

Whistleblowing e estruturas de remuneração de executivos na prevenção de fraudes contábeis

DOI: 10.4025/enfoque.v43i3.65884

Gilson Rodrigues da Silva

Doutor em Ciências Contábeis (UFPB)
Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal da
Paraíba – PPGCC UFPB
Mestre em Controladoria (UFRPE)
E-mail: gilson.rodrigues@academico.ufpb.br

Dimas Barrêto de Queiroz

Doutor em Ciências Contábeis pelo Programa Multiinstitucional e
Inter-Regional de Pós-Graduação em Ciências Contábeis
UnB/UFPB/UFRN.
Professor Adjunto III do Departamento de Finanças e
Contabilidade (DFC) e membro do corpo docente permanente do
Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis (PPGCC)
da Universidade Federal da Paraíba – UFPB.
Departamento de Finanças e Contabilidade, Universidade
Federal da Paraíba (UFPB),
E-mail: dimasqueiroz@gmail.com

Paulo Amilton Maia Leite Filho

Doutor em Economia (UFPE)
Professor Titular da Universidade Federal da Paraíba (UFPB)
Professor do Programa de Pós-graduação de Ciências Contábeis
da
Universidade Federal da Paraíba (PPGCC/UFPB)
E-mail: pmaialeitefilho@gmail.com

Renata Paes de Barros Câmara

Doutora em Engenharia Mecânica (USP)
Professora do Departamento de Finanças e Contabilidade
(UFPB)
Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal da
Paraíba (UFPB)
E-mail: rpbcamara@gmail.com

Recebido em: 18/11/2022

Aceito em: 07/02/2023

2ª versão aceita em: 18/02/2023

RESUMO

Objetivo: O presente artigo analisa o efeito das estruturas de remuneração de executivos, compostas por ações restritas, na intenção de *whistleblowing* de gestores em casos de fraudes contábeis.

Metodologia: Foi conduzido um experimento com 95 profissionais de contabilidade, com vínculo de trabalho efetivo. Os participantes da pesquisa foram distribuídos em dois grupos: controle (remuneração com ações sem restrições) e de tratamento (remuneração com ações restritas). O instrumento de coleta utilizado foi um questionário estruturado e os dados tratados com testes não paramétricos.

Lacuna: Explora a ausência de estudos sob a ótica da Teoria da Agência, no Brasil, que alinha os interesses de gerentes organizacionais com contratos de remuneração como requisitos para eficácia dos sistemas de denúncia, na prevenção e detecção de fraudes contábeis.

Relevância: A utilização de remuneração de executivos na redução de conflitos de agência, sendo um componente essencial no estímulo a denúncia de problemas comportamentais e fraudes.

Impacto: Os resultados indicam que organizações (públicas ou privadas) devem estimular a institucionalização do *whistleblowing* no Brasil para prevenir e identificar casos de fraudes e corrupção, sobretudo, quando moderados por fatores preditivos à denúncia como cultura ética, percepção moral e materialidade do delito, que estão associados ao grau de instrução e à idade dos respondentes.

Resultados e contribuições: Os achados revelam que os gestores têm uma maior propensão a denunciar quando suas estruturas de remuneração incluem ações restritas, com diferenças estatisticamente significantes entre as médias dos grupos. Os gestores podem relutar em denunciar ilegalidades quando sua remuneração está vinculada a ações sem restrições, pois a divulgação da denúncia pode afetar o valor de mercado e a reputação da entidade. O estudo contribui teoricamente ao avançar na literatura sobre *whistleblowing*, metodologicamente ao utilizar o experimento, e empiricamente ao oferecer reflexões a reguladores, comitês de compensação e investidores sobre a eficácia das denúncias nas organizações.

Palavras-chave: Remuneração de Executivos; Ações Restritas; *Whistleblowing*; Canais de Denúncias; Fraudes.

Whistleblowing and executive compensation structures in the prevention of accounting fraud

ABSTRACT

Objective: This article analyzes the effect of the executive compensation structure, composed of restricted stock, on the whistleblowing intention of managers in cases of accounting fraud.

Methodology: An experiment was conducted with 95 accounting professionals, with effective employment. Research participants were divided into two groups: control (remuneration with unrestricted stock) and treatment (remuneration with restricted stock). The collection instrument used was a structured questionnaire and the data treated with non-parametric tests.

Gap: It explores the lack of studies from the perspective of Agency Theory, in Brazil, which aligns the interests of organizational managers with remuneration contracts as requirements for the effectiveness of reporting systems, in the prevention and detection of accounting fraud.

Relevance: The use of executive compensation to reduce agency conflicts, which is an essential component in encouraging the reporting of behavioral problems and fraud.

Impact: The results indicate that organizations (public or private) should encourage the institutionalization of whistleblowing in Brazil to prevent and identify cases of fraud and corruption, especially moderated by motivational factors predictive of whistleblowing such as ethical culture, moral perception and the materiality of the crime are associated with the level of education and age of the respondent.

Results and contributions: The findings reveal that managers are more likely to report when their remuneration structures are composed of restricted stock, with statistically significant differences between the means of the groups. Managers may be reluctant to denounce illegalities when their remuneration is linked to unrestricted stock, as disclosing the complaint affects the market value and reputation of the entity. The study has a theoretical contribution by advancing the literature on whistleblowing, methodological when using the experiment, and empirical with reflections to regulators, compensation committees and investors on the effectiveness of whistleblowing in organizations.

Keywords: Executive Compensation; Restricted Stock; Whistleblowing; Whistleblowing Channels; Fraud.

1 INTRODUÇÃO

O debate acerca de questões éticas e sistemas de controle dentro das organizações ganhou ênfase com a criação da Lei *Sarbanes Oxley* [SOX] (2002). Os escândalos de fraudes contábeis ocorridos nos anos 2000, reforçaram este debate, chamando a atenção dos reguladores internacionais (Jalilvand, Vosta & Yasini, 2017), sobretudo, sobre o comportamento de gestores, profissionais da área contábil, e o papel da governança corporativa dentro das organizações, já que a criação de valor é reforçada a partir da divulgação de informações relevantes para subsidiar o processo decisório (Souza, Rissatti, Borba & Lunkes, 2019).

O conflito de interesses e a assimetria informacional corroboram para explicar alguns comportamentos disfuncionais entre os agentes internos e externos, considerando que podem criar um cenário propício para a ocorrência do gerenciamento de resultados (*earnings management*) e fraudes. Embora tais aspectos se constituam diferentes (o primeiro decorre de escolhas pautadas nas normas contábeis e o segundo trata-se de um ato ilícito), se assemelham quanto à intencionalidade, pois buscam influenciar o desempenho empresarial, alterar a interpretação da realidade econômica e financeira da organização e, conseqüentemente, obter algum benefício particular (Healy & Wahlen, 1999).

Na tentativa de minimizar o conflito de agência e alinhar os interesses entre as partes relacionadas, tem-se a remuneração dos executivos formada a partir de estruturas de renda fixa (salários) e variável atreladas às metas e indicadores de desempenho da organização (Murphy, 2013; Rissatti, Souza & Borba, 2019). Dentre os tipos de remuneração variável destacam-se o pagamento

baseado em ações sem restrições e restritas, e compensação atreladas às metas de iniciativas *Environmental, Social and Governance* [ESG] (Haque & Ntim, 2020; Radu & Smaili, 2022).

A remuneração baseada em ações sem restrições para negociação permite aos empregados a opção de compra de ações a valores abaixo do mercado e vendê-las a qualquer momento, no curto prazo. As ações restritas são concedidas aos funcionários sob algumas condições específicas que limitam sua negociação no mercado, dentre os requisitos determinados, destacam-se a continuidade do empregado na entidade por determinado período, cumprimento de metas de desempenho a longo prazo e tempo de liquidação, com o intuito de reduzir a ocorrência de problemas de agência (Firth, Tam & Tang, 1999).

Registram-se estudos em torno de estrutura e magnitude apropriada das empresas na remuneração de executivos (Bryan, Hwang & Lilien, 2000; Bebchuk & Fried, 2010; Rose, Brink & Norman, 2018). Existe também uma preocupação na regulação e na pesquisa acadêmica relacionada à inclusão de ações restritas, pelo fato de não permitirem que os destinatários efetuem a comercialização das ações no curto prazo.

As remunerações com base em ações corroboram para que os executivos fiquem expostos às influências do mercado, podendo servir para desencorajá-los no reporte de *whistleblowing* de atos ilegais aos sistemas de controle (Rose, Brink & Norman, 2018), uma vez que sua remuneração está atrelada a indicadores de desempenho. Com isso, percebe-se que as estruturas de remuneração de executivos podem apresentar problemas, não só quanto ao pagamento dos incentivos, mas na forma como são pagos. Além disso, a política de compensação pode influenciar o comportamento dos executivos, bem como determinar o tipo de gestor que a organização atrai (Jensen & Murphy, 1990).

Whistleblowing é a ação de reportar práticas consideradas ilegais a indivíduos ou organizações com intuito que ocorra algum tratamento, punição ou recompensa (Near & Miceli, 1995). O componente de *whistleblowing* constitui uma ferramenta de apoio aos sistemas de controles, sobretudo, na dissuasão, prevenção e detecção de fraudes. Além disso, pode contribuir com a reflexão dos indivíduos na ação fraudulenta e os efeitos da divulgação na sua própria imagem, colegas e instituições.

Considerando que ambiente corporativo dificulta as ações de controle contra fraudes e outras ilegalidades devido a problemas de agência derivados dos conflitos de interesses entre os investidores e gestores, que buscam a maximização de suas riquezas ao tomar decisões voltadas para seus interesses pessoais (Wells, 2008), a disposição de mecanismos de estímulo ao *whistleblowing* (denúncia) atua como instrumento de auxílio às organizações. Esses mecanismos, integrados ao sistema de controle organizacional, proporcionam uma segurança razoável para a realização de objetivos relacionados às operações, divulgação e conformidade.

No que diz respeito à remuneração de executivos, é um mecanismo de estímulo ao desempenho organizacional, pois possui o pagamento variável condicionado a indicadores. Porém, as estruturas de remuneração baseadas em estratégias empresariais podem melhorar a eficácia organizacional, mas também fomentar o conflito de interesses dentro da entidade, gerando danos financeiros (Call, Kedia & Rajgopal, 2016). Estruturas de compensação que incluem ações podem ser usadas pelas empresas para desencorajar funcionários em denunciar, uma vez que o bem-estar financeiro está atrelado ao valor da empresa (Call, Kedia & Rajgopal, 2016).

No cenário brasileiro, destacam-se estudos sobre os determinantes da intenção de *whistleblowing* associados à percepção contábil (Sousa, Vasconcelos, Antunes & Silva, 2013), julgamento ético, locus de controle, clima ético organizacional e materialidade do delito (Vasconcelos, 2015), perfis profissionais (Silva & Sousa, 2017), silêncio conivente, teorias do comportamento planejado e triângulo de fraude (Silva Filho, 2019), riscos de *compliance* (Silva, Melo & Sousa, 2020), comportamento ético, fatores individuais, justiça *versus* lealdade (Iwai, Yeung & Artes, 2021), cegueira ética (Silva, Araújo, Lins & Sousa, 2022), *red flags* (Sallaberry, 2022), locus de comprometimento e estilo ético (Maragno & Cordeiro, 2022), e lógicas institucionais: família, religião, comunidade, estado, profissão, organização, mercado de capitais e trabalho (Ayres, Sauerbronn & Fonseca, 2022).

Este artigo explora a lacuna teórica de estudos sob a ótica da Teoria da Agência no Brasil, a partir de contratos de remuneração de executivos que mitigam conflitos de interesses de gerentes organizacionais. Bem como, elementos de estímulos ao *whistleblowing*, sendo um requisito para eficácia dos canais de denúncia na prevenção e detecção de fraudes contábeis.

A partir da hipótese de que as estruturas de remuneração são potenciais motivadoras da assunção de riscos pela administração, podendo estimular a ocorrência de fraudes contábeis nas organizações, e considerando a possibilidade de que os empregados reportem atos ilegais aos canais de denúncias dispostos nas estruturas de controle das entidades.

A pesquisa apresenta a seguinte problemática: **Qual a influência de estruturas de remuneração de executivos sobre a intenção de *whistleblowing* de gestores em casos de fraudes contábeis?** Destarte questão, o estudo tem como objetivo analisar o efeito de estruturas de remuneração dos executivos, compostas por ações restritas, na intenção de *whistleblowing* dos gestores em casos de fraudes contábeis.

O artigo possui contribuição teórica no estímulo às discussões sobre os efeitos potenciais das remunerações de executivos, baseadas em ações restritas, considerando que estas podem exercer influência na intenção de *whistleblowing* de gestores em casos de fraudes contábeis. Além disso, contribui de forma empírica ao promover uma reflexão no tocante às decisões gerenciais, por meio de experimento, ressaltando aos reguladores, comitês de compensação e acionistas, os benefícios e detrimientos do uso de ações restritas em planos de remuneração de executivos como componente do sistema de denúncias.

Ademais, a pesquisa discute aspectos relacionados à busca pela redução dos impactos do problema de agência, considerando que Ellig (2007) e Murphy (2013) sugerem que planos de remuneração variável não estejam interligadas ao desempenho de curto prazo, mas relacionados às metas de longo prazo. Essa discussão é pertinente considerando o cenário atual do Brasil, em que se desenrolam discussões sobre questões relacionadas ao combate às fraudes e a responsabilização das empresas, sendo propício o desenvolvimento de pesquisas que objetivem o conhecimento mais detalhado dos artefatos de controle que podem minimizar tais problemas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Teoria da agência e remuneração de executivos

A estrutura de remuneração tem sido objeto de interesse de estudos para conselhos administrativos e acionistas, mas também de pesquisadores da área de contabilidade desde as contribuições de Jensen e Meckling (1976). Discutindo o alinhamento entre os contratos de remuneração e os interesses dos gerentes organizacionais, bem como dos outros membros da estrutura de governança.

A teoria da agência corrobora para esse entendimento, pois se estabelece a partir da compreensão da relação contratual entre o principal, com outra pessoa, o agente. Nesta relação, o agente é designado para desempenhar alguma tarefa em favor do principal, com delegação de autoridade para a tomada de decisão (Rissatti, Souza & Borba, 2019). Devido à segregação de propriedade e controle, e a delegação de poder, surge o problema de agência e o conflito de interesses, onde o agente busca satisfazer seus interesses pessoais em detrimento dos objetivos econômicos do principal da relação contratual.

Lovett, Rasheed e Hou (2022) apresentam três tipos de problemas de agência comuns entre os gestores: a capacidade de se esquivar de responsabilidades, assumir comportamentos míopes diante da proximidade de fim de contratos, ser aversos a riscos, uma vez que sua riqueza e reputação dependem da empresa que possuem vínculo. Tornando relevante os contratos de remuneração para incentivá-los a uma cultura pró-organização.

No contexto da remuneração de executivos variáveis, destacam-se o bônus anual, incentivos de longo prazo, ações restritas, ações por *performance*, opções de ações, benefícios de pensões e

aposentadorias, benefícios não monetários de pós-aposentadoria, além de benefícios de saúde e uso pessoal, que podem ser recebidos através do alcance de metas de práticas ESG estabelecidas pela administração e indicadores de desempenho (Murphy, 2013; Haque & Ntim, 2020; Radu & Smaili, 2022).

A literatura indica que estas estruturas podem corroborar com falhas nos sistemas de controle, contribuindo para a ocorrência de fraudes (Choe & Yin, 2006). A remuneração variável de executivos, particularmente aquelas baseadas em ações sem restrições, incentivam os gerentes a buscarem ganhos de curto prazo, decorrentes da variação nos preços das ações, uma vez que, podem vendê-las no momento oportuno. Em contrapartida, as ações restritas reduzem os incentivos, pois atribuem risco a ganhos de curto prazo (Bebchuk & Fried, 2010). Para Souza, Rissatti, Borba e Lunkes, (2019), as estruturas de remuneração têm, dentre os seus objetivos, o de prover incentivos adequados, estabelecer uma interação com as estratégias de gestão e reduzir os custos de treinamentos e contratação.

Bryan, Hwang e Lilien (2000) revelaram controvérsias a respeito das ações restritas, indicando que devido a seus retornos lineares, é relativamente ineficiente em induzir CEOs avessos ao risco a aceitarem projetos de investimento com alto grau de risco e de aumento de valor. Já Bebchuk e Fried (2010), acreditam que as estruturas de remuneração de executivos baseadas em ações restritas podem ser eficazes, pois ocorre o alinhamento entre os interesses dos administradores e acionistas (Rose, Brink & Norman, 2018). Além disso, os requisitos de compensação de longo prazo contribuem para alinhar o comportamento dos gerentes na perspectiva de cumprimento de determinadas metas em prazos maiores.

Ações restritas não são negociáveis no ato da compra, mas os executivos criam um estoque para vendê-las após o término do período de restrição, que deve ser igual ou superior a três anos (Rose, Brink & Norman, 2018). A adoção de ações tem sido uma prática utilizada para remunerar executivos e não executivos (Rissatti, Souza & Borba, 2019).

Esta pesquisa busca explorar as consequências de estruturas remuneração baseada em ações restritas, na propensão de *whistleblowing* de gestores no cenário brasileiro. Call, Kedia e Rajgopal (2016) acreditam que remunerar executivos com ações de negociações imediatas corrobora com a ocorrência de fraudes, bem como pode ser um fator de desencorajamento à *whistleblowing*, uma vez que a remuneração destes executivos está vinculada diretamente ao desempenho. Além disso, têm a oportunidade de vender suas ações antes que alguém divulgue a denúncia.

Bowen, Call e Rajgopal (2010) indicam que os gerentes podem relutar em denunciar a canais de denúncias externos, devido ao fato de que a exposição externa da entidade pode provocar um efeito negativo no valor das ações. Isso ocorre com a divulgação de *whistleblowing* de atos ilegais para órgãos de tratamento externo (Gao, Greenberg & Wong-On-Wing, 2015). Além disso, o nível da reputação intra e extraorganizacional do gestor pode ser uma variável condicionante para a *whistleblowing* (Ho, Kim & Reza, 2022).

Os gestores que possuem ações irrestritas podem optar por liquidá-las a qualquer momento, no entanto, Rose, Brink e Norman (2018), salientam que são estabelecidas punições para indivíduos que negociam no mercado de valores mobiliário, caso utilizem de informações privilegiadas (ainda não divulgadas) para obter alguma vantagem. Desta forma, os gerentes que detectarem a ocorrência de fraudes só podem negociar suas ações e evitar penalidades pelo uso de informações privilegiadas, se mantiverem ocultos o caso descoberto.

As implicações da estrutura de remuneração baseada em ações sem restrições podem afetar o comportamento dos gerentes, que tendem a não reportar fraudes aos mecanismos de *whistleblowing*, e manter informações ocultas, com a intenção de liquidar as ações no curto prazo. Com isso, evitam perdas imediatas de ganhos pessoais, associadas à redução do preço das ações, após a divulgação de *whistleblowing*.

As ações restritas possuem critérios que não permitem serem vendidas no curto prazo (geralmente após três anos), podendo enfrentar um longo período de potenciais perdas de valor

resultantes da divulgação de fraudes contábeis (Call, Kedia & Rajgopal, 2016). A estrutura de remuneração composta por ações restritas tem o foco no longo prazo, estimulando a melhoria dos indicadores de desempenho da organização sob uma perspectiva de tempo mais extensa, o que corrobora para uma maior propensão à detecção de atos ilegais (Rissatti, Souza & Borba, 2019). Desta forma, os gerentes que mantêm ações restritas não têm os mesmos incentivos para relutar em denunciar casos de fraudes, em relação aos gerentes que mantêm ações sem restrições, uma vez que a liquidação de suas ações ocorre no longo prazo.

Rose, Brink e Norman, (2018) investigaram os efeitos das estruturas de remuneração de executivos e recompensas financeiras, na intenção de *whistleblowing* de gestores. Os resultados indicaram que os gerentes pagos com ações restritas tinham intenções significativamente maiores de denunciar, quando haviam grandes recompensas financeiras envolvidas, mas se mostraram relutantes quando grandes recompensas não estavam disponíveis. A remuneração de executivos compostas de ações, pode ser observada em outros estudos, a exemplo, de Kang e Kim (2019), que encontraram evidências da relação positiva entre a *stock* de funcionários e o retorno sobre os ativos (ROA).

Portanto, a estrutura de remuneração baseada em ações sem restrições e restritas podem moderar o comportamento do indivíduo quanto ao encorajamento a *whistleblowing*. As ações sem restrições incentivam ao silêncio conivente (Silva Filho, 2019) do indivíduo que identifica a ilegalidade, pois podem ser negociadas a qualquer momento, sofrer maior volatilidade e perdas de valor com a eventual exposição da fraude. As ações restritas estimulam a denúncia, pois os efeitos da fraude no valor das ações podem ser revertidos no longo prazo, sendo um importante *red flags* (Sallaberry, 2022) na redução de cegueira ética dos gestores (Silva, Araújo, Lins & Sousa, 2022).

2.2 Intenção de *whistleblowing* em fraudes contábeis

A fraude ocupacional corporativa tem sido um dos desafios das economias desenvolvidas e subdesenvolvidas. A *whistleblowing* de funcionários tem desempenhado um papel relevante para detectar ilegalidades nas organizações, sendo responsável por 50% das descobertas (ACFE, 2022), através de canais de denúncias. A relevância dos empregados para dissuadir maus comportamentos, prevenir e detectar fraudes, tornou-se evidente, principalmente, devido ao acesso a informações cruciais dentro das organizações (Mechtenberg, Muehlheusser & Roider, 2020).

A *whistleblowing* tem sido apontada como mecanismo de controle organizacional, uma vez que, com o avanço tecnológico e expansão dos mercados, os fraudadores buscam elementos que ultrapassem as barreiras de defesa das entidades para atender seus interesses. Com isso, a *whistleblowing* além de atuar como pilar dos sistemas de *compliance* e ferramenta antifraude, corrobora com a descoberta de problemas de agência (Butler, Serra & Spagnolo, 2020), sendo o método mais comum para detectar fraudes (ACFE, 2022).

A busca pela redução do conflito de interesse e problema de agência pode ocorrer por meio da composição da estrutura de remuneração de executivos. Assim, a forma de remuneração passa a ser um mecanismo de controle aliada do canal de denúncia, na busca pela dissuasão comportamental e minimização dos riscos de fraudes. As *whistleblowing* podem ser definidas como o ato de divulgar práticas ilegais a indivíduos ou entidades, que possibilita a realização de alguma ação quanto ao tratamento, punição e recompensa (Near & Miceli, 1995). A denúncia pode ocorrer por empregados, clientes, fornecedores, dentre outras partes relacionadas a organização, de forma interna, externa à entidade e virtual (Latan & Lopes, 2021).

A denúncia interna é compreendida pela ação de relatar um delito internamente para um canal dentro da organização, e a denúncia externa ocorre com o relato a um canal externo ou interno a organização, por indivíduos externos à entidade (Zhang, Chiu & Wei, 2009). Em relação aos desdobramentos da tipicidade da *whistleblowing*, a divulgação interna tem sido destacada como eticamente preferível, devido ao risco de divulgação de informações privilegiadas no meio externo à organização, além de causar prejuízo à reputação da entidade perante a sociedade (Zhang, Chiu & Wei, 2009).

A denúncia interna possibilita que a organização tenha a oportunidade tratar o delito, incentivar a responsabilidade e aprendizagem, sem sofrer com pressões oriundas de divulgação externa

(Kaplan et al., 2009; Gao, Greenberg & Wong-On-Wing, 2015). A denúncia externa, se apresenta como prejudicial à estratégia da entidade, pela divulgação de informações no ambiente externo (Park & Blenkinsopp, 2009). Porém, aspectos relacionados à transparência e ética podem estimular esse tipo de *whistleblowing*.

A inexistência de mecanismos de *whistleblowing* pode contribuir para que eventuais problemas comportamentais e fraudes, identificados pelos empregados, não sejam divulgados, criando riscos à organização (Near & Miceli, 1995; ACFE, 2022). O canal de denúncia pode ser administrado internamente ou externamente à entidade, com o objetivo de proteger a organização de eventuais desvios de condutas, atos ilícitos e fraudes (Dworkin & Baucus, 1998). O canal de denúncia interna pode ser operacionalizado por estrutura interna da empresa ou terceirizada. O canal externo, geralmente é operado de forma independente da entidade. Os tipos de *hotlines* com maior utilização nas entidades são telefones, *e-mail*, *website* e fax (ACFE, 2022).

Os canais de denúncias virtuais, através das redes sociais, podem ser úteis para os *whistleblowers*, sobretudo com a finalidade de evitar possíveis retaliações, uma vez que, permite compartilhar informações com maior rapidez e socialização entre os indivíduos que se conectam online (Latan & Lopes, 2021).

A institucionalização de canais de denúncias atrelado a um “tom ético no topo”, políticas de treinamento ético de empregados e contratos de remuneração que reduzem o conflito de interesse, são requisitos adotados pelas organizações (públicas e privadas) para aumentar a probabilidade de identificação e detecção de atos ilícitos, além de atribuir maior eficácia ao reporte de eventuais fraudes (Suh & Shim 2020; ACFE, 2022). Requisitos individuais estão presentes nas etapas que antecedem a decisão de efetuar a *whistleblowing*, pelo denunciante, tais como: (1) estar ciente do fato; (2) decidir sobre a urgência do fato; (3) entender seu papel em corroborar com os controles e detecção de condutas ilegais na entidade; (4) escolher o mecanismo adequado de ajudar; e, (5) ter ciência da existência de proteção do anonimato e eventuais retaliações (Latane & Darley, 1968; Menk, 2011).

Butler, Serra e Spagnolo (2020), acrescentam que os indivíduos também observam fatores intrínsecos da organização e situacionais, e que, apesar da proteção legal, podem existir mecanismos de desencorajamento. Além disso, o receio do escrutínio da mídia ou desaprovação pública (julgamento social) pode minimizar a disposição dos empregados para denunciar. Por isso, a forma de administração do canal de denúncia torna-se essencial para estímulo à *whistleblowing*.

Adicionalmente, fatores individuais (traços de personalidade, altruísta), percepção contábil (Sousa et al., 2013), profissionais, canais internos e externos (Silva & Sousa, 2017), canais virtuais (Latan & Lopes, 2021), cultura (Suh & Shim, 2020), confiança nos líderes (Tyas & Utami, 2020), ética, senso de justiça, moralidade, lealdade e a perspectiva do certo *versus* errado (Near & Miceli, 1995; Vasconcelos, 2015; Silva Filho, 2019; Iwai, Yeung & Artes, 2021; Silva et al., 2022; Maragno & Cordeiro, 2022), podem motivar a intenção de *whistleblowings*. Os aspectos individuais, organizacionais e situacionais podem comprometer e causar danos à organização, funcionários ou sociedade de modo eventual ou contínuo (Oktem & Shahbazi, 2012). Os empregados podem denunciar com o intuito de obter atenção, promoção, *status* (Liu et al., 2018) e recompensa financeira (Rose, Brink & Norman, 2018; Tyas & Utami, 2020; Latan & Lopes, 2021).

A identificação do funcionário com a organização, concomitantemente com a cultura ética, postura entre os níveis hierárquicos e materialidade do delito, se constituem elementos preditivos da *whistleblowing* (Butler, Serra & Spagnolo, 2020). Além de lógicas institucionais de família, religião, comunidade, estado, profissão, organização, mercado de capitais e trabalho (Ayres, Sauerbronn & Fonseca, 2022).

Registra-se em relação aos aspectos regulatórios a Lei Sarbanes Oxley de 2002 (SOX), que estimula a *whistleblowing*, exigindo que organizações garantam o anonimato dos denunciantes a *hotlines* (Abbott et al., 2007). Além disso, a Lei Dodd-Frank e Consumer Protection (2010) recomenda que organizações ofereçam incentivos financeiros aos denunciantes. Nota-se uma busca por estabelecer um ambiente legal que motive os indivíduos a reportarem ilegalidades sem violação de anonimato e sem retaliação.

Reuben e Stephenson (2013) realizaram uma pesquisa com o intuito de examinar a indisposição de denunciar membros da própria equipe, devido ao receio de sofrer sanções na equipe. Estes fatores organizacionais podem afetar a decisão do empregado em denunciar. Nesta pesquisa, o participante é posicionado na condição de subordinado, mas com estímulo financeiro manipulado na composição de remuneração, o que pode diminuir o viés de posição hierárquica. Bartuli, Djawadi e Fahr (2016) alertam para fato dos estímulos da *whistleblowing* de irregularidades residirem nos fatores situacionais, onde o denunciante é um funcionário que se beneficia da transgressão do gerente, a transgressão gera prejuízos a terceiros e denunciar custa caro. Para Butler, Serra e Spagnolo (2020), a *whistleblowing* é relevante, mesmo quando financeiramente é cara, tendo variações contextuais e consequências nos lucros.

Nesta pesquisa, buscamos minimizar este viés reforçando a cultura ética e a disponibilização de mecanismos de *whistleblowing* interna, e não haverá ganhos potenciais além da forma de remuneração. A relação entre os riscos de agência e os mecanismos de denúncias pode ser observada no estudo de Carpenter, Robbett e Akbar (2018) que investigaram os relatórios de uma empresa descobrindo que a participação nos lucros incentiva os funcionários a denunciarem os atos ilegais identificados.

Diante do exposto, propomos que os contratos de remuneração de executivos são um componente de efetividade de sistemas de denúncias das organizações, uma vez que, reduzem a ocorrência de problemas de agência e encorajam o indivíduo a reportar a fraude. As remunerações baseadas em ações, sem restrições, afetam negativamente a *whistleblowing*, estimulando o silêncio conivente, por outro lado, as remunerações com ações restritas afetam positivamente a *whistleblowing*. (Ellig, 2007; Murphy, 2013; Rose, Brink & Norman, 2018).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para esta pesquisa foram adotadas técnicas experimentais de campo, sendo formados dois grupos, um de controle e um de tratamento (ações irrestritas e ações restritas), e os respondentes foram apresentados a uma situação simulada, relatada sob a forma de cenário. Este é um procedimento pelo qual uma ou mais variáveis independentes são manipuladas (Kerlinger, 1980), na tentativa de produzir efeitos na variável dependente, observando o controle de variáveis que podem influenciar no problema (Gall, Gall & Borg, 2003).

A pesquisa teve como variáveis independentes as formas de remuneração (ações restritas e irrestritas) e a variável dependente foi a intenção de *whistleblowing* dos gestores. Além disso, foram incluídas no cenário de pesquisa variáveis de controle, como fatores individuais (*status* do denunciante e delator), organizacionais (clima ético e tamanho da entidade), e situacionais (materialidade da fraude contábil), que poderiam influenciar os resultados da variável dependente.

Ressalta-se que o experimento seguiu os pressupostos de validade de fatores internos e externos, e estes foram devidamente tratados: seleção aleatória da amostra com de envio de *links* alternados (grupo de controle e tratamento) através de *e-mails* aos profissionais com registro ativo nos conselhos regionais de contabilidade dos estados da Paraíba, Pernambuco e Rio Grande do Norte); realizado em um curto espaço de tempo (agosto a dezembro de 2020) para evitar interferências de eventos externos e mudanças na execução do experimento que afetam os resultados; as unidades de testes não foram condicionadas às análises prévias (participantes do pré-teste, não compõem a amostra); foi utilizado um instrumento de coleta único para reduzir o viés de ausência de interesse, cansaço e instabilidade entre os grupos (Gall, Gall & Borg, 2003).

O cenário seguiu a adaptação da proposta de Kaplan et al, (2009), Rose, Brink e Norman, (2018), além de elementos indicados pela ACFE (2022). O caso introduz uma negociação hipotética em uma empresa de tecnologia. Os participantes foram inseridos na condição de gerente de uma empresa, que presa pelo comportamento ético de seus colaboradores, o qual dentro de suas atividades, descobriu evidências que sugerem que executivos da alta gerência podem estar usando um novo contrato de serviço de longo prazo para cometer fraudes contábeis. Segue o trecho do cenário citado:

Como gerente da Measure SA, grande empresa, você está ciente de que um novo contrato de serviço, com duração de um ano, foi firmado em 2020, sendo necessário que a administração faça uma estimativa do percentual de conclusão do contrato, para determinar a receita gerada a ser reconhecida na contabilidade. Você encontra evidências que sugerem que o CEO firmou esse novo contrato de serviço com a intenção explícita de manipular os lucros do período para cumprir as metas de remuneração.

Especificamente, no final de 2020, você identificou que o contrato ainda não foi concretizado e que foi cancelado, mas foi realizado o registro contábil das receitas totais de conclusão do mesmo. O lançamento da receita referente a conclusão do novo contrato de serviço superestimou, intencionalmente, o valor das receitas, gerando um aumento no lucro líquido de 5%, o que possibilita a empresa o alcance de suas metas de ganhos para 2020. O relatório contábil seguirá com a manutenção deste registro. Se as investigações revelarem que as receitas foram distorcidas intencionalmente, os relatórios contábeis precisarão ser reapresentados, o que provavelmente causará reduções significativas no preço da ação.

*Após a exposição do cenário, foi inserido a seguinte informação no grupo em que a variável manipulada é **ações sem restrições**: Suponha que você seja compensado com um salário fixo em dinheiro [mais ações da Measure SA que podem ser vendidas a qualquer momento. Com base no preço atual de mercado, você possui atualmente estoque de ações no valor de R\$ 400.000, que você pode vender a qualquer momento].*

*No grupo com tratamento de **ações restritas** foi inserida a seguinte informação: Suponha que você seja compensado com um salário fixo em dinheiro, [mais ações da Measure SA que podem ser vendidas 3 anos após o recebimento. Com base no preço de mercado atual, você possui ações no valor de R\$ 400.000, que você deve manter por pelo menos mais 3 anos]. Após descrição do cenário ao respondente e indicado o clima ético, é apresentado a pergunta: Diante desse cenário, favor indicar qual seria a possibilidade de você comunicar o fato e as ações do gerente para o canal de denúncia interna da organização. Este canal de denúncia interna é operado pelos funcionários da empresa, auditoria interna, com garantia de anonimato e sigilo nas *whistleblowing*.*

*Seguindo Nanna e Sawilowsky (1998), Silva e Sousa (2017), Maragno e Cordeiro (2022) foi adotada a escala *Likert* para medir a variável dependente, com uma sequência que vai de 1 até 7: (1 - Não comunicaria com certeza; 2 - Improvável que comunicasse; 3 - Pouco provável que comunicasse; 4 - Provável que comunicasse; 5 - Muito provável que comunicasse; 6 - Comunicaria com Certeza; 7 - Não tenho responsabilidade sobre isto), correspondendo à decisão do respondente em reportar a fraude. Após a apresentação do cenário, o participante atribui o valor numérico na escala *Likert* para sua intenção de denúncia.*

O universo da pesquisa foi constituído por profissionais da área de contabilidade com vínculo de trabalho efetivo do Estado da Paraíba, Pernambuco e Rio Grande do Norte. Foram recebidas 101 respostas, sendo 6 excluídas, pois indicaram o item 7 na escala, não ter responsabilidade sobre o fato e não possuir conhecimentos sobre remunerações de executivos por meio de ações. Essa questão buscou captar a aderência dos participantes ao objeto de estudo. A amostra da pesquisa foi composta por 95 profissionais, tendo caráter não probabilístico por conveniência. O grupo de controle (G1), ações sem restrições de venda, foi composto por 46 respondentes; e o grupo de tratamento (G2), ações com restrições de venda, foi composto por 49 respondentes. O plano amostral seguiu as diretrizes estabelecidas em pesquisas anteriores (Kaplan et al, 2009; Silva & Sousa, 2017, Tyas & Utami, 2020; Maragno & Cordeiro, 2022).

*A participação no estudo ocorreu de forma voluntária e os participantes foram distribuídos nos grupos de forma aleatória através de links enviados aos e-mails fornecidos pelos conselhos regionais de contabilidade dos profissionais com registro ativo. Foi utilizado um questionário estruturado, enviado via web através do *google forms*, durante os meses de agosto a dezembro de 2020. Este questionário foi dividido em três blocos: I - Exposição ao cenário de fraudes para os respondentes comunicarem sua decisão através de uma escala do tipo *Likert* de sete pontos (*Alfa* de *Cronbach* de 0,93); II – percepção dos respondentes acerca do efeito do ato na reputação do gestor, moralidade do ato e a materialidade da fraude (*Alfa* de *Cronbach* de 0,60); III - dados demográficos: sexo, idade, tempo de experiência profissional e área de atuação. O instrumento de coleta foi*

submetido a validação de cinco juízes, sendo dois doutores e três mestres de Universidade Federais (UFPB, UnB e UFRN). Esta avaliação resultou em um Coeficientes de Validação de Conteúdo (CVC), quanto a clareza (0,9), e precisão (0,89). Por conseguinte, após os ajustes recomendados pelos juízes, o questionário foi submetido a um pré-teste com três profissionais de contabilidade, que não fizeram parte da amostra.

Os dados foram tratados a partir do teste não paramétrico de *Mann-Whitney*, bem como teste suplementar de *Kruskal-Wallis* e Qui-quadrado, para verificar possíveis influências e associação de variáveis demográficas na intenção de *whistleblowing*. Ressalta-se que a amostra não possui distribuição normal.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta seção serão apresentados e discutidos os resultados dos dados coletados por meio de um questionário, na seguinte sequência: (a) variáveis demográficas; (b) análise da influência das estruturas de remuneração de executivos na intenção de *whistleblowing* de fraudes contábeis; e (c) análise da percepção sobre variáveis de controle como o efeito na reputação do fraudador, moralidade e materialidade do delito.

4.1 Participantes da pesquisa

Ao analisar os aspectos relacionados aos requisitos para eficácia da *whistleblowing* como mecanismo de controle gerencial na prevenção e detecção de fraudes contábeis, ressalta-se os incentivos e motivações na definição de estratégias, sobretudo, pela forma de remuneração de executivos, que pode corroborar com a dissuasão de comportamentos ilegais e estímulo a regulamentação do mecanismo de *whistleblowing*. Os dados são apresentados de forma consolidada entre os grupos.

A Tabela 1 evidencia o perfil dos participantes, denotando que há uma predominância do sexo masculino (57,9%), o nível de escolaridade dos profissionais que se destacam é especialista/MBA e mestre. Além disso, a ocupação dos respondentes tem ênfase no setor privado (56,8%), com média de idade de 34 anos e tempo médio de experiência profissional de 9,9 anos.

Tabela 1
Variáveis demográficas dos respondentes.

Variáveis	Total de respondentes N (95)	%
Sexo		
Feminino	40	42,1
Masculino	55	57,9
Escolaridade		
Superior	18	18,9
Especialista	37	38,9
Mestre	36	38,0
Doutor	4	4,2
Área de atuação		
Público	41	43,2
Privado	54	56,8
	Média	Desvio Padrão (SD)
Idade	34,2	8,7
Tempo de Experiência	9,9	5,9

Fonte: Dados da pesquisa.

A idade e o tempo de experiência são variáveis que podem impactar na decisão de reportar eventuais fraudes, uma vez que, indivíduos com maiores idades tendem a compreender melhor os sistemas de controles da entidade em relação aos membros mais jovens. Além disso, a experiência

profissional aumenta a probabilidade de *whistleblowing*, devido a imersão na cultura e ações da organização (Dworkin & Baucus, 1998).

4.2 Relação entre a estrutura de remuneração e a intenção de *whistleblowing* de fraudes

Nesta seção foram apresentados os resultados da manipulação da variável dependente entre os grupos de controle e tratamento, com o intuito de verificar se existem diferenças de médias nas respostas dos participantes.

Como discutido anteriormente, as estruturas de remuneração podem ser potenciais motivadoras da assunção de riscos pela administração, aumentando a probabilidade de ocorrência de fraudes contábeis nas organizações. E ainda, podem influenciar na possibilidade de empregados reportarem ilegalidades aos canais de denúncias, uma vez que sua remuneração esteja atrelada ao desempenho financeiro.

A Tabela 2 evidencia que a intenção de *whistleblowing* do grupo com a opção de remuneração composta por ações sem restrições apresenta média menor (4,13), em relação ao grupo com opções de ações restritas (5,12). Estes resultados denotam o quanto a estrutura de remuneração pode ser aliada aos sistemas de denúncias, indicando uma maior propensão a denunciar fraudes contábeis e redução de conflitos de interesses no grupo de ações com restrições para serem negociadas.

No Brasil, diversas empresas da B3 têm desenvolvido planos de outorga de ações restritas, objetivando incentivar os executivos na busca por desempenho a longo prazo e desencorajar a ênfase em ganhos de curto prazo, que criam potenciais riscos à organização. O estímulo a sistemas de remuneração variável por meio de ações com restrições de negociação, pode corroborar para que a organização mantenha seus níveis de competitividade no mercado, bem como ajudar a reter profissionais qualificados (Call, Kedia & Rajgopal, 2016), alinhar os interesses de gestores e acionistas e estimular a evolução do valor de mercado, através da adoção de estratégia empreendedora e sustentável de longo prazo.

Tabela 2

Relação entre a intenção de *whistleblowing* no grupo de controle e tratamento.

Intenção de <i>Whistleblowing</i>	N	Média (SD)	Z	Mann – Whitney U
G1 – Ações sem restrições	46	4,13 (1,83)	-2,753	0,006
G2 – Ações restritas	49	5,12 (1,26)		

Fonte: Dados da pesquisa.

Analisando sob outra perspectiva, os executivos que possuem sua estrutura de remuneração composta por ações sem restrições são desencorajados a efetuar *whistleblowing*, porque a divulgação de um evento negativo pode afetar diretamente o valor de mercado de sua participação acionária (Rose, Brink & Norman, 2018), dificultando a possibilidade de vender suas ações antes da reação do mercado, motivando o silêncio conivente (Silva Filho, 2019).

A aplicação do teste não paramétrico de Mann-Whitney demonstrou que as diferenças de médias entre os grupos (com ações sem restrições e com ações restritas) são estatisticamente significantes ($z = -2,753$ e $p=0,006$). Os resultados mostraram que os sistemas de remuneração compostos por ações restritas corroboram para que os gestores tenham uma maior probabilidade de intenção de *whistleblowing* de fraudes contábeis. Além disso, se apresentou como mecanismo de controle na dissuasão de comportamentos antiéticos, o que serve de apoio para que os reguladores, empresas e investidores possam desenvolver políticas de remuneração.

Os achados estão alinhados com os estudos de Call, Kedia e Rajgopal, (2016), que sugerem que estruturas de remuneração que incluem ações se constituem ferramentas de controle

comportamental, para estimular funcionários a denunciar, sobretudo, porque o seu bem-estar financeiro está atrelado ao valor futuro da empresa (Lovett, Rasheed & Hou, 2022).

Rose, Brink e Norman (2018) investigaram os efeitos da estrutura de compensação de executivos e recompensas financeiras, na intenção de *whistleblowing* de gestores, e mostraram que a remuneração com ações restritas estava associada às intenções de *whistleblowing* na presença de grandes recompensas financeiras, e à relutância quando grandes recompensas não estavam disponíveis, de forma estatisticamente significativa.

As discussões sobre os riscos de agência e mecanismos de *whistleblowing* foram constatadas neste estudo, corroborando com a pesquisa de Carpenter, Robbett e Akbar (2018), que identificaram uma maior propensão à *whistleblowing* pelos empregados, quando os mesmos possuem participação nos lucros da entidade.

As variáveis demográficas foram testadas para verificar possíveis influências nas intenções de *whistleblowing*. Foi realizado o teste de Mann-Whitney para verificar a variável sexo e ocupação (público e privado), mas não foram encontradas significâncias estatísticas nos grupos, bem como no teste de *Kruskal-Wallis* para nível de escolaridade. Em relação ao sexo, Kaplan et al. (2009) indicam que mulheres são mais propensas a ser *whistleblower*.

4.3 Fatores motivacionais à *whistleblowing* de fraudes contábeis

Nesta seção foram apresentadas as respostas às assertivas que buscaram capturar a percepção dos participantes a respeito das ações do diretor executivo, utilizando uma escala *Likert* para captar as variáveis de controle (individuais, organizacionais e situacionais). A Tabela 3 mostra a média de respostas para as questões. Seguindo Near e Miceli, (1995), a intenção de *whistleblowing* pode ser motivada por diversos fatores, dentre os quais se destacam cultura, percepção ética, percepções de justiça, moralidade e lealdade.

Na assertiva que buscou captar a percepção do respondente em relação ao efeito da denúncia à sua reputação (Q3), nota-se, pela média dos participantes (3,35), que um efeito positivo ou negativo não se constitui um incentivo para *whistleblowing*, neste cenário. Este achado não corrobora com a percepção de Liu et al., (2018), de que os empregados podem denunciar com o intuito de obter atenção, promoção e *status*. Quando comparadas as médias dos grupos (G1- 3,5 e G2- 2,9), observa-se uma maior propensão à intenção de *whistleblowing* no grupo com estrutura de remuneração variável composta por ações sem restrições, podendo indicar que a remuneração baseada em desempenhos de curto prazo pode estimular a busca por uma boa reputação perante os superiores. Rose, Brink e Norman (2018) corroboram afirmando que os participantes acreditam que a *whistleblowing* tem efeito neutro em suas reputações quando as alegações são verdadeiras, mas teria um efeito negativo caso seja falsa. Além disso, podem não ter confiança nos líderes, sentindo-se desencorajados (Tyas & Utami, 2020).

Tabela 3

O efeito na reputação, comportamento moral e materialidade da fraude contábil.

Questão	N = 95 Média (SD)	Escala <i>Likert</i>					
		1	2	3	4	5	6
Q3	3,35 (1,39)	12	15	10	14	15	29
Q4	4,38 (0,91)	6	-	5	5	21	58
Q5	4,49 (0,72)	-	-	5	8	22	60

Fonte: Dados da pesquisa.

Com relação à percepção relacionada ao comportamento moral (Q4) do executivo, fraudador, a partir do cenário apresentado, observa-se que a média geral dos respondentes (4,38) considerou inadequado a ação do gestor, podendo ser um indicador motivacional à *whistleblowing*, uma vez que indica que não coadunam com a prática executada na organização.

Ao analisar de forma individual os grupos (G1 e G2), observa-se que as médias (4,38 e 4,49), respectivamente, denotam a possibilidade de a percepção moral influenciar a intenção de *whistleblowing* dos respondentes, sobretudo, no grupo de tratamento. O efeito da materialidade do delito (Q5), também se constituiu um fator que pode causar algum efeito na decisão do respondente, tendo uma média geral de 4,49. Isso indica que os participantes da pesquisa consideram que a fraude causa um dano financeiro significativo aos investidores da organização.

Para Call, Kedia e Rajgopal, (2016), a estrutura de remuneração pode ser um estímulo para que o indivíduo possa tomar decisões considerando a moralidade e materialidade do delito com mais rigor, uma vez que sua remuneração pode sofrer variações com a perpetuação da fraude, comprometendo a imagem da entidade perante os investidores e sociedade, tendo efeito direto no valor de mercado das ações.

Este achado corrobora com as discussões a respeito da institucionalização dos sistemas de denúncias, atrelado a um tom ético no topo e políticas de treinamento ético nas organizações (Suh & Shim 2020). Em linha com Vasconcelos, (2015), Silva Filho, (2019), Iwai, Yeung e Artes, (2021), Silva et al., (2022), e Maragno e Cordeiro, (2022).

Na tentativa de identificar a existência de associação entre as variáveis demográficas e os fatores motivacionais à intenção de *whistleblowing*, foi realizado o teste Qui-quadrado. Identificou-se que o grau de escolaridade e idade dos respondentes estão associados significativamente com a percepção moral e a materialidade do delito ($p=0,000$ e $p=0,001$).

Os achados estão alinhados com a percepção de Butler, Serra e Spagnolo (2020), de que a identificação do funcionário com a organização, o entendimento da relevância dos controles, a cultura ética e materialidade do delito, possibilitam uma maior propensão a denunciar casos de ilegalidades e fraudes nas organizações.

Tabela 4

Síntese dos resultados da pesquisa.

Resultados	Base
Variáveis demográficas	
Predominância de participantes do sexo masculino (57,9%), com nível de escolaridade de especialista/MBA (39%), a média de idade dos participantes é 34,2 anos e o tempo médio de experiência profissional é 9,9 anos. Além disso, 56,8% dos respondentes atuam no setor privado.	Similar aos dados de Dworkin e Baucus, (1998), Kaplan et al. (2009), Silva e Sousa (2017).
Efeito da remuneração de executivos na <i>whistleblowing</i>	
A intenção de <i>whistleblowing</i> é maior quando as remunerações são compostas por ações restritas (média de 5,12), com significância estatística ($z = -2,753$ e $p=0,006$). Confirmando a premissa proposta no estudo.	Os achados estão alinhados com os estudos de Call, Kedia e Rajgopal, (2016), e Rose, Brink e Norman (2018).
Não foram identificadas influências do sexo, ocupação (público e privado) e nível de escolaridade na intenção de <i>whistleblowing</i> , sem significância estatística. A idade e o tempo de experiência se apresentaram estatisticamente insignificante, porém com média maior em relação a propensão a denúncia.	Em linha com Dworkin e Baucus, (1998), Kaplan et al. (2009), Silva e Sousa (2017).
Fatores motivacionais à <i>whistleblowing</i> de fraudes contábeis	
A questão (Q3) buscou captar a percepção do respondente em relação ao efeito à sua reputação, enquanto denunciante. Os resultados mostram que um efeito positivo ou negativo não se constitui um incentivo para <i>whistleblowing</i> , neste cenário. Com incipiente inclinação à denúncia no grupo de gestores remunerados por ações sem restrições, motivado para um efeito positivo imediato para reputação intraorganizacional	Este achado contradiz os resultados de Liu et al., (2018), mas se alinha aos achados de Rose, Brink e Norman (2018) em que a <i>whistleblowing</i> tem efeito neutro na reputação dos gestores.
Com relação ao comportamento moral (Q4) do executivo, a partir do cenário apresentado, os respondentes consideraram inadequado a ação fraudulenta do gestor, podendo ser um indicador motivacional à <i>whistleblowing</i> . Com média maior no grupo de tratamento.	Em linha com Vasconcelos, (2015), Call, Kedia e Rajgopal, (2016), Rose, Brink e Norman (2018), Silva Filho, (2019), Iwai, Yeung e Artes, (2021), Silva et al., (2022) e Maragno e Cordeiro, (2022).
Continua...	

Continuação...	
A materialidade do dano da fraude (Q5), também se constituiu um fator que pode causar algum efeito na decisão do respondente em ambos os grupos.	Em linha com Vasconcelos, (2015), Call, Kedia e Rajgopal, (2016), Rose, Brink e Norman (2018), Silva Filho, (2019), Iwai, Yeung e Artes, (2021), Silva et al., (2022) e Maragno e Cordeiro, (2022).
Ademais, dentre as variáveis demográficas e fatores motivacionais, destaca-se que o grau de escolaridade e a idade dos respondentes estão associados significativamente com a percepção moral e a materialidade do delito, $p=0,000$ e $p=0,001$, respectivamente.	Alinhados com Butler, Serra e Spagnolo (2020).

Fonte: Dados da pesquisa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo analisar o efeito da estrutura de remunerações de executivos, composta por ações restritas, na intenção de *whistleblowing* de gestores em casos de fraudes contábeis. Este estudo buscou discutir aspectos relacionados à eficácia dos canais de *whistleblowing*, sobretudo, na detecção de fraudes contábeis, ao criar um ambiente para que os empregados se sintam motivados a reportar atos ilegais.

A estrutura de remuneração se constitui uma ferramenta essencial aos sistemas de *whistleblowing* nas organizações, pois permite reduzir o conflito de agência que pode desencadear desvios de conduta e fraude. A remuneração variável dos executivos composta a partir de ações sem restrições, aquelas atreladas ao desempenho de curto prazo das organizações, pode ser um fator de desencorajamento à *whistleblowing* de atos ilícitos e de estímulo a conflitos de interesse, visto que os gestores podem buscar a maximização de seus ganhos pessoais, podendo ocasionar a ocorrência de fraudes, que, por sua vez, não seriam divulgadas para evitar um efeito negativo no valor de mercado das ações da organização.

Os resultados sugerem que os gestores possuem maior propensão a denunciar fraudes quando remunerados com ações restritas, aquelas que estão atreladas ao desempenho de longo prazo das organizações. Além deste tipo remuneração variável estimular o crescimento do valor de mercado das organizações, a competitividade e a retenção de profissionais qualificados. Os fatores preditivos à *whistleblowing* identificados na pesquisa foram a percepção moral dos respondentes e impacto da materialidade o delito, tendo associação com o nível de escolaridade e idade dos respondentes. Por outro lado, os participantes acreditam que a *whistleblowing* tem efeito neutro em suas reputações quando as alegações são verdadeiras, mas teria um efeito negativo caso seja falsa.

Torna-se relevante a discussão sobre a eficácia da estrutura de remuneração baseada em ações restritas, uma vez que as organizações estão adotando este tipo de remuneração, principalmente, para tentar atingir maiores níveis de desempenho financeiro. Portanto, tais reflexões contribuem para que os reguladores, comitês de compensação e investidores adotem estruturas de remuneração que estimulem o comportamento ético, eficiente e honesto nas organizações.

O experimento realizado com profissionais de contabilidade que possuem vínculos de trabalho efetivo identificou que, dentre os perfis, não foram constatadas diferenças estatisticamente significativas entre a intenção de *whistleblowing* nos grupos (segregados como G1 - ações sem restrições de venda e G2 - ações com restrições de venda), mas a idade e a escolaridade se mostraram associadas à intenção de *whistleblowing* de fraudes contábeis. Isso denota o entendimento de que os controles e cultura organizacional corroboram com a propensão a *whistleblowing*.

O estudo vem contribuir de forma teórica com as discussões acerca dos aspectos relacionados à busca pela redução de impactos do problema de agência, por meio de remuneração variável a partir de ações restritas, que não estejam interligadas ao desempenho de curto prazo da organização, mas a estratégias de longo prazo. Empiricamente, corrobora no Brasil, com a reflexão acerca de ações no combate à fraude e a responsabilização de empresas, tornando propício o

desenvolvimento de pesquisas que objetivem o conhecimento mais detalhado dos sistemas de denúncias e dos requisitos para sua eficácia na dissuasão do comportamento antiético e regulamentação nas organizações. Ademais, contribui metodologicamente com a aplicação de experimento na área contábil e ciências sociais aplicadas.

A pesquisa possui limitações inerentes à metodologia adotada, em relação ao tamanho e controle amostral, escala *likert*, e dificuldade de transformar a intenção de denúncia em comportamento efetivo. Como sugestões de pesquisas futuras sugere-se o estudo da influência de outras formas de remuneração, atrelados às metas de iniciativas ESG, na intenção de *whistleblowing* em casos de fraudes contábeis, além de recompensas financeiras, por exemplo, e a ampliação da amostra para todo o Brasil. Além disso, pode-se replicar o estudo com a adoção do canal de denúncia externo, canais virtuais e recompensas financeiras no setor público, bem como setores regulados e não regulados.

REFERÊNCIAS:

- Abbott, L. J., Parker, S., Peters, G. F., & Rama, D. V. (2007). Corporate governance, audit quality, and the sarbanes-oxley act: Evidence from internal audit outsourcing. *Accounting Review*, 82(4), 803–835. <https://doi.org/10.2308/accr.2007.82.4.803>
- Association of Certified Fraud Examiners. (ACFE). 2022. *Report to the nations 2022 - Global study on occupational fraud and abuse*. Disponível em <https://www.acfe.com/report-to-the-nations/2022/>. Acesso em 29 de julho de 2022.
- Ayres, R. M., Sauerbronn, F. F., & Fonseca, A. C. P. D. da. (2022). Profissional de contabilidade e denúncia: uma tipologia de influência de lógicas institucionais. *Revista Contabilidade & Finanças*, 33(89), 248-264. <https://doi.org/10.1590/1808-057x202112830>
- Bartuli, J., Mir Djawadi, B., & Fahr, R. (2016). Business ethics in organizations: An experimental examination of whistleblowing and personality. *IZA Discussion Paper* 10190, Institute for the Study of Labor, Bonn, Germany. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2840134>
- Bebchuk, L. A., & Fried, J. M. (2010). Paying for long-term performance. *University of Pennsylvania Law Review*, 1915-1959. Bebhuk, L. A., & Fried, J. M. (2010). Paying For Long-Term Performance. *University of Pennsylvania Law Review*, 158(7), 1915–1959. <http://www.jstor.org/stable/25682371>
- Bowen, R. M., Call, A. C., & Rajgopal, S. (2010). Whistle-blowing: Target firm characteristics and economic consequences. *The Accounting Review*, 85(4), 1239-1271. <https://doi.org/10.2308/accr.2010.85.4.1239>
- Bryan, S., Hwang, L. S., & Lilien, S. (2000). CEO stock-based compensation: An empirical analysis of incentive-intensity, relative mix, and economic determinants. *Journal of Business*, 73(4), 661–693. <https://doi.org/10.1086/209658>
- Butler, J. V., Serra, D., & Spagnolo, G. (2020). Motivating whistleblowers. *Management Science*, 66(2), 605-621. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2018.3240>
- Call, A. C., Kedia, S., & Rajgopal, S. (2016). Rank and file employees and the discovery of misreporting: The role of stock options. *Journal of Accounting and Economics*, 62(2-3), 277-300. <https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2016.06.003>
- Carpenter, J., Robbett, A., & Akbar, P. A. (2018). Profit sharing and peer reporting. *Management Science*, 64(9), 4261-4276. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2017.2831>
- Choe, C., & Yin, X. (2006). Should executive stock options be abandoned? *Australian Journal of Management*, 31(2), 163-179. <https://doi.org/10.1177/031289620603100201>

- Dworkin, T. M., & Baucus, M. S. (1998). Internal vs. external whistleblowers: A comparison of whistleblowing processes. *Journal of business ethics*, 17(12), 1281-1298. <https://doi.org/10.1023/A:1005916210589>
- Ellig, Bruce R. (2007). *The Complete Guide to Executive Compensation.*: McGraw-Hill.
- Firth, M., Tam, M., & Tang, M. (1999). The determinants of top management pay. *Omega*, 27(6), 617-635. [https://doi.org/10.1016/S0305-0483\(99\)00021-3](https://doi.org/10.1016/S0305-0483(99)00021-3)
- Gall, M. D., Gall, J. P., & Borg, W. R. (2003). *Education Research: An introduction*. 7ª ed. White Plains, New York, England: Longman Publishing.
- Gao, J., Greenberg, R., & Wong-On-Wing, B. (2015). Whistleblowing intentions of lower-level employees: The effect of reporting channel, bystanders, and wrongdoer power status. *Journal of Business Ethics*, 126(1), 85-99. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-2008-4>
- Haque, F., & Ntim, C. G. (2020). Executive Compensation, Sustainable Compensation Policy, Carbon Performance and Market Value. *British Journal of Management*, 31(3), 525-546. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12395>
- Healy, P. M., & Wahlen, J. M. (1999). A review of the earnings management literature and its implications for standard setting. *Accounting horizons*, 13(4), 365-383. <https://doi.org/10.2308/acch.1999.13.4.365>
- Ho, H., Kim, N., & Reza, S. (2022). CSR and CEO pay: Does CEO reputation matter?. *Journal of Business Research*, 149, 1034-1049. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.04.055>
- Iwai, T., Yeung, L. & Artes, R. (2021), Voice or silence: antecedents of whistleblowing intentions, RAUSP Management Journal, Vol. 56 No. 2, pp. 186-201. <https://doi.org.ez15.periodicos.capes.gov.br/10.1108/RAUSP-06-2020-0126>
- Jalilvand, M. R., Nasrolahi Vosta, S., & Yasini, A. (2017). Motivational Antecedents of Whistle-Blowing in Iranian Public Service Organizations. *Iranian Journal of Management Studies*, 10(2), 385-408. <https://doi.org/10.22059/ijms.2017.214779.672239>
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of financial economics*, 3(4), 305-360.
- Jensen, M. C., & Murphy, K. J. (1990). CEO incentives: It's not how much you pay, but how. Elektronische Version. *Harvard Business Review*, 3(May-June), 138-153. Retrieved from [https://hbr.org/1990/05/ceo-incentives-its-not-how-much-you-pay-but-how3\(3\), 138-153](https://hbr.org/1990/05/ceo-incentives-its-not-how-much-you-pay-but-how3(3), 138-153).
- Kang, S., & Kim, A. (2019). Employee stock ownership and financial performance in European countries: The moderating effects of uncertainty avoidance and social trust. *Human Resource Management*, 58(6), 641-655. <https://doi.org/10.1002/hrm.21942>
- Kaplan, S. E., Pany, K., Samuels, J. A., & Zhang, J. (2009). An examination of the effects of procedural safeguards on intentions to anonymously report fraud. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 28(2), 273-288. <https://doi.org/10.2308/aud.2009.28.2.273>
- Kerlinger, F. N. (1980). *Metodologia da pesquisa em ciências sociais: um tratamento conceitual*. Epu.
- Latan, H., Chiappetta Jabbour, C. J., & Lopes de Sousa Jabbour, A. B. (2021). Social Media as a Form of Virtual Whistleblowing: Empirical Evidence for Elements of the Diamond Model. *Journal of Business Ethics*, 174(3), 529-548. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04598-y>
- Latane, B., & Darley, J. M. (1968). Group inhibition of bystander intervention in emergencies. *Journal of personality and social psychology*, 10(3), 215. <https://doi.org/10.1037/h0026570>

- Liu, Y., Zhao, S., Li, R., Zhou, L., & Tian, F. (2018). The relationship between organizational identification and internal whistle-blowing: the joint moderating effects of perceived ethical climate and proactive personality. *Review of Managerial Science*, 12(1), 113-134. <https://doi.org/10.1007/s11846-016-0214-z>
- Lovett, S., Rasheed, A. A., & Hou, W. (2022). Stock options, restricted stock, salary, or bonus? Managing CEO compensation to maximize organizational performance. *Business Horizons*. Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.041>
- Abbott, L. J., Parker, S., Peters, G. F., & Rama, D. V. (2007). Corporate governance, audit quality, and the sarbanes-oxley act: Evidence from internal audit outsourcing. *Accounting Review*, 82(4), 803-835. <https://doi.org/10.2308/accr.2007.82.4.803>
- Maragno, L. M. D., & Cordeiro, N. (2022). A influência do lócus de comprometimento e do estilo ético no whistleblowing de auditores independentes. *Revista De Contabilidade E Organizações*, 16, e185317. <https://doi.org/10.11606/issn.1982-6486.rco.2022.185317>
- Mechtenberg, L., Muehlheusser, G., & Roider, A. (2020). Whistleblower Protection: Theory and Experimental Evidence. *European Economic Review*, 103447. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2020.103447>
- Menk, K. B. (2011). *The impact of materiality, personal traits, and ethical position on whistle-blowing intentions*. Virginia Commonwealth University (Doctoral dissertation, Tese (Doutorado em Filosofia em Negócios), Richmond).
- Murphy, K. J. (2013). Executive compensation: Where we are, and how we got there. In *Handbook of the Economics of Finance* (Vol. 2, pp. 211-356). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-44-453594-8.00004-5>
- Nanna, M. J., & Sawilowsky, S. S. (1998). Analysis of Likert Scale Data in Disability and Medical Rehabilitation Research. *Psychological Methods*, 3(1), 55-67. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.3.1.55>
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1995). Whistle-blowing: Myth and reality. *Journal of management*, 22(3), 507-526. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(96\)90034-3](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(96)90034-3)
- Oktem, M. K., & Shahbazi, G. (2012). Attitudes toward different forms of whistleblowing in Turkey and Iran. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 12(7), 945-951. <https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2012.12.7.1778>
- Park, H., & Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as planned behavior—A survey of South Korean police officers. *Journal of business ethics*, 85(4), 545-556. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9788-y>
- Radu, C., Smaili, N. (2022). Alignment Versus Monitoring: An Examination of the Effect of the CSR Committee and CSR-Linked Executive Compensation on CSR Performance. *J Bus Ethics* 180, 145-163 <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04904-2>
- Reuben, E., & Stephenson, M. (2013). Nobody likes a rat: On the willingness to report lies and the consequences thereof. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 93, 384-391. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2013.03.028>
- Rissatti, J. C., de Souza, J. A. S., & Borba, J. A. (2019). O que Informam os Formulários de Referência sobre as Características e Remuneração de Executivos? *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, 14(1), 54-75. https://doi.org/10.21446/scg_ufrj.v0i0.17527
- Rose, J. M., Brink, A. G., & Norman, C. S. (2018). The effects of compensation structures and monetary rewards on managers' decisions to blow the whistle. *Journal of Business Ethics*, 150(3), 853-862. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3222-7>

- Sallaberry, J. D. (2022). *Efeitos do conhecimento das red flags na relação dos determinantes comportamentais na intenção e no comportamento whistleblower*. [Doctoral Thesis]. Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).
- Silva Filho, G. M. D. (2019). Fatores determinantes da intenção de denúncia ou do silêncio conivente da fraude contábil: um estudo à luz das teorias do comportamento planejado e do triângulo de fraude [Doctoral Thesis]. Universidade Federal da Paraíba (UFPB).
- Silva, G. R. da, & Sousa, R. G. de. (2017). A influência do canal de denúncia anônima na detecção de fraudes contábeis em organizações. *Revista De Contabilidade E Organizações*, 11(30), 46-56. <https://doi.org/10.11606/rco.v11i30.134372>
- Silva, G. R., Araújo, J. G., Lins, T. S., & Sousa, R. G. (2022). A influência da cegueira ética em casos de gerenciamento de resultados. *Enfoque: Reflexão Contábil*, 41(2), 43-61. <https://doi.org/10.4025/enfoque.v41i2.56191>
- Silva, G. R., Melo, H. P. A., & Sousa, R. G. (2020). Influência do Canal de Denúncia Anônima Como Instrumento de Prevenção de Riscos de Compliance. *Revista Evidenciação Contábil & Finanças*, 8(1), 21-39. <https://DOI: 10.22478/ufpb.2318-1001.2020v8n1.47857>
- Sousa, R. G., Vasconcelos, A. F., Antunes, G. A., & da Silva, J. D. G. (2013). Fraudes contábeis e whistleblowing: uma pesquisa empírica sobre a influência da percepção contábil do delatante. *Revista Universo Contábil*, 9(3), 128-142. <https://doi:10.4270/ruc.2013325>
- Souza, R. J., Rissatti, J. C., Borba, J. A., & Lunkes, R. J. (2019). Remuneração Dde Executivos Ee Indicadores Dde Desempenho: Brasil versus Eua. *Revista Mineira de Contabilidade*, 20(2), 5-19. <https://doi.org/10.21714/2446-9114RMC2019v20n2t01>
- Suh, J. B., & Shim, H. S. (2020). The effect of ethical corporate culture on anti-fraud strategies in South Korean financial companies: Mediation of whistleblowing and a sectoral comparison approach in depository institutions. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 60. <https://doi.org/10.1016/j.ijlcj.2019.100361>
- Tyas, E. Y., & Utami, I. (2020). Trust in leadership and incentives: Experimental study of whistleblowing intention. *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*, 24(1), 43–54. <https://doi.org/10.20885/jaai.vol24.iss1.art5>
- Tyas, E. Y., & Utami, I. (2020). Trust in leadership and incentives: Experimental study of whistleblowing intention. *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*, 24(1), 43–54. <https://doi.org/10.20885/jaai.vol24.iss1.art5>
- Vasconcelos, A. F. (2015). *Influência do julgamento ético, locus de controle, clima ético organizacional e materialidade do delito sobre as intenções de whistleblowing dos auditores internos no Brasil* [Doctoral Thesis]. Universidade Federal da Paraíba (UFPB).
- Wells, J. T. (2008). *Principles of fraud examination*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Zhang, J., Chiu, R., & Wei, L. (2009). Decision-making process of internal whistleblowing behavior in China: Empirical evidence and implications. *Journal of Business Ethics*, 88(1), 25-41. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9831-z>

Endereço dos Autores:

Campus I, Cidade Universitária
João Pessoa - Paraíba - Brasil
58.059-900