos ( $\alpha=0,35$ ). Todos esses constructos foram validados e tiveram influência na formação do constructo.

## 6 CONCLUSÃO

Esta pesquisa procurou contribuir para uma melhor compreensão dos fatores que condicionam o julgamento moral e sua influência na tendência para fraude organizacional. Para isso verificou a contribuição dos valores individuais e traços de personalidade, considerados fatores individuais, a contribuição da percepção do clima ético organizacional e percepção de controles internos, considerados fatores situacionais, sobre o julgamento moral do indivíduo. Verificou ainda a relação de influência da percepção moral de orientação deontológica e teleológica sobre o julgamento moral e desse sobre a tendência para fraude organizacional.

Destaca-se que as relações prováveis apresentadas na pesquisa tomaram como base principalmente a teoria relacionada ao desvio de comportamento de Robbison e Bennet (1985), os modelos de decisão ética disponíveis de Ferrel e Gresham (1985), Hunt e Vitell (1986), Rest (1986), Treviño (1986), Jones (1991), Alves et al., (2007), a teoria da ação racional de Ajzen (1985) e o triângulo da fraude de Cressey (1953). Dessas bases teóricas, foi possível apresentar hipóteses para testar possíveis relações que pudessem levar ao entendimento do caminho que indivíduo percorre diante de um dilema ético relacionado à fraude organizacional.

A partir da identificação das lacunas teóricas, concebeu-se um estudo posicionado na esfera organizacional, sob a égide da seguinte pergunta de pesquisa: **Qual a contribuição dos fatores individuais e dos fatores organizacionais e a influência da percepção moral sobre o julgamento moral do indivíduo e desse último sobre a tendência para fraude organizacional?** Lembrando que para facilitar o entendimento, os fatores individuais são representados na pesquisa pelos valores individuais e personalidade e os fatores situacionais representados pelo clima organizacional ético e controles internos. A percepção moral foi definida como orientação de cunho deontológico e teleológico. Essa pergunta buscou ser respondida por meio de objetivos geral e específicos listados a seguir.

O objetivo geral estabelecido foi: Verificar a contribuição dos fatores individuais e situacionais e a influência da percepção moral no julgamento moral do indivíduo, bem como a influência desse último sobre a tendência para a fraude organizacional. As contribuições e influências foram verificadas a partir de uma abordagem quantitativa. A pesquisa foi realizada em empresas localizadas no Brasil. Como forma de caracterizar o fenômeno, optou-se por respondentes maiores de 18 anos, trabalhadores de empresas situadas no Brasil, com 2 anos ou mais de empresas públicas ou privadas. A amostra (N=264) obtida indica que 46,59% trabalha na empresa há mais de 10 anos, em empresas privadas (88,26%), situadas na região sudeste do Brasil e no setor industrial (59,09%).

O primeiro objetivo específico foi: Mensurar a contribuição dos fatores individuais e situacionais sobre o julgamento moral do indivíduo. Verificou-se que, a partir de critérios estabelecidos, que o julgamento moral foi formado pelos indicadores traços de personalidade ( $\alpha=0,59$ ,  $p=0,000$ ), percepção de clima organizacional ético ( $\alpha=0,37$ ,  $p=0,015$ ) e percepção de controle interno ( $\alpha=0,35$ ,  $p=0,016$ ) e com menor significância pelo indicador valor individual ( $\alpha=0,20$ ,  $p=0,375$ ). Os itens Tradição e Poder, pertencentes ao constructo Valores Individuais, e Neuroticismo e Socialização, pertencentes ao constructo Personalidade, foram descartados dos constructos correspondentes por apresentarem cargas fatoriais abaixo de 0,50. Verificou-se que a manutenção desses indicadores não permitiu a criação do constructo de segunda ordem. A mesma ação não se deu com os itens Conformidade e Realização, que mesmo apresentando carga fatorial menor que 0,50, não impediu a validação. Conforme suposições iniciais, esperava-se que os valores individuais Tradição e Poder fossem contribuidores e tivessem influência na formação do constructo valores individuais, o que não ocorreu na amostra estudada. Da mesma forma, havia a expectativa que os traços de personalidade neuroticismo e socialização pudessem contribuir na formação. O indicador percepção de controle interno teve a penúltima contribuição, de certa forma, como esperado, tem menor influência na formação do julgamento moral.

Quanto aos indicadores de primeira ordem do modelo, todos apresentaram cargas fatoriais acima de 0,50, por isso não foram descartados. Assim todos os indicadores propostos, baseado na literatura, foram utilizados para formar o constructo julgamento moral.

O segundo objetivo específico foi: Mensurar a influência da percepção moral no julgamento moral do indivíduo. Os resultados comprovaram a **H1 e H2** em que a percepção moral de orientação deontológica exerce influência positiva significativa sobre o julgamento moral ( $\beta=0,52$ ,  $p=0,000$ ), comparando-se com a percepção moral de orientação teleológica ( $\beta=-0,156$ ,  $p=0,003$ ), que exerce influência negativa. Conclui-se que as pessoas se orientam mais por regras e normas, tem seu julgamento influenciado positivamente frente a um dilema ético. Dessa forma, essas pessoas tendem a julgar práticas fraudulentas com menor tolerância do que aquelas orientadas pela percepção moral teleológica. Essa relação foi considerada moderada, pois a percepção moral explicou apenas 9% ( $R^2 = 33,41\%$ ) da variância total do constructo julgamento moral. O resultado foi considerado consistente com estudos pretéritos. Destacando-se que estudos que buscaram estabelecer essa relação são poucos na literatura. Sabe-se que em situações de fraudes na organização, onde as consequências das ações são mais difíceis de serem percebidas e são pouco comunicadas pelas empresas, o entendimento das consequências fica prejudicado.

O terceiro objetivo específico foi: Mensurar a influência do julgamento moral na tendência para fraude organizacional. Os resultados comprovaram a **H3** em que o julgamento moral exerce influência negativa sobre a tendência para a fraude ( $\beta=-0,183$ ,  $p=0,003$ ). Assim, pessoas com um alto nível de julgamento moral tendem a apresentar menor tolerância com as questões antiéticas, com isso há uma baixa tendência para fraude organizacional. Apesar de ter sido comprovada a relação, essa se apresenta como fraca, considerando os critérios estabelecidos, pois o julgamento moral explicou apenas 1% (3,5%) da variância do constructo tendência para fraude. Isso demonstra que ainda existe uma lacuna a ser preenchida nos aspectos que influenciam essa relação. Portanto, existem outros fatores do julgamento moral que podem influenciar na tendência para a fraude organizacional que precisam ser investigados. Além disso, como Hunt e Vitell (1986) apontam, alguns indivíduos ignoram uma ou outra visão na tomada de decisão, ou seja, o fato de ter ocorrido o julgamento ético (a escolha da alternativa mais ética) não significa que o indivíduo seguirá aquela que ele considerou ser a melhor opção, inclusive sua intenção.

Diante dos resultados alcançados e da base teórica estudada, verificou-se que o caminho a ser percorrido no momento de um dilema moral até a tendência para fraude passa pela existência de alguns valores individuais, alguns traços de personalidade, percepção de controles internos e percepção do clima ético. Esses fatores auxiliam o indivíduo a reconhecer que está frente a um dilema ético, possibilitando a avaliação, levando em consideração principalmente regras e normas que o levará a uma menor tolerância às questões antiéticas, como consequência e ter menor tendência de cometer a fraude organizacional.

O modelo de Cressey pressupõe que para a fraude ocorrer são necessárias três condições: existência de oportunidades, motivações e racionalização. Nessa pesquisa, procurou-se entender como esse processo ocorre, desenhando-se um caminho, a partir da construção teórica, por meio de um modelo de decisão ética onde o julgamento moral foi avaliado, relacionando sua influência sobre a tendência para a fraude organizacional. No entanto, somente esses fatores não foram suficientes para explicar o processo de decisão ética, por consequência o processo de racionalização diante de uma situação de fraude organizacional, uma vez que as relações encontradas não se apresentaram satisfatórias o suficiente. Fica claro, dessa forma, que o processo de modelagem da decisão ética no que tange a fraude organizacional é complexo e precisa de mais aprofundamento.

## 6.1 Contribuições

O modelo de Cressey continua sendo muito utilizado para análise de casos de fraude nas organizações, principalmente por empresas especializadas, porém são sempre avaliações *a posteriori*, uma vez que situações que envolvem fraude continuam crescendo e se espalhando pelas organizações sem a tendência de ser identificada antecipadamente. A tentativa de entender o comportamento do indivíduo com relação a fraude é uma expectativa e demanda das empresas e de muitas consultorias, como levantado pela PWC em seu relatório de 2018, pois grandes investimentos são feitos em controles, porém ainda têm sido pouco efetivos para acabar ou reduzir o problema. Dessa forma a pesquisa teve algumas contribuições:

- 1- No aspecto acadêmico demonstra que os valores individuais, os traços de personalidade, os controles internos e clima ético organizacional são importantes indicadores para formação do julgamento moral do indivíduo. As pesquisas que apresentam modelos contemplando o constructo julgamento moral não utilizaram esses elementos de forma conjunta. A indicação é que pesquisas que utilizam o julgamento moral podem partir desses quatro indicadores, acrescentando outros elementos possíveis de formar o julgamento moral. Outra contribuição para a literatura é que estudos dos aspectos do comportamento e a fraude é escassa e testes empíricos que buscam entender os mecanismos que implicam na racionalização são pouco desenvolvidos. Por isso, essa pesquisa traz a contribuição para essa lacuna, pois buscou ampliar o conhecimento sobre os mecanismos que influenciam a decisão ética, por consequência a decisão para a fraude organizacional.
- 2- No aspecto prático, essa pesquisa traz contribuições, pois vem lançar luz sobre um tema crítico nas organizações da atualidade, que é a fraude organizacional. Sabe-se que um dos aspectos mais difíceis para controle nas organizações é o comportamento do indivíduo e que pouco tem sido investido por elas em pesquisa nessa direção, conforme afirma a PWC em seu relatório. Essa pesquisa trouxe o viés da fraude do ponto de vista comportamental, mais especificamente a fraude sendo vista como desvio de comportamento. Entender os mecanismos que estão por trás da racionalização ajuda as organizações a desenvolverem treinamentos, melhor definição de papéis e responsabilidades, níveis de controle, etc. Além disso, os indicadores adotados como fatores individuais podem ser verificados para entender mais sobre a natureza dos comportamentos. Já os fatores situacionais adotados podem ser a chave para melhorar

as condições éticas do ambiente das organizações, que quando relacionados a aspectos individuais podem produzir efeitos desejáveis ou não, dependendo de como são trabalhados e monitorados. Mesmo ainda não apresentando relações de explicação forte entre os constructos, são elementos que, se trabalhados individualmente, podem fornecer respostas positivas se trabalhados e conjugados com outros fatores.

- 3- No aspecto social, por ser a fraude um problema global, o estudo aponta caminhos diferentes daqueles usualmente utilizados em pesquisas sobre o tema. As diversas pesquisas realizadas por empresas especializadas como a PWC e KPMG têm demonstrado que o estudo do comportamento humano relacionado à fraude ainda é pouco explorado. O estudo em questão traz esse viés e aponta que aspectos do comportamento podem influenciar na tendência para a fraude.

## **6.2 Limitações**

Apesar de terem sido obtidos resultados estatísticos satisfatórios, sabe-se que a pesquisa teve limitações. O tema fraude é sempre delicado de ser abordado em pesquisas. Apesar de ter sido informado no convite para participação de caráter confidencial da pesquisa e que as informações seriam usadas para fins estritamente acadêmicos, a própria abordagem do tema pode ser um fator inibidor para respostas totalmente “sinceras” por medo de reconhecimento do respondente. As informações foram obtidas no contexto brasileiro, por isso a generalização deve ser feita de forma parcimoniosa, pois sabe-se que cada país tem a sua cultura e essa pode influenciar no resultado. Apesar da amostra ter representação de todas as regiões brasileiras, houve uma maior participação da região sudeste do país. Esse ponto é importante, pois sabe-se que existem algumas diferenças culturais mesmo no solo brasileiro. Por limitação de tempo, não foram analisadas as possibilidades de mediação ou moderação dos constructos, o que poderia levar a um resultado diferente do alcançado, ficando como possibilidade de pesquisas futuras.

## **6.3 Agenda futura**

Tendo-se como premissa entender melhor a fraude organizacional e o que governa e direciona sua ocorrência do ponto de vista do comportamento. Propõe-se como agenda futura que a cultura organizacional possa ser estudada como um dos fatores situacionais a serem elencados em outros estudos. Pode-se ainda acrescentar fatores de reforço como a remuneração, percepção de pressões, níveis de punição, níveis de responsabilidade na estrutura

organizacional, experiência pessoal com casos de fraude, a propensão ao risco e o nível de comprometimento com a organização e tamanho da firma. Esses fatores, apesar de reconhecidos no estudo teórico, não foram considerados por demandarem prazo para estudo e um número maior de pessoas a ser investigado, o que não foi possível em função do tempo e recursos disponíveis.

Além disso, sugere-se avaliar o comportamento dos indicadores considerando idade, tempo de serviço e grau de escolaridade. Esses dois fatores podem influenciar nas respostas do modelo, pois com a maturidade do indivíduo o julgamento moral pode sofrer influência segundo teoria de Kohlberg. Sugere-se ainda que sejam testados efeitos moderadores e mediadores no modelo estrutural a partir dos constructos valores individuais e personalidade (moderadores) e percepção moral (mediadora).

## REFERÊNCIAS

- ACFE. (2016). The Fraud Tree: Occupational Fraud and Abuse Classification System.
- Adenike, A. (2011). Organizational Climate as a Predictor Of Employee Job Satisfaction: Evidence from Covenant University. *Business Intelligence Journal*, 4 (1) .
- Ajzen, I. (1985). *Cap. 2 From Intentions to Actions: A Theory of Planned Behavior*.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, pp. 179-211.
- Ajzen, I. (2002). Perceived Behavioral Control, Self-Efficacy, Locus of Control, and the Theory of Planned Behavior. *Journal of Applied Social Psychology*(32), pp. 1-20.
- Albrechet, W. S., Hill, N. C., & Albrechet, C. C. (2006). The Ethics Development model Applied to Declining Ethics in Account. *Australian Accounting Review*, 16 (1).
- Albrecht, W. S., Albrecht, C. O., Albrecht, C. C., & Zimbelman, M. F. (2011). *Fraud Examination* (4a. ed.). South-Western Cengage Learning.
- Alleyne, B., & Amaria, P. (2013). The effectiveness of corporate culture, auditoreducation, and legislation in identifying, preventing, and eliminating corporate fraud. *International Journal of Business, Accounting, & Finance*, 7, pp. 34-62.
- Alleyne, P., Cadogan-McClean, C., & Harper, A. (2013). Examining Personal Values and Ethical Behaviour Perceptions between Accounting and Non-accounting Students in the Caribbean. *The Accounting Educator's Journal*, 23, pp. 47-70.
- Alleyne, P., Devonish, D., Allman, J., Charles-Soverall, W., & Marshall, A. (2010). Measuring Ethical Perceptions and Intentions Among Undergraduate Students in Barbados. *The Journal of American Academy of Business*, 15 (2), pp. 319-326.
- Almeida, R. A., Rimoli, C.A., & Vianna, N. W.H. (2017). Teoria dos Valores de Schwartz aplicada a consumidores brasileiros classe C. *RAU/UEG – Revista de Administração da UEG*, 8 (1).
- Alves, F., Weffort, E., Lisboa, N., & Antunes, M. (2007). Um estudo empírico sobre a importância do código de ética profissional para o contabilista. *Revista de Contabilidade e Finanças*(Edição 30 Anos de Doutorado), pp. 58-68.
- Andon, P., Free, C., & Scard, B. (2015). Pathways to accountant fraud: Australian evidence and analysis. *Accounting Research Journal*, 28 (1), pp. 10-44.
- Ansari, M. E., V., S. M., & Mazraeh, S. (2013). An Analysis of Factors Affected on Employees' Counterproductive Work Behavior: The Moderating Role of Job Burnout and Engagement. *Journal of American Science*, 9 (1).
- Appelbaum, S. H., Deguire, K. J., & Lay, M. (2005). The relationship of ethical climate to deviant workplace behaviour. *The relationship of ethical climate to deviant workplace behaviour*, 5 (4), pp. 43-55.

- Apriliiani, D., Anggraini ZR, R., & Anwar, C. (2014). The Effect of Organization Ethical Culture and Ethical Climate on Ethical Decision Making of Auditor with Self Efficacy as Moderating. *Rev. Integr. Bus. Econ. Res*, 4 (1).
- Arnaud, A., & Schminke, M. (2012). The ethical climate and context of organizations: a comprehensive model. *Organizational Science*, 23, pp. 1767–1780.
- Assad, M. M. (2007). Comportamento Organizacional: Uma Discussão Sobre o Desvio de Conduta na Organização e o Clima Ético Organizacional. *Convibra Administração*.
- Assing, I., Alberton, L. & Tesh, J. M. (2008). O comportamento das fraudes nas empresas brasileiras. *Revista FAE*, 11(2), pp. 141-152.
- Baesler, J. E., & Burgoon, J. K. (1994). temporal effects of story and statistical evidence on belief change. *Communication Research*, 21 (5), pp. 582–602.
- Baldock, G. The perception of corruption across Europe, Middel East an Africa. (2016). *Journal of Financial Crime*, 23 (1), pp. 119-131. doi: 10.1108/JFC-02-2015-0004.
- Bandura, A. (1999). Moral Disengagement In The Perpetration Of Inhumanities. *Personality and Social Psychology Review (Special Issue)*, 3, pp. 193-209.
- Bakhtigozina, E.I., Efremova, E., Shevereva, E.A., Kurashova, A.A. & Nalbatova, E.I. (2018). Fraud in the organization and direction of control in order to prevent it. *Espacios*, 39 (39).
- Barnett, T., Bass, K. & Brown, G. (1994). Ethical ideology and ethical judgment regarding ethical issues in business. *J Bus Ethics*, 13: 469. doi.org/10.1007/BF00881456.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). Personality and Performance at the Beggining of the Millennium: What do We Know and Where do We Go Next? *Personalitu and Performance*, 9 (1/2).
- Bass, K., Barnett, T., & Brown, G. (1999). Individual Difference Variables, Ethical Judgments, and Ethical Behavioral Intentions. *Business Ethics Quarterly*, 9 (2), pp. 183-205.
- Bassett, J. W. (2003). Solving Employee Theft Cases. *Internal Auditor*.
- Baumgartl, V. O., Nascimento, E., Patrick, C., Arvey, R., & Krueger, R. (2009). Integridade e externalização: estudo exploratório em uma amostra de estudantes de psicologia Integrity and externalizing: an exploratory study in a sample of psychology students. *Psico-USf*, 14 (3), pp. 299-308.
- Bazerman, M. H., & Sezer, O. (2016). Bounded awareness: Implications for ethical decision making. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 136, pp. 95-105.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. (2000). Development of a Measure of Workplace Deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85 (3), pp. 349-360.
- Berry, C. M., Ones, D. S., & Sackett, P. R. (2007). Interpersonal Deviance, Organizational Deviance, and Their Common Correlates: A Review and Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92 (2), pp. 410-424.

- Bido, D. d., Silva, D., Souza, C. A., & Godoy, A. S. (2010). Mensuração com Indicadores Formativos na Pesquisas em Administração de Empresas: Como Lidar com a Multicolinearidade entre eles? *Administração: Ensino e Pesquisa*, 11 (2), pp. 245-269.
- Bilsky, W. (2009). A estrutura de valores: sua estabilidade para além de instrumentos, teorias, idade e culturas. *Revista de Administração Mackenzie - RAM* -, 10 (3), pp. 12-33.
- Blau, P. M. (1964). Exchange and power in social life. *This Week's Citation Classic*, 352. New York: Department of Sociology.
- Bodankin, M., & Tziner, A. (2009). Constructive Deviance, Destructive Deviance and Personality: How do They Interrelate? *Economic Interferences*, 11 (26).
- Brasil (2013). Governo Federal. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm). Acesso em 10/08/2019.
- Burrell, G., & Morgan, G. (1979). *Sociological Paradigms and Organisational Analysis*. Ashgate.
- Chauí, M. (2008). *Convite a Filosofia*. São Paulo: Editora Ática.
- Chernyak-Hai, L., & Tziner, A. (2014). Relationships between counterproductive work behavior, perceived justice and climate, occupational status, and leader-member exchange. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 30, pp. 1-12.
- Chin, W. W., & Dibbern, J. (2010). An introduction to a permutation based procedure for multigroup PLS analysis: Results of tests of differences on simulated data and a cross cultural analysis of the sourcing of information system services between Germany and the USA., *Handbook of partial least squares. Concepts, methods and applications* (pp. 171–193). Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.
- Cieciuch, J. (2017). Values and Behavior. em S. R. (eds.), *Examining the relationship between values and behavior: Taking a cross cultural perspective*. Berlin: Springer.
- Cressey, D. R. (1953). *Other People's Money: A Study in the Social Psychology of Embezzlement*. New Jersey: Patterson Smith.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(8), pp. 297-334.
- Correa, R. D. (2016). O limite entre a ética da convicção e ética da responsabilidade no desempenho do policial militar nos centros urbanos. *Perspectivas*, pp. 161-191.
- Costa, J. F. (2011). *Mensuração e desenvolvimento de escalas: Aplicações em administração*. Rio de Janeiro: Ciência Moderna.
- Craft, J. L. (2012). A Review of the Empirical Ethical Decision-Making Literature: 2004–2011. *Journal of Business Ethics*, 117(2), pp. 221–259. doi:10.1007/s10551-012-1518-9.
- Creswell, J. W. (2007). *Projeto de Pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto* (Vol. 2a. Ed.). Porto Alegre: Artmed.

- Cunha, P., Silva, J. O., & Fernandes, F. C. (2013). Pesquisas sobre a lei Sarbanes-Oxley: uma análise dos journals em língua inglesa. *Enf.: Ref. Cont.* 32 (2), pp. 37-51. Doi: 10.4025/enfoque.v32i2.15778.
- Dalal, R. S. (2005). A Meta-Analysis of the Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90 (6), pp. 1241-1255.
- Dalmoro, M., Vieira, K. M, Dilemas na construção de escalas tipo Likert: O número de itens e a disposição influenciam no resultado?. (2014). *Revista Gestão Organizacional*. (6), edição especial, pp. 161-174.
- Deng, X., Wang, Y., Zhang, Q., Huang, J. X., & Cui, J. (2014). Analysis of fraud risk in public construction projects in China. *Public Money & Management*, 34 (1), pp. 51-58.
- DeShong, H. L., Grant, D. M., & Mullins-Sweatt, S. N. (2015). Comparing models of counterproductive workplace behaviors: The Five-Factor Model and the Dark Triad. *Personality and Individual Differences*, 74, pp. 55-60.
- Dinh, J. E., Lord, R. G., Hall, R. J., Hannah, S., Leavitt, K., Shondrick, S. J., & Perez, A. L. (2012). Implicit and Explicit Values as a Predictor of Ethical Decision-Making and Ethical Behavior. *Running Head: Values and Ethical Behavior*.
- Dittenhofer, M. A. (1995). The behavioural aspects of fraud and embezzlement. *Public Money & Management*, 15 (1), pp. 9-14.
- Dorminey, J., Fleming, A. S., Kranacher, M., Riley, Jr., R. A (2012). The Evolution of Fraud Theory. *Issues in Accounting Education*, 27 (2), pp. 555–579. doi:10.2308/iace-50131.
- Duffield, G., & Grabosky, P. (2001). The Psychology of Fraud. *Trends & Issues: In Crime and Criminal Justice*.
- Duffy, M. K., Ganster, D. C., & Pagon, M. (2002). Social Undermining in the Workplace. *The Academy of Management Journal*, 45 (2), pp. 331-351.
- Efron, B., & Tibshirani, R. J. (1993). *An Introduction to the Bootstrap*. Chapman & Hill.
- Fajardo, B. d., & Leão, G. A. (2014). O Efeito Priming na Avaliação de Ações Antiéticas: Um Estudo Experimental. *RAC*, 18 (1), pp. 59-77.
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. G. (2009). Statistical power analyses using G\*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), pp. 1149-1160.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., & Buchner, A. (2007). G\*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), pp. 175-191.
- Fell, A. A. (2016). Análise das variáveis intervenientes na tomada de decisão ética do profissional contábil. *Enfoque: Reflexão Contábil*, 35 (1), pp. 75-93.
- Ferraz, S. B., Romero, C. B., Rebouças, S. M., & Costa, J. S. (2016). Produtos Verdes: Um Estudos sobre Atitude, Intenção e Comportamento de Compra de Universitários

- Brasileiros. *Revista de Administração da UFSM*, 9(4), pp. 05-623. doi: 10.5902/19834659 12400.
- Ferreira, M. F., & Nascimento, E. (2016). Relationship between Personality Traits and Counterproductive Work Behaviors. *Psico-USF*, 21 (3), pp. 677-685.
- Ferrel, O. C., & Gresham, L. G. (1985). A Contingency Framework for Understand Ethical Decision Making Marketing. *Journal of Marketing*, 49, pp. 87-96.
- Ferrel, O.C., Fraedrick, J., & Ferrel, L. (2005). Business Ethics. Ethical Decision Making and Cases. *Houghton Mifflin Company*, 6a. Edição, Nova York.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Ford, R. C., & Richardson, W. D. (1994). Ethical Decision Making: A Review of Empirical Literature. *Journal of Business Ethics*, 13, pp. 205-221. doi:10.1007/BF02074820
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, pp. 39-50.
- Forsyth, D. R. (1980). A Taxonomy of Ethical Ideologies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39 (1), pp. 175-184.
- Fritzsche, D. J., & Oz, E. (2007). Personal Values Influence on the Ethical Dimension of Decision Making. *Journal of Business Ethics*, 75, pp. 335-343.
- Galperin, B. L. (2012). Exploring the Nomological Network of Workplace Deviance: Developing and Validating a Measure of Constructive Deviance. *Journal of Applied Social Psychology*, 42 (12), pp. 2988–3025.
- Galvis-Castañeda, I. E. (2017). Geometría del fraude. *Cuadernos de Contabilidad*, 18(45). doi:10.11144/Javeriana.cc18-45.geof
- Gil, A. C. (2008). *Metodos e Técnicas de Pesquisa Social*. Atlas.
- Gok, K., Sumanth, J. J., Bommer, W. H., Demirtas, O., Arslan, A., Eberhard, J., . . . Yigit, A. (2017). You May Not Reap What You Sow: How Employees' Moral Awareness Minimizes Ethical Leadership's Positive Impact on Workplace Deviance. *Journal of Business Ethics*. doi:10.1007/s10551-017-3655-7
- Goossen, M., Sevä, I. J., & Larsson, D. (2016). Basic human values and white-collar crime: Findings from Europe. *European Journal of Criminology*, pp. 1-9. doi:10.1177/1477370816633260.
- Trompeter, G. M., Carpenter, T. D., Jones, K. L. & Riley Jr, R. A. (2014). Insights for Research and Practice: What We Learn about Fraud from Other Disciplines. *Accounting Horizons*, 28 (4), pp. 769-804. doi:10.2308/acch-50816
- Griffin, R. W., & Lopez, Y. P. (2005). "Bad Behavior" in Organizations: A Review and Typology for Future Research. *Journal of Management*, 31 (6), pp. 988-1005.
- Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the Dimensionality of Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11 (1), pp. 30-42.

- Gupta, P. K. (2015). Corporate frauds in India – perceptions and emerging issues. *Journal of Financial Crime*, 22 (1), pp. 79-103.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise Multivariada de Dados*. Porto Alegre: Bookman.
- Hair, J. F., Hult, G. T., & Sarstedt, M. A. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications.
- Harrison, A., Summers, J. & Mennecke, B.. (2018). The Effects of the Dark Triad on Unethical Behavior. *Journal of Business Ethics*. 153. doi: 10.1007/s10551-016-3368-3.
- Harvey, P., Summers, J. K., & Martinko, M. J. (2010). Attributional Influences of the Outcome-aggression relations: a review and extension of past research. *Intentional Journal of Organization Theory and Behavior*, 13 (2) , pp. 174-201.
- Henle, C. A. (2005). Predicting Workplace Deviance from the Interaction between Organizational Justice and Personality. *Journal of Managerial Issues*, 17 (2), pp. 247-263.
- Henry, L. (2016). Fraud prevention. *Internal Auditor*, 73(2), pp.17-19. Disponível em <http://www.theiia.org/intauditor/>. Acesso em 01/06/2019.
- Henseler, J., & Sarterdt, M. (2012). Goodness-of-fit indices for partial least squares path modeling. *Computational Statistic*, 28(2), pp. 565-580.
- Henseler, J., Ringle, C., & Sinkovics, R. (2009). The Use of Partial Least Squares Path Modeling International Marketing. *Advances in International Marketing*, pp. 277-319.
- Henseler, J., Hubona, G., & Ray, P. A. (2016). Using PLS path modeling in new technology research: Updated guidelines. *Industrial Management & Data Systems*, 116(1), pp. 2-20.
- Hoeken, H. (2001). Anecdotal, Statistical, and Causal Evidence: Their Perceived and Actual Persuasiveness. *Argumentation*, 15, pp. 425-437.
- Hoffman, J.J, Couch, G., & Lamont, B.T. (1998). The Effect of Firm Profit versus Personal Economic Well Being on the Level of Ethical Responses Given by Managers. *Journal of Business Ethics*, 17, pp. 239-244. doi.org/10.1023/A:1017936322433
- Hogan, S. J., & Coote, L. V. (2014). Organizational culture, innovation, and performance: A test of Schein's model. *Journal of Business Research*, 67, pp. 109-162.
- Hollander, M., & Wolfe, D. A. (1999). *Nonparametric Statistical Methods*. New York: John Wiley & Sons.
- Hollinger, R. C., & Clark, J. P. (1982). Formal and Informal Social Controls of Employee Deviance. *The Sociological Quarterly*, 23 (3), pp. 333-343.
- Huber, W. D. (2017). Forensic Accounting, Fraud Theory, and the End of the Fraud Triangle. *Journal of Theoretical Accounting Research*, 12 (2), pp. 28-48. Fonte: disponível em: SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2423809>

- Hunt, S. D., & Vitell, S. J. (2006). The General Theory of Marketing Ethics: A Revision and Three Questions. *Journal of Macromarketing*, 26 (2), pp. 1-11.
- Hunt, S. D., & Vitell, S. M. (1986). A General Theory of Marketing Ethics. *Journal of Macromarketing*, 6, pp. 5-15.
- Hunt, S. D., Wood, V. H., & Chonco, L. B. (1999). Corporate Ethical Values and Organizational Commitment in Marketing. *Journal of Marketing*, 53 (3), pp. 79-90.
- IBGC. (2015). Código das melhores práticas de governança corporativa. *Instituto Brasileiro de Governança Corporativa*, 5.ed, São Paulo, SP, p.108.
- IIA – THE INSTITUTE OF INTERNAL AUDITORS (2008). *Managing the Business Risk of Fraud: a Practical Guide*. disponível em: <[https://www.acfe.com/uploadedFiles/ACFE\\_Website/Content/documents/managing-business-risk.pdf](https://www.acfe.com/uploadedFiles/ACFE_Website/Content/documents/managing-business-risk.pdf)>. Acesso em: 2 de junho 2019.
- Imoniana, J. O., & Nohara, J. J. (2005). Cognição da estrutura de controle interno: uma pesquisa exploratória. *BASE – Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos*, 2(1), pp. 37-46.
- International Auditing and Assurance Standards Board - IAASB (2018). *The Auditor's Responsibilities Relating to Fraud in an Audit of Financial Statements - ISA 240*.
- Jensen, J. M., & Patel, P. C. (2011). Predicting counterproductive work behavior from the interaction of personality traits. *Personality and Individual Differences*, 51(4), pp. 466-471.
- Jones, T. M. (1991). Ethical Decision Making of Individuals in Organizations: An Issue-Contingent Model. *The Academy of Management Review*, 16 (2), pp. 366-395.
- Kaiser, H. F. (1958). The varimax criterion for analytic rotation in factor analysis. *Psychometrika*, 23(3), pp. 187-200.
- Kant, I. (2013). *Metafísica dos costumes*. (s. p. primeira parte: Celia Aparecida Martins, Trad.) Petrópolis: Editora Vozes.
- Kelloay, E. K., Francis, L., Prosser, M., & Cameron, J. E. (2010). Counterproductive work behavior as protest. *Human Resource Management Review*, 20, pp. 18-25.
- Killen, M., & Smetana, J. G. (2014). Origins and development of morality. Em R. M. Lerner (Ed.), *Handbook of child psychology and developmental science* (7th ed., Vol. 3, pp. 701-749). NY: Wiley-Blackwell.
- Kish-Gephart, J. J., Harrison, D. A., & Treviño, L. K. (2010). Bad Apples, Bad Cases, and Bad Barrels: Meta-Analytic Evidence About Sources of Unethical Decisions at Work. *Journal of Applied Psychology*, 95 (1), pp. 1-31.
- Kohlberg, L., & Hersh, R. H. (1977). Moral Development: A Review of the Theory. *Theory into Practice*, 16 (2), pp. 53-59.
- KPMG. (2009). A Fraude no Brasil. Relatório da Pesquisa 2009. Disponível em [http://www.kpmg.com.br/publicacoes/forensic/Fraudes\\_2009\\_port.pdf](http://www.kpmg.com.br/publicacoes/forensic/Fraudes_2009_port.pdf). Acesso em: 01/06/2019.

- KPMG. (2018). *Pesquisa Maturidade do Compliance no Brasil 3ª. Edição*. Disponível em: <<https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/br/pdf/2018/06/br-pesquisa-maturidade-do-compliance-3ed-2018.pdf>>. Acesso em: 02 de junho de 2019.
- Kramer, B. (2013). Trust, but verify: Fraud in small businesses. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 22, pp. 4-20. doi:10.1108/jsbed-08-2012-0097
- Lacey, D., & Cuganesan, S. (2004). The Role of Organizations in Identity Theft Response: The Organization–Individual Victim Dynamic. *The Journal of Consumer Affairs*, 38 (2).
- Lan, G., Gowing, M., McMahon, S., Rieger, F., & King, N. (2008). A Study of the Relationship Between Personal Values and Moral Reasoning of Undergraduate Business Students. *Journal of Business Ethics*, 78, pp. 121-139. doi:10.1007/s10551-006-9322-z
- Lee, K., Ashton, M. C., & Shin, K.-H. (2005). Personality Correlates of Workplace Anti-Social Behavior. *Applied Psychology: An International Review*, 54 (1), pp. 81-98.
- Lelis, D. A., & Costa, L. V. (2016). Julgamento moral, economia e políticas públicas. *Revista Jurídica da Presidência*, 18 (114), pp. 119-144.
- Leonardo, M. d., Ferreira, M. C., Valentini, F., & Gabardo-Martins, L. M. (2016). Propriedades psicométricas da Escala Geral de Comportamento. *Avaliação Psicológica*, 15 (2), pp. 275-283.
- Lim, L.-C., Teh, C.-J., & Benjamin, C.-Y.-F. (2016). A Preliminary Study of the Effects of Personality Traits on Workplace Deviance in the Voluntary Sector. *International Review of Management and Marketing*, 6 (s7), pp. 6-10.
- Lima Leonardo, M. d., Ferreira, M. C., Valentim, F., Felipe, D. G., & Martins, L. M. (2016). Propriedades psicométricas da Escala Geral de Comportamento Pró-Social de Quebra de Normas. *Avaliação Psicológica*, 15 (2), pp. 275-283.
- Lovisky, G. E., Trevino, L. K., & Jacobs, R. R. (2007). Assessing Managers' Ethical Decision making: An Objective Measure of Managerial Moral Judgment. *Journal of Business Ethics*, 73, pp. 263-285.
- Lucas, L. B., & Passos, M. M. (2015). Filosofia dos valores: uma compreensão histórico-epistemológica da ciência axiológica. *Conjectura: Filosofia e Educação*, 20 (2), pp. 123-160.
- Mangione, T. W., & Quinn, R. P. (1975). Job Satisfaction, Counterproductive Behavior, and Drug Use at Work. *Journal of Applied Psychology*, 60 (1), pp. 114-116.
- Mayer, D. M., Nurmohamed, S., Treviño, L. K., Shapiro, D. L., & Schminke, M. (2013). Encouraging employees to report unethical conduct internally: It takes a village. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 121 (1), pp. 89-103. <http://dx.doi.org/10.1016/j.obhdp.2013.01.002>.
- Maragno, L. M., & Borba, J. A. (2017). Mapa conceitual da fraude: configuração teórica e empírica dos estudos internacionais e oportunidades de pesquisas futuras. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade*, 11, pp. 41-68.

- Marcus, B., & Schuler, H. (2004). Antecedents of Counterproductive Behavior at Work: A General Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 89 (4), pp. 647-660.
- Martin, K. D., & Cullen, J. B. (2006). Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review. *Journal of Business Ethics*.
- McMurray, A. J., Pirola-Merlo, A., Sarros, J. C., & Islam, M. M. (2010). Leadership, climate, psychological capital, commitment, and wellbeing in a non-profit organization. *Leadership & Organization Development Journal*, 31 (5), pp. 436-457.
- Melo, H. P., & Lima, A. C. (2019). Da formalidade prescrita à cultura de integridade: escala de intensidade compliance como resposta às fraudes e riscos regulatórios no Brasil. *Ambiente Contábil*, 11. Fonte: <http://www.atena.org.br/revista/ojs-2.2.3-06/index.php/Ambiente>
- Metofe, P. (2017). Antecedents of Deviant Work Behavior: A Review of Research. *Acta Psychopathologia*, 3 (5), pp. 1-4.
- Mingoti, S. A. (2007). Análise de dados através de métodos de estatística multivariada: Uma abordagem Aplicada. Belo Horizonte: UFMG.
- Moberg, D. J. (1997). On Employee Vice. *Business Ethics Quarterly*, 7 (4), pp. 41-60.
- Mon, W.-T. (2002). Causal Factors of Corporate Crime in Taiwan: Qualitative and Quantitative Findings. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 46 (2), pp. 183-205.
- Monteiro, J. K., & Bonacina, F. (2005). Valores, Ética e Julgamento Moral: Um Estudo Exploratório em Empresas Familiares. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 18 (2), pp. 237-246.
- Moore, C., & Tenbrunsel, A. E. (2014). “Just think about it”? Cognitive complexity and moral choice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 123, pp. 123-149.
- Morale, I. R. (2012). Estilos de Tomada de Decisão dos Órgãos de Gestão dos Clubes de Formação Desportiva do Conselho de Almada. *Dissertação de Mestrado*. Lisboa, Portugal: Universidade Técnica de Lisboa.
- Morales, J., Gendron, Y., & Guénin-Paracini, H. (2014). The construction of the risky individual and vigilant organization: A genealogy of the fraud triangle (in Press). *Accounting, Organizations and Society*.
- Moutinho, K., & Roazzi, A. (2010). As Teorias da Ação Racional e da Ação Planejada: Relações entre intenções e comportamentos. *Avaliação Psicológica*, 9 (2), pp. 279-287
- Murphy, P. (2012). Attitude, Machiavellianism and the rationalization of misreporting. *Accounting, Organizations and Society*, 37, pp. 242-259. doi:10.1016/j.aos.2012.04.002
- Murphy, P., & Dacin, M. T. (2011). Psychological Pathways to Fraud: Understanding and Preventing Fraud in Organizations. *Journal of Business Ethics*. 101, pp. 601-618. doi: 10.1007/s10551-011-0741-0

- Nascimento, E., Coutinho, A. C., Andrade, J. E., & Mendonca, L. M. (2015). Cross-cultural adaptation of the Workplace Deviance Scale (WDS) for the Brazilian context. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 15 (4), pp. 384-396.
- Nasir, M., & Bashir, A. (2012). Examining workplace deviance in public sector organizations of Pakistan. *International Journal of Social Economics*, 39 (4), pp. 240-253.
- Nawaw, M. O., Saiful, A., & Salin, A. P. (2016). The causes, impact and prevention of employee fraud - a case study of an automotive company. *Journal of Financial Crime*, 23 (4).
- Neves, J. A. B. (2018). Modelo de equações estruturais: uma introdução aplicada. Enap: Brasília.
- Norsilan, I. N., Omar, Z., & Ahmad, A. (2014). Workplace Deviantbehaviour: A Review of Typology of Workplace Deviantbehaviour. *Middle-East Journal of Scientific Research*, pp. 34-38.
- Nunnaly, J., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory*. New York.
- O'Leary-Kelly, A. M., Griffin, R. W., & Glew, D. J. (1996). Organization-motivated Agression: A Research Framework. *21 (1)*, pp. 225-253.
- Oliveira, C. R. (2015). Crimes Corporativos e Estudos Organizacionais: Uma Aproximação Possível e Necessária. *Revista de Administração de Empresas- RAE*, 55 (2), pp. 202-208.
- Parks, L., & Guay, R. P. (2009). Personality, values, and motivation. *Personality and Individual Differences*, 47, pp. 675–684.
- Passos, M. F., & Laros, J. A. (2014). O modelo dos cinco grandes fatores de personalidade: Revisão de literatura. *Peritia*, 21, pp. 13-21.
- Penney, L., Emily, D., & Witt, L. (2011). A review of personality and performance: Identifying boundaries, contingencies, and future research directions. *Human Resource Management Review*, 21 (4), pp. 297-310. doi:10.1016/j.hrmmr.2010.10.005
- Pereira, L. d., & Nogueira, A. J. (2014). Há lugar para os valores pessoais e a realização humana no trabalho nos paradigmas organizacionais? *Revista Diálogos Interdisciplinares*, 3 (3) Edição Especial.
- Peterson, D. K. (2002). Deviant workplace behavior and the organization's ethical climate. *Journal of Business and Psychology*, 17(1), pp. 47-56.
- Poorchangizi, B., Farokhzadian, J., Abbaszadeh, A., Mirzaee, M., & Borhani, F. (2017). The importance of professional values from clinical nurses' perspective in hospitals of a medical university in Iran. *Poorchangizi et al. BMC Medical Ethics*, pp. 18-20.
- Porto, J. B., & Pilati, R. (2010). Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho– EVT-R. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 23 (1), pp. 73-82.
- Porto, J. B., & Tamayo, A. (1993). Escala de valores do trabalho:EVT. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19 (2), pp. 145-152.

- Power, M. (2013). The apparatus of fraud risk. *Accounting, Organizations and Society*, 38, pp. 525–543.
- Puffer, S. M. (1987). Prosocial Behavior, Non compliant Behavior, and Work Performance Among Commission Salespeople. *Journal of Applied Psychology*, 72 (4), pp. 615-621. doi:0021-9010/87.
- PWC (2018). *Tirando a Fraude das sombras: pesquisa global sobre fraudes e crimes econômicos 2018*. Disponível em <https://www.pwc.com.br/pt/estudos/assets/2018/gecs-18.pdf> acesso em 01/08/2019.
- Rammstedt, B., & John, O. P. (2007). Measuring personality in one minute or less: A 10-item short version of the Big Five Inventory in English and German. *Journal of Research in Personality*, 41(1), pp. 203–212. doi:10.1016/j.jrp.2006.02.001.
- Reis Neto, M. T., Kilimnik, Z. M., Melo, E. C., & Theotônio, K. S. (2012). Comprometimento e desempenho no trabalho: análise em uma pequena empresa de varejo. *Revista da Micro e Pequena Empresa*, 6 (3), pp. 18-35.
- Reis Neto, M. T., Marques, E. R., & Paiva, R. V. (2017). Integração entre Valores, Motivação, Comprometimento, Recompensa e Desempenho no Serviço Público. *Revista Eletrônica de Estratégia e Negócio*.
- Rest, J., Narvaez, D., Bebeau, M., & Thoma, S. (1999). A Neo-Kohlbergian Approach: The DIT and Schema Theory. *Educational Philosophy Review*, 11 (4).
- Ribeiro, P. E., Porto, J. B., Puente-Palacios, K., & Resende, M. M. (2016). Clima Ético nas Organizações: Evidência de Validade de uma Escala de Medida. *Trends in Psychology*, 24 (2), pp. 415-425.
- Rios, T. A. (2006). A Ética na pesquisa e a epistemologia do pesquisador. *Psicologia em Revista*, 12 (19), pp. 80-86.
- Roazzi, A., Almeida, N. D., Nascimento, A. M., Souza, B. C., Souza, M. G., & Roazzi, M. M. (2014). Da Teoria da Ação Racional à Teoria da Ação Planejada: Modelos para explicar e prever o comportamento. *Revista Amaazônica*, 13 (1), pp. 175-208.
- Robbins, S. P. (2002). *Comportamento Organizacional* (9a. ed.). (M. R. Marcondes, Trad.) São Paulo: Prentice Hall.
- Robbison, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: a multidimensional scaling study. *The Academy of Management Journal*, 38 (2), pp. 555-572.
- Robinson, S. N., Robertson, J. C., & Curtis, M. B. (2012). The Effects of Contextual and Wrongdoing Attributes on Organizational Employees' Whistleblowing Intentions Following Fraud. *Journal of Business Ethics*, 106 (2), pp. 213-227.
- Roden, D. M., Cox, S. R., & Kim, J. Y. (2016). The fraud triangle as a predictor of corporate fraud. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 20, pp. 80-92.

- Rodgers, W. Söderbom, A & Guiral, A. (2014) Corporate Social Responsibility Enhanced Control Systems Reducing the Likelihood of Fraud. (2014). *Journal of Business Ethics*. doi:10.1007/s10551-014-2152-5.
- Roe, R. A., & Ester, P. (1999). Values and Work Empirical Findings and Theoretical Perspective . *Applied Psychology: An International Review*, 48 (1), pp. 1-21.
- Ruankaew, T. (2016). Beyond the Fraud Diamond. *International Journal of Business Management and Economic Research*, 7(1), pp. 474-476.
- Sackett, P. R. (2002). The Structure of Counterproductive Work Behaviors: Dimensionality and Relationships with Facets of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 10.
- Sackett, P. R., Berry, C. M., Wiemann, S. A., & Laczko, R. M. (2006). Citizenship and Counterproductive Behavior: Clarifying Relations Between the Two Domains. *Human Performance*, 19 (4), pp. 441-464.
- Saltero, S., & Webb, A. (2006). Honesty in Accounting & Control: A Discussion of Hannan, Rankin and Towry (2006). *Contemporary Accounting Research*, 23 (4), pp. 919-932.
- Saltzstein, H. D. (1994). The relationship between Moral Judgement and Behavior: A Social-Cognitive and Decision Making Analysis. *Human Development*, 37, pp. 299-312.
- Sampaio, A. A. (2005). Skinner: sobre ciência e comportamento humano. *Psicologia: ciência e profissão*, 25(3).
- Sanchez, G. (2013). Path Modeling with R. Berkeley : Trowchez Editions.
- Santos, R., Gomes, S., & Amorim, M. C. (2014). Percepção Moral entre Gerações nas Organizações Privadas: considerações sobre ensaios. *Pensamento & Realidade*, 29 (3).
- Santos, R., Gomes, S., & Amorim, M. C. (2015). Percepção Moral Entre Gerações nas Organizações Privadas: Considerações Sobre Ensaio. *Pensamento e Realidade*, 9 (3).
- Santos, R., Amorim, C. & Hoyos, Arnoldo. (2010). Corrupção e Fraude: Princípios Éticos e Pressão Situacional nas Organizações. *RISUS-Journal of Innovation and Sustainability*, ISSN: 2179-3565. Disponível em <http://revistas.pucsp.br/risu>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair Jr., J. F. (2017). Partial least squares structural equation modeling. In C. Homburg, M. Klarmann, & A. Vomberg (Eds.), *Handbook of Market Research* pp. 1-40. New York: Springer.
- Schrager, L. S., & Short Jr., J. T. (1978). Toward a Sociology of Organizational Crime. *Social Problems*, 25 (4), pp. 407-419.
- Schuchter, A., & Levi, M. (2015). Beyond the fraud triangle: Swiss and Austrian elite fraudsters. *Accounting Forum*, 39, pp. 176-187. doi:10.1016/j.accfor.2014.12.001
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in The Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries. *Advances in Experimental*, 25.
- Schwartz, S. H. (1999). A Theory of Cultural Values and Some Implications for Work: An International Review. *Applied*, 48 (1), pp. 23-47.

- Schwartz, S. H., & Bilsky, W. (1987). Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53 (3), pp. 550-562.
- Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov, E., Fischer, R., Beierlein, C., . . . Konty, M. (2012). Refining the Theory of Basic Individual Values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103 (4), pp. 663-688.
- Schwartz, S. H., Cieciuch, j., Vecchione, M., Torres, C., Dirilen-Gumu, O., & Butenko, T. (2017). Value tradeoffs propel and inhibit behavior: Validating the 19 refined. *European Journal of Social Psychology*.
- Shafer, W. E. (2008). Ethical climate in Chinese CPA firms. *Accounting, Organizations and Society*, 33, pp. 825–835.
- Shafer, W. E., Morris, R. E., & Ketchand, A. A. (2001). Effects of personal values on auditors' ethical decisions. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 14 (3), pp. 254-277.
- Sharp, F. C. (1898). An Objective Study of Some Moral Judgments. *The American Journal of Psychology*, 9 (2), pp. 198-234.
- Shover, N., & Hochstetler, A. (2002). Cultural explanation and organizational crime. *Crime, Law & Social Change*, 37, pp. 1-18.
- Silva, I. B., & Nakano, T. d. (2011). Modelo dos Cinco Fatores de Personalidade. *Avaliação Psicológica*, 10 (1), pp. 51-62.
- Simha, A., & Cullen, J. B. (2012). Ethical Climates and their Effects on Organizational Outcomes – Implications from the Past, and Prophecies for the Future. *Academy of Management Perspectives*, pp. 1-38.
- Singhapakdi, A., Vitell, S., & Franke, G. (1999). Antecedents, Consequences, and Mediating Effects of Perceived Moral Intensity and Personal Moral Philosophies. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 27 (1), pp. 19-36.
- Siqueira, M. M. (2002). Ao abarcar sob o seu lastro de interesses temas complexos e portadores de divergências conceituais e metodológicas em suas disciplinas de origem. *Estudos de Psicologia*, 7 (número especial), pp. 11-18.
- Sisto, F. F., & Oliveira, A. F. (2007). Traços de personalidade e agressividade: um estudo de evidência de validade. *Revista de Psicologia da Vetor Editora - PSIC*, 8 (1), pp. 89-99.
- Sobral, F. J. (2009). O Julgamento moral de dilemas éticos em negociação. *Revista de Administração Mackenzie - RAM*, 10 (6), 4-27.
- Solomon, R. C. (2007). *Introduction to Ethics*. In *Corporate Ethics and Corporate Governance*. (W. Zimmerli, K. Richter, & M. Holzinger, Eds.) New York: Springer.
- Sorunke, O. A. (2016). Personal Ethics and Fraudster Motivation: The Missing Link in Fraud Triangle and Fraud Diamond Theories. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(2).
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68, pp. 446-460.

- Staveren, Irene V. (2007). Beyond Utilitarianism and Deontology: Ethics in Economics. *Review of Political Economy*, 19 (1), pp. 21-35. DOI: 10.1080/09538250601080776.
- Staw, B. M. (1984). Organizational Behavior: a review and reformulation of field's outcome variables. *Annual Reviews of Psychology*, 35, pp. 627-666.
- Stojiljković, S. (1998). Personality Characteristics and Moral Judgement. *Philosophy and Sociology*, 1(5), pp. 507-514.
- Suciu, L.-E., Mortan, M., & Lazar, L. (2013). Vroom's Expectancy Theory. An Empirical Study: Civil Servant's Performance Appraisal Influencing Expectancy. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 39, pp. 180-200.
- Sutherland, E. H. (1944). "White Collar Crime" Crime? *American Sociological Review*, 10 (2), pp. 132-139.
- Takase, M., Maude, P., & Manias, E. (2005). Explaining nurses' workbehaviour from their perception of the environment and workvalues. *International Journal of Nursing Studies*, 42, pp. 889-898.
- Tamayo, A., & Schwartz, S. H. (1993). Estrutura Motivacional dos Valores Humanos. *Psicologia, Teoria e Pesquisa*, 9 (2).
- Taylor, F.W (1990). *Princípios de administração científica*. 8. ed. São Paulo: Atlas.
- Tak, I. (2014). The importance of the internal control in detecting errors and frauds on corporate governance: Case study "IAS 16". *Valahian Journal of Economic Studies*, 5, pp. 75-84.
- Teixeira, M. L., Sambiase, M. F., Janik, M., & Bilsky, W. (2014). Peculiaridades da Estrutura de Valores Básicos dos Brasileiros. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 14 (2), pp.139-152.
- Tenbrunsel, A. E., & Smith-Crowe, K. (2008). Chapter 13: Ethical Decision Making: Where We've Been and Where We're Going. *The Academy of Management Annals*, 2 (1).
- Tenenhaus, M., Vinzi, V., Chatelin, Y., & Lauro, C. (2005). PLS path modeling. Em C. S. Analysis.
- Thaler, J., & Helmig, B. (2015). Do codes of conduct and Ethical Leadership Influence Public Employees' Attitudes and Behaviors? *Public Management Review*.
- Torre-Encino, M. I. M., & Barros, R. H. (2013). Operational Risk Management for Insures. *International Business Research*, 6 (1), pp. 1-11. doi:10.5539/ibr.v6n1p.
- Torres, Max. Survey of Theories Employed in Business Ethics. (1997). Research Paper no. 349. IESE. University of Navarra, Spain. Disponível em <https://media.iese.edu/research/pdfs/DI-0349-E.pdf>. Acesso em 10/08/2019.
- Trevino, L. K. (1986). Ethical Decision Making in Organizations: a person-situation interactionist model. *Academy of Management Review*, 11 (3), pp. 601-617.
- Trevino, L. K., den Nieuwenboer, N. A., & Kish-Gephart, J. J. (2014). *Annu. Rev. Psychol.* 65 (6.1), pp. 6-26.

- Trovão, L. C. S., & Carmo, V. M. (2018). Aplicabilidade do Compliance como Ferramenta para o Desenvolvimento Social e a Redução do Déficit Ético nas Empresas. *Direito & Desenvolvimento. Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito - Mestrado em Direito e Desenvolvimento Sustentável*, 9 (2), 30-48. doi: 0.25246/direitoedesenvolvimento.v9i2.833.
- Umphress, E. E., & Bingham, J. B. (2011). When Employees Do Bad Things for Good Reasons: Examining Unethical Pro-Organizational Behaviors. *Organization Science*, 22 (3), pp. 621-640.
- Urquito, S. (2001). *Modelos circunplexos da personalidade. O MCMI-II como instrumento para avaliação clínica. In: Contextos e questões da avaliação psicológica*. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo.
- Vadera, A. K., Pratt, M. G., & Mishra, P. (2013). Constructive Deviance in Organizations: Integrating and Moving Forward. *Journal of Management*, 39 (5), pp. 1221-1276. doi: 10.1177/0149206313475816
- Valentine, S. R., Hanson, S. K., & Fleischman, G. M. (2018). The Presence of Ethics Codes and Employees' Internal Locus of Control, Social Aversion/Malevolence, and Ethical Judgment of Incivility: A Study of Smaller Organizations. *Journal of Business Ethics*, pp. 6-18. doi:10.1007/s10551-018-3880-8
- Valentine, S., Greller, M. M., & Richtermeyer, S. B. (2006). Employee job response as a function of ethical context and perceived organization support. *Journal of Business Research*, 59, pp. 582-588.
- Vardi, Y., & Weitz, E. (2002). Using the Theory of Reasoned Action to Predict Organizational Misbehavior. *Psychological Reports*, 91, pp. 1027-1030.
- Vardi, Y., & Weitz, E. (2004). *Misbehavior in Organizations: Theory, Research, and Management*. New Jersey/London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Vardi, Y., & Weitz, E. (2016). *Misbehavior in Organizations: A Dynamic Approach*. New York and London: Routledge.
- Vardi, Y., & Wiener, Y. (1996). Misbehavior in Organizations: A Motivational Framework. *Organization Science*, 7 (2), pp. 151-165.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The Organizational Bases Of Ethical Work Climates. *Administrative Science Quarterly*, 33 (1), pp. 101-125.
- Vieira, A. J. (2013). A pequena ética Ricoeuriana: entre teleologia e deontologia. *Revista Guairacá*, 29(1).
- Vinzi, V. E., Chin, W. W., Henseler, J., & Wang, H. (2010). *Handbook of Partial Least Squares*. Spring.
- Walker, P., & Lovat, T. (2017). Life and Death Decisions in the Clinical Setting. Em M. T. Decision.
- Warren, D. E. (2003). Constructive and Destructive Deviance in Organizations. *The Academy of Management Review*, 28 (4), pp. 622-632.

- Weber, Max. (2011). *Ciência e política : duas vocações*. tradução Leonidas Hegenberg e Octany Silveira da Mota. 18. ed. — São Paulo : Cultrix.
- Weitz, E., & Vardi, Y. (2007). Understanding and Managing Misbehavior in Organizations. Em *Organizational Behavior*. Tel Aviv.
- Wheeler, S. (1976). Trends and Problems in the Sociological Study of Crime. *Social Problems*, 23 (5), pp. 525-534.
- Wittmer, D. P. (2010). Behavioral Ethics in Business Organizations: What the Research Teaches Us. Em *Good Business: Good business: Exercising effective and ethical leadership*. In J. O'Toole & J. Martin (Eds.) (pp. 58-69). New York: Routledge. Acesso em 28 de 04 de 2017, disponível em [http://enterpriseethics.org/Portals/0/PDFs/good\\_business\\_chapter\\_05.pdf](http://enterpriseethics.org/Portals/0/PDFs/good_business_chapter_05.pdf).
- Wolfe, D. T., & Hermanson, D. R. (2004). The Fraud Diamond: Considering the Four Elements of Fraud. *The CPA Journal*.
- Wolfgang, B. (2009). A Estrutura de Valores: Sua Estabilidade para Além de Instrumentos, Teorias, Idade e Culturas. *Revista de Administração Mackenzie - RAM*.
- Yıldız, B., & Alpkan, L. (2015). A Theoretical Model on the Proposed Predictors of Destructive Deviant Workplace Behaviors and the Mediator Role of Alienation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, pp. 330-338.
- Yusoff , Z. Z., Salleh , W. A., Zakaria , Z., Nair, G. K., Vadeveloo , T., & Luqman, A. (2011). The Influence of Personal and Organizational Factors on Ethical Decision Making Intentions among Managers . *International Journal of Business and Management*, 6 (9).
- Zakaria, K. M., Nawawi, A., & Salin, A. S. A. P. (2016). Internal controls and fraud—empirical evidence from oil and gas company. *Journal of Financial Crime*, 23, pp. 1154-1168. doi:10.1108/JFC-04-2016-0021.

## APÊNDICE A – RESUMO DOS CONSTRUCTOS

	<b>Constructo</b>	<b>Definição</b>	<b>Autor</b>
<b>Fatores Individuais</b>	<b>1. Valor Individual</b>	Os valores são modelos que guiam as pessoas em aspectos sociais, tanto em suas ações como atitudes, e podem prever comportamentos na vida real. Têm um poder motivacional para impulsionar ou inibir o comportamento e influenciar as decisões e funcionam como princípios guias e estão disponíveis para todos, podendo ser acionados de formas distintas, pois emergem associados às experiências de socialização, dependendo do contexto sociocultural de cada indivíduo. São dez os valores individuais: benevolência, tradição, conformidade, segurança, poder, realização, hedonismo, estimulação, autodireção e universalismo.	Rokeach (1973); Schwartz (1999); Schwartz et al. (2012); Porto e Tamayo, (1993), Schwartz et al. (2017)
	<b>2. Personalidade</b>	É definida como disposições duradouras que são observadas a partir de características padrões de interação com um ambiente e tem relação com padrões de comportamento típicos, constantes e estáveis para cada indivíduo. São apresentados cinco traços de personalidade: Extroversão, Neuroticismo, Socialização, Realização e Abertura à Experiência.	Hofstede, Hofstede e Minkov (2010); Parks e Guay (2009); Silva e Nakano (2011); Nascimento, Coutinho, Andrade e Mendonca (2015)
<b>Reconhecimento de um problema Moral</b>	<b>3. Percepção Moral</b>	A percepção moral visa trazer discernimento ao indivíduo quando esse se encontra frente a um dilema ético e a partir dela esse pautará sua atitude. Ela traduz-se na visão que o indivíduo tem de suas decisões, podendo se orientar pelas consequências ou por regras estabelecidas.	Rest (1986); Hunt e Vitell (1986); Santos, Gomes e Amorim (2014)
	<b>3.1. Orientação Teleológica</b>	Baseia-se na ideia de que o certo é aquilo que é melhor para o máximo de pessoas possível, ou seja, trata as consequências ou severidade dos atos.	Jones (1991); Hunt e Vitell (1986)
	<b>3.2. Orientação Deontológica</b>	Baseia-se na comparação com um conjunto de regras e normas pré-determinadas, que determinam o que é certo e errado, baseado em valores e regras gerais de comportamento.	Ferrel e Gresham (1985); Hunt e Vitell (1986)

	<b>Constructo/Variável</b>	<b>Definição</b>	<b>Autor</b>
<b>Fatores Situacionais</b>	<b>1. Controles Internos</b>	São regras, normas e estruturas de sistemas que incentivam o bom comportamento, sendo elas referências para as pessoas na organização, têm como função principal ajudar os empregados no processo de tomada de decisões éticas, ou seja, são guias de conduta ou mesmo de coerção.	Umphress e Bingham (2011); Suci, Mortan e Lazar (2013); Imoniana e Nohara (2005)
	<b>2. Clima Organizacional Ético</b>	Princípios institucionais ou diretrizes e valores defendidos pelas organizações para estabelecer uma compreensão coletiva das questões éticas, que são percebidos em como as coisas devem ser, provocando efeito nas decisões.	Valentine, Greller e Richtermeyer (2006); Apriliani, Anggraini e Anwar (2014); Victor e Cullen (1988); Trevino (1986); Sampaio (2005)

	<b>Constructo/Variável</b>	<b>Definição</b>	<b>Autor</b>
<b>Avaliação</b>	<b>1. Julgamento Moral</b>	Habilidade para decidir se o curso da ação é moralmente correto	Jones, (1991); Rest (1986) Kohlberg (1969)
<b>Tendência para Ação</b>	<b>2. Tendência (para a fraude)</b>	Estágio de motivação após um dilema moral, quando há julgamento moral, que dependerá de nível de desenvolvimento moral do indivíduo. A decisão sobre o que é moralmente correto não será necessariamente igual ao comportamento.	Ajzen (1991); Paschal (2002); Jones (1991)
	<b>2.1. Fraude em Benefício Próprio</b>	Tipo de desvio de comportamento que causa dano a organização e traz benefício individual.	Vardi e Wiener (1996)
	<b>2.2. Fraude que causa Dano à organização</b>	Tipo de desvio de comportamento que tem como objetivo causar dano ou destruição e tem como foco principal a organização.	Vardi e Wiener (1996)

## APÊNDICE B – INSTRUMENTO DE PESQUISA

### 1- Escala de Avaliação de Valores Individuais

Baseado em Goossen, Sevã e Larsson (2016) e Almeida, Rimoli e Vianna (2017).

Valor	Ordem no Questionário	Autor
<b>Autodireção (AD)</b>	1. Pensar em novas ideias e ser criativo é importante para mim. Eu gosto de fazer as coisas de uma maneira original.	Goossen, Sevã e Larsson, (2016)
	11. É importante para eu tomar minhas próprias decisões. Gosto de ser livre para planejar e escolher as atividades para mim mesmo.	Goossen, Sevã e Larsson, (2016)
<b>Universalismo (UM)</b>	3. Eu acho importante que todas as pessoas do mundo sejam tratadas de forma igual. Acredito que todos devem ter oportunidades iguais na vida.	Goossen, Sevã e Larsson, (2016)
	8. É importante eu ouvir pessoas que são diferentes de mim, mesmo quando eu discordo delas, ainda quero compreendê-los.	Goossen, Sevã e Larsson, (2016)
	19. Acredito firmemente que as pessoas devem cuidar da natureza. Cuidar do meio ambiente é importante para mim.	Goossen, Sevã e Larsson, (2016)
<b>Benevolência (BE)</b>	12. É muito importante para eu ajudar as pessoas ao meu redor. Eu quero cuidar do seu bem-estar.	Goossen, Sevã e Larsson, (2016)
	18. É importante para eu ser leal aos meus amigos. Quero me dedicar às pessoas próximas a mim.	Goossen, Sevã e Larsson, (2016)
<b>Tradição (TR)</b>	9. É importante seguir os costumes da [minha] família ou os costumes de uma religião.	Almeida, Rimoli e Vianna, (2017)
	20. É importante manter tanto os valores, quanto as formas tradicionais de pensar.	Almeida, Rimoli e Vianna, (2017)
<b>Conformidade (CO)</b>	7. Eu acredito que as pessoas devem fazer o que lhes é dito. Acho que as pessoas devem seguir as regras em todos os momentos, mesmo quando ninguém está olhando.	Goossen, Sevã e Larsson, (2016)
	16. É importante para mim sempre me comportar corretamente. Evito fazer qualquer coisa que as pessoas digam que está errado.	Goossen, Sevã e Larsson, (2016)
<b>Segurança (SE)</b>	5. É importante para eu viver em um ambiente seguro. Evito qualquer coisa que possa pôr em perigo a minha segurança e de meus colegas de trabalho.	Goossen, Sevã e Larsson, (2016)
	14. É muito importante para mim que meu país seja seguro e estável. Acho que o Estado deve estar atento às ameaças aos cidadãos.	Goossen, Sevã e Larsson, (2016)
<b>Poder (PO)</b>	2. É importante para eu ser rico e bem-sucedido. Eu quero ter muito dinheiro e coisas caras.	Goossen, Sevã e Larsson, (2016)
	17. É importante para eu estar no comando e dizer aos outros o que fazer. Quero que as pessoas façam o que eu digo.	Goossen, Sevã e Larsson, (2016)
<b>Realização (RE)</b>	4. É importante que as pessoas reconheçam o que [eu] alcanço.	Almeida, Rimoli e Vianna, (2017)
	13. É importante ter muito sucesso.	Almeida, Rimoli e Vianna, (2017)
<b>Hedonismo (HE)</b>	10. É importante aproveitar qualquer oportunidade de me divertir.	Goossen, Sevã e Larsson, (2016)
	21. É importante ter todos os tipos de novas experiências.	Almeida, Rimoli e Vianna, (2017)
<b>Estimulação (ES)</b>	6. É importante procurar coisas diferentes para fazer	Almeida, Rimoli e Vianna, (2017)
	15. É importante assumir riscos que fazem a vida ficar excitante. Eu estou sempre à procura de aventuras.	Almeida, Rimoli e Vianna, (2017)



## 2- Escala de Avaliação da Personalidade

Adaptado de Rammstedt e John (2007).

<b>Traço de Personalidade</b>	<b>Ordem no Questionário</b>
Extroversão	1.... é reservada. (R) 6. ... é extrovertida, sociável.
Neuroticismo	4. ... tende a permanecer relaxada, lida bem com stress. (R) 9. .... tende a ficar facilmente nervosa.
Abertura à experiência	5. ... tem poucos interesses artísticos. (R) 10....tende a ter a mente criativa.
Socialização	2. ... é geralmente confiável. 7. ... tende a achar falhas nos outros. (R)
Realização	3....tende a ser preguiçosa. (R) 8. ... é persistente, que trabalha até que a tarefa esteja concluída.

R: Score Reverso













**Sobre a Empresa:**

02. Há quanto tempo trabalha nessa empresa?

Menos que 2 anos

2 a 5 anos

6 a 10 anos

Mais que 10 anos

03. Qual o tipo de empresa?  Privado  Pública

04. Setor:

Indústria  Comércio  Serviço

05. Região onde Trabalha:  Sudeste; ;  Sul;  Norte;  Nordeste;  Centroeste

**Sobre você:**

01. Gênero:  Feminino  Masculino

02. Idade:

menos que 18 anos  entre 26 a 30  entre 36 a 40  entre 46 a 50

entre 18 e 25  entre 31 a 35  entre 41 a 45  mais que 50

03. Grau de escolaridade:

Ensino fundamental (1º grau)

Ensino Médio (2º grau)/Técnico

Ensino Superior incompleto

Ensino Superior Completo

Pós-Graduação/Mestrado/Doutorado

## APÊNDICE C – RELAÇÃO DE ITENS POR CONSTRUCTO DO MODELO

Questões	Constructos/itens	Descrição
V1 V11	Auto direção (AD)	1- Pensar em novas ideias e ser criativo é importante para mim. Eu gosto de fazer... 11- É importante para mim tomar minhas próprias decisões. Gosto de ser livre para...
V3 V8 V19	Universalismo (UM)	3- Eu acho importante que todas as pessoas do mundo sejam tratadas de forma igual... 8- É importante eu ouvir pessoas que são diferentes de mim. Mesmo quando eu ... 19- Acredito firmemente que as pessoas devem cuidar da natureza. Cuidar do meio ...
V12 V18	Benevolência (BE)	12- É muito importante para mim ajudar as pessoas ao meu redor. Eu quero cuidar do ... 18- É importante para mim ser leal aos meus amigos. Quero me dedicar às pessoas ...
V9 V20	Tradição (TR)	9- Acho que é importante não pedir mais do que tenho. Acredito que as pessoas devem ... 20- É importante manter tanto os valores, quanto as formas de pensar tradicionais ...
V7 V16	Conformidade (CO)	7- Eu acredito que as pessoas devem fazer o que lhes é dito. Acho que as pessoas ... 16- É importante para mim sempre me comportar corretamente. Evito fazer qualquer ...
V5 V14	Segurança (SE)	5- É importante para mim viver em um ambiente seguro. Evito qualquer coisa que .... 14- É muito importante para mim que meu país seja seguro e estável. Acho que o Esta ....
V2 V17	Poder (PO)	2- É importante para mim ser rico e bem-sucedido. Eu quero ter muito dinheiro e ... 17- É importante para mim estar no comando e dizer aos outros o que fazer. Quero ...
V4 V13	Realização (RE)	4- É importante que as pessoas reconheçam o que [eu] alcanço. 13- É importante ter muito sucesso.
V10 V21	Hedonismo (HE)	10- É importante aproveitar qualquer oportunidade de me divertir. 21- É importante ter todos os tipos de novas experiências.
V6 V15	Estimulação (ES)	6- Acho que é importante fazer muitas coisas diferentes na vida. Eu sempre .... 15- Gosto de correr riscos. Eu estou sempre à procura de aventuras.
P1 P6	Extroversão	1- ... é reservada. 6- ... é extrovertida, sociável..
P4 P9	Neuroticismo	4- ... tende a permanecer relaxada, lida bem com stress. 9- .... tende a ficar facilmente nervosa.
P5 P10	Abertura à experiência	5- ... tem poucos interesses artísticos. 10- ... tende a ter a mente criativa.
P2 P7	Socialização	2- ... é geralmente confiável. 7- ... tende a achar falhas nos outros
P3 P8	Realização	3- ...tende a ser preguiçosa. 8- ... é persistente, que trabalha até que a tarefa esteja concluída
COE1 COE2 COE3 COE4 COE5	Clima organizacional ético	1- Em geral, sou apoiado pelos meus colegas a seguir os padrões éticos de minha empresa 2- Em geral, meus colegas consideram cuidadosamente as questões éticas ao tomar decisões ... 3- Em geral, os meus colegas de trabalho são bons exemplos de comportamento ético nos ... 4- Normalmente, meu chefe disciplina os funcionários que violam os padrões éticos. 5- Normalmente, meu chefe discute a ética ou os valores dos negócios com os funcionários.
CI1 CI2 CI3 CI4 CI5	Controles internos	1- Eu percebo que os funcionários da empresa conhecem os mecanismos gerais de controle. 2- Eu sei como as coisas devem ser na empresa. 3- Eu sinto que sou monitorado na empresa. 4- Eu percebo que os mecanismos de controle da empresa funcionam. 5- Eu sei quais as consequências para quem descumpre as normas da empresa.
OD1 OD2 OD3 OD4 OD5	Orientação Deontológica	1- Devo cumprir somente aquelas normas que julgo correta. 2- O empregado que infringe as normas da empresa deve ser punido por isso. 3- As normas da empresa são meus guias de conduta junto a clientes, fornecedores, colegas ... 4- As normas da empresa me ajudam a reduzir dívidas em relação a problemas éticos que ... 5- Cumpro todas as normas da empresa, mesmo que discorde delas
OT1 OT2 OT3 OT4	Orientação Teleológica	6- A atitude do seu colega traz poucos prejuízos para a empresa. 7- A atitude do seu colega traz sérias consequências para outras pessoas. 8- A soma dos prejuízos que a atitude do seu colega pode ocasionar para outras pessoas ... 9- Dependendo do motivo, eu posso agir da mesma maneira que meu colega.
BP1 BP2 BP3	Benefício Próprio	1- Uma pessoa realiza um investimento para a empresa onde ela é favorecida pessoalmente. 2- Um auditor finge não ver pequenas falhas em um relatório a fim de evitar mais trabalho para si. 3- Uma pessoa usa de seu cargo para obter benefícios para si junto a fornecedores da empresa.
DO1 DO2 DO3	Dano a organização	4- Uma pessoa burla as regras da empresa entrando em sites proibidos no horário de trabalho. 5- Uma pessoa trabalha com desleixo quando não há a devida supervisão 6- Um funcionário sai regularmente durante o expediente para bater papo com colegas