

Percepção do Mercado de Governança, Risco e Compliance dos Pontos do Triângulo da Fraude de Cressey a Partir da Pandemia

Autoria

Iedo Matuella Filho - iedofilho@usp.br

Prog de Pós-Grad em Controladoria e Contabilidade - PPGCC/FEA-RP / FEA-RP/USP - Faculdade de Economia,
Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto - Universidade de São Paulo

Claudio de Souza Miranda - csmiranda@gmail.com

PPGCC - FEARP / USP - Universidade de São Paulo

Resumo

Com as mudanças ocasionadas pela pandemia do novo coronavírus, o mundo passou por mudanças e as empresas precisaram passar por reorganizações para se adaptarem ao novo ambiente. Com esse novo cenário, houveram estudos os quais verificaram a abertura de possibilidade de corrupções e fraudes durante o período, derivados da instabilidade econômica, novas normas, possíveis afrouxamentos e desinvestimentos em controle, entre outros fatores. Assim, abre-se a lacuna para explorar qual foi a percepção dos participantes do mercado de Governança, Riscos e Compliance (GRC) sob a luz da teoria do Triângulo da Fraude de Cressey. Foi aplicado a metodologia de websurvey a 120 participantes do mercado de GRC indagando questionamentos sobre os pontos do triângulo. Foi observada uma maior percepção dos participantes nos três pontos do triângulo, apresentando, dentro da amostra coletada, uma maior preocupação empresarial com aumento de riscos de fraudes durante o período. O estudo busca contribuir com a discussão de fraudes organizacionais e contribuir na literatura e aplicação de conhecimento na área de GRC.

Percepção do Mercado de Governança, Risco e Compliance dos Pontos do Triângulo da Fraude de Cressey a Partir da Pandemia

Resumo: Com as mudanças ocasionadas pela pandemia do novo coronavírus, o mundo passou por mudanças e as empresas precisaram passar por reorganizações para se adaptarem ao novo ambiente. Com esse novo cenário, houveram estudos os quais verificaram a abertura de possibilidade de corrupções e fraudes durante o período, derivados da instabilidade econômica, novas normas, possíveis afrouxamentos e desinvestimentos em controle, entre outros fatores. Assim, abre-se a lacuna para explorar qual foi a percepção dos participantes do mercado de Governança, Riscos e *Compliance* (GRC) sob a luz da teoria do Triângulo da Fraude de Cressey. Foi aplicado a metodologia de *websurvey* a 120 participantes do mercado de GRC indagando questionamentos sobre os pontos do triângulo. Foi observada uma maior percepção dos participantes nos três pontos do triângulo, apresentando, dentro da amostra coletada, uma maior preocupação empresarial com aumento de riscos de fraudes durante o período. O estudo busca contribuir com a discussão de fraudes organizacionais e contribuir na literatura e aplicação de conhecimento na área de GRC.

Palavras-chave: Governança. Riscos. Compliance. Pandemia. Fraude.

INTRODUÇÃO

A pandemia causada pelo novo coronavírus (COVID-19) foi rapidamente globalizada, atingindo todos os países e colocando a sociedade em uma situação de alerta, com adoção de medidas de isolamento social, lockdown em alguns casos, ruptura de sistemas de saúde por altas taxas de infecção, necessidade de tratamento dos enfermos e impactos nas economias dos países, derivadas das medidas de contenção e isolamento (Barua, 2020).

Logo, essa nova realidade apresentou um desafio para a sociedade em geral, com as pessoas passando por um período de adaptação da sua forma de socializar, interagir, trabalhar estudar, uma mudança na rotina em geral. Essa mudança também aconteceu no dia-a-dia empresarial, com as empresas passando por um momento de reorganização das suas operações para poderem continuarem atuando em frente a um ambiente provido de novos desafios.

Lança (2020) comenta sobre a preocupação empresarial durante o período de isolamento social, a necessidade de adaptação das empresas como compras de equipamentos para os trabalhadores em home office, preocupação do risco de perda de dados e possível aumento de fraudes. Além destes desafios, a reorganização dos processos com a preocupação da manutenção das integridades de controles, um possível aumento de doações devido às necessidades sociais e possíveis fragilizações de regras, que poderiam ser observados pelas organizações durante o processo adaptativo.

De acordo com o relatório da Bravo Research (2021), que analisou o mercado de governança corporativa, riscos e *compliance* (GRC) no Brasil durante o período de 2014 até 2020, indica um crescimento médio anual de 10,2%, valorizando esse mercado de US\$ 278 milhões para US\$ 492 milhões. Para o futuro, espera-se um crescimento médio de 9,8% ao ano até 2025, podendo chegar a US\$ 786 milhões, sendo que grande parte desse mercado é explorado pelas grandes corporações, mas, indica também um crescimento do investimento em pequenas e médias empresas (PMEs), com crescimento estimado de 11% ao ano. De acordo com o relatório, os setores mais vinculados são o bancário, manufatura e saúde, que correspondem a mais de 40% do *market share*.

Para entendimento das decorrências de possíveis pontos que possam abrir precedentes para o aumento de fraudes durante o período pandêmico, o Triângulo da Fraude (Cressey, 1973; Coenen, 2008; Dorminey, Scott Fleming, Kranacher & Riley, 2012) auxiliaram na busca do

entendimento de quais pontos do triângulo foram mais percebidos entre os atuantes das áreas de GRC das empresas.

Por conta das mudanças causadas pela pandemia, há estudos que comentaram sobre o assunto, como o de Maia, Costa, Santos, Nascimento e Melo (2020), que pesquisam a transparência dos gastos vinculados ao combate do novo coronavírus, observando um dispêndio público de mais de R\$ 1,8 bilhão durante o período das coletas em seu trabalho, concluindo sobre a necessidade de maior controle social nessa área. Roldo e Thaines (2020) trouxeram um estudo sobre a importância do *compliance* no combate à fraude, por meio de entrevistas em uma empresa pública e uma privada, além da análise de conteúdo. Os autores encontraram que o *compliance* tem um impacto no combate às fraudes internas assim como minimização dos riscos e melhoria da imagem organizacional.

Estrada (2020) criou uma métrica, onde observou que a pandemia pode causar um crescimento dos casos de corrupção em países não desenvolvidos. Juntamente, a dissertação de Lima (2019) buscou identificar os riscos de corrupção em empresas privadas por meio do pentágono da fraude e Schramm (2018) busca relacionar a prática do *compliance* para combater a corrupção no âmbito das contratações públicas, somado com o fator agravante da pandemia que trouxe mudanças nas normas, legislação e formas de trabalho, abre um campo de estudo necessário para as mudanças que a pandemia trouxe, assim como motivação e relevância desse trabalho.

O presente trabalho tem por objetivo observar quais foram os pontos do Triângulo da Fraude de Cressey (1973) que foram mais percebidos durante o período pandêmico pelos atuantes do mercado de GRC em empresas brasileiras. O presente trabalho justifica-se no intuito de observar quais foram os impactos das mudanças decorridas do período pandêmico em percepções específicas empresariais, ao qual pôde se tornar ponto de preocupação organizacional.

Espera-se que esse trabalho contribua na literatura sobre fraudes, gestão de crises e, mais especificamente, na literatura de Governança Corporativa, Riscos e *Compliance*, além de uma contribuição esperada em relação a adaptações empresariais em tempos disruptivos, contribuindo em trazer luz na percepção de mercado de GRC no que tange aos desdobramentos ocasionados devido à pandemia.

Essa colaboração esperada corrobora a ideia de Broedel e Flores (2021), onde comentam um afastamento da academia contábil da prática do dia-a-dia. O presente trabalho espera colaborar com os colaboradores de mercados, assim como gestores, líderes e outros participantes desse meio, a fim de entender como o mercado de GRC observou os pontos do Triângulo da Fraude de Cressey (1973).

REFERENCIAL TEÓRICO

Com as mudanças apresentadas no âmbito empresarial, as empresas aumentaram sua busca por uma gestão organizada de riscos, governança corporativa e controles internos, por meio de investimentos empresariais para a melhoria destes setores. Frigo e Anderson, (2009) explicam que o pontapé inicial dessas iniciativas foi o Ato de Sarbanes-Oxley (SOX) e, a partir deste ato, as organizações formaram funções para facilitar as ações em busca da conformidade.

Essa preocupação empresarial levou as empresas a iniciativas de criar a área de GRC, sendo Governança, Risco e *Compliance* (Frigo & Anderson, 2009). O GRC é um modelo adaptável, capaz de mensurar a performance da gestão de risco, assim como também do processo de *compliance* e estruturas de governança da empresa, trazendo uma visão mais ampla das operações empresariais (Widhoyko, 2017). O autor explica que inicialmente a governança foca na análise dos planos e políticas da diretoria. Logo após esta etapa, o *compliance* expõe a auxilia a integridade das atividades, assim como a prática e a transparência. Por último, o autor

conclui, a análise de risco é preventiva e busca observar os efeitos que podem ocorrer com a empresa.

O Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) (2015) explica que a governança corporativa é o sistema onde as organizações são monitoradas, incentivadas e dirigidas, por meio da integração entre as pessoas que participam do processo decisório, setores de fiscalização e demais *stakeholders*. O instituto explica que há 04 princípios que permeiam a governança corporativa, sendo eles a transparência, a equidade, prestação de contas e responsabilidade corporativa.

Por riscos, entende-se como a possibilidade de uma perda ou injúria criada por uma atividade ou por um indivíduo (Tarantino, 2008). Para evitar instabilidades, as empresas devem buscar investiga-los, mapeá-los, entende-los e evita-los. Com isso, determina-se a importância que a empresa deve ter ao gerenciamento de riscos, assim como contramedidas necessárias para a gerência do mesmo.

Neves e Figueroa (2019) ressaltam a importância de saber lidar com os grupos de riscos para a boa gestão dos negócios, fator este que se torna importante para a perpetuação da atividade da empresa. Os autores também colocam a luz sobre a importância do entendimento que em cada atividade empresarial apresenta peculiaridades e diferentes riscos para que o gestor conheça e gerencie. Em adição, Tarantino (2008) cita algumas ações que a GRC pode utilizar para mitigar casos de fraudes dentro da organização, sendo, a utilização eficiente de informações, *disclosure* público e alinhamentos de responsabilidade, assim como também relaciona a eficiência da GRC, sendo que quanto maior for o nível de Governança, Riscos e Controle, mais difícil é a possibilidade da ocorrência de fraudes internas.

A PWC (2020) em um de seus relatórios sobre a pandemia, levanta quais são as áreas de riscos que as empresas devem buscar focar durante a crise pandêmica, são eles:

- a) uma fragilização excessiva dos ambientes de controles internos, uma vez que se aumentou o foco na continuidade dos negócios;
- b) preocupação com a privacidade e proteção dos dados corporativos;
- c) mudanças e novas exigências e regulações;
- d) aumento dos riscos ou novos riscos e segurança cibernética, visto o deslocamento do ambiente corporativo para o trabalho remoto (home office);
- e) possível aumento da fraude (desatenção, favorecimento por queda da fiscalização interna);
- f) risco reputacional e risco comunicativo (vias informais de comunicação que não são corporativas ao uso de dados sensíveis).

Uzele e Ferenzini (2020) comentam sobre os riscos que a pandemia pode surtir nas empresas, logo, a importância de um comitê de crise que estruture uma matriz de riscos que aborde assuntos como corrupção e fraudes, contratos, regulamentos, leis trabalhistas, implicações financeiras e a importância da continuidade dos negócios e as adaptações que possam ser necessárias para a continuidade das operações em períodos de lockdown, por exemplo. Partindo desse pressuposto, Calder (2008) explica que as ameaças à segurança da informação têm um escopo grande, podem ser complexas e caras, envolvendo crimes casuais (hackers ou vírus), como também crimes organizados (hackers, *spammers*, fraudadores, espiões industriais, entre outros), logo, há uma preocupação onde as informações organizacionais que referem à questão de Tecnologia da Informação também devem ser preocupação da direção e governança.

Colocando o contexto da pandemia, onde houve a necessidade da utilização da internet para que as atividades operacionais continuassem durante os regimes de lockdown e home office, Ma e McKinnon (2020) observam que esse fator abre um contexto para um aumento da oportunidade de crimes cibernéticos acontecerem, com ataques em vulnerabilidades psicológicas (visto a pandemia), assim como ataques feitos diretamente às bases de dados das

peessoas, podendo ocorrer transações financeiras e vazamentos de informações pessoais. Nas empresas, Ahmad (2020) levanta os impactos que esses atos podem trazer, como destruição de dados, restauração e apagamentos de sistemas invadidos, queda de produtividade, dinheiro roubado, roubo de dados financeiros e sigilosos e possíveis danos à imagem empresarial durante esses ataques.

Lança (2020) ressalta a preocupação empresarial durante o período de isolamento social sob olhar do *compliance*, com desafios organizacionais para a disponibilização de computadores para trabalho destinados aos colaboradores que atuaram em home office, estes equipados com as ferramentas devidas para a mitigação do risco de perda de dados ou o acontecimento de fraudes.

Dentro de um dos pilares da governança corporativa, no que tange a parte de controle, há o pilar *compliance*, definido por Mendes e Carvalho (2017), o *compliance* é a busca da empresa no cumprimento das normas vigentes e da lei e a palavra tem sua derivação do termo inglês *to comply*, que significa cumprir. No setor privado, é uma exigência de conformidade das empresas com as normas, políticas internas e ética organizacional, com uma busca de evitar conflitos de interesses e a necessidade da autonomia dessa área dentro da organização (Almeida, 2019). Para o presente trabalho será utilizada o termo em inglês (*compliance*) pois é a forma mais utilizada pelos autores para nomear a área.

O *compliance* é ligado ao setor de Governança Corporativa da empresa, e, faz parte da gestão da empresa e a forma da tomada de decisão por meio dos gestores e também pode estar identificado dentro da área de controles internos (Tarantino, 2008). O *compliance* tem objetivos preventivos e relativos, pois além de buscar prevenir infrações legais e mitigação dos riscos, também impõe para a organização a apuração da atuação criminosa e fora das normas de conduta da empresa, como também formula medidas corretivas e se propõe a entregar para as autoridades os resultados das investigações conduzidas internamente, uma vez que a ideia de risco é um pilar central para o tema do *compliance* (Veríssimo, 2017). Em complemento, Tarantino (2008) cita três objetivos do *compliance*, sendo a eficiência e eficácia da efetividade das operações, colocar a empresa em conformidade com as regras e regulamentações e trazer confiança para os relatórios financeiros.

Lança (2020) ressalta a preocupação empresarial durante o período de isolamento social sob olhar do *compliance*, com desafios organizacionais para a disponibilização de computadores para trabalho destinados aos colaboradores que atuaram em home office, estes equipados com as ferramentas devidas para a mitigação do risco de perda de dados ou o acontecimento de fraudes.

A Câmara de Comércio França-Brasil (CCFB) (2020) coloca alguns pontos de especial atenção, principalmente ao *compliance* em home office:

a) reforço das regras de integridade aos colaboradores, inclusive, envolvendo a alta administração no envio dessas mensagens. além disso, manter um canal de comunicação aberta, para recebimento de denúncias e informações em gerais;

b) a questão da segurança da informação, pois, com o uso do canal informal (como por exemplo, aplicativos de mensagens instantâneas) uma atenção especial, além de priorizar a importância do uso de canais corporativos para a comunicação, com registro fidedigno das atividades que possam ser usadas em futuras investigações;

c) no que tange as contratações emergenciais, a sugestão de medidas de *due diligence*, além de deixar claro limites de valores e tempo. também há a sugestão pela comissão de cláusulas anticorrupção e processos que facilitem uma auditoria completa futura;

d) na inexigibilidade ou dispensa da licitação, conforme liberado por lei, quando se trata do combate à pandemia (lei n. 13.979/2020), uma conferência mais assídua e maior cuidado ao celebrar tais contratos e, se possível, aumentar os controles internos que possam tangenciar essas negociações.

Com as mudanças ocasionadas pela crise pandêmica, houve um movimento de corte de verbas para setores não geradores de receita, sendo o *compliance* e controles internos alguns dos afetados. A EY (2020) sugere uma agenda de integridade para reforçar esse setor durante a crise, observa-se:

- a) exploração de novas formas e tecnologias para conseguir chegar a um equilíbrio entre eficiência e eficácia dos controles, assim como a necessidade de avaliação de mecanismos tecnológicos que possam afetar os controles que foram mitigados por conta do trabalho remoto;
- b) no que tange à cultura organizacional, manter as agendas de treinamento e fortalecer a comunicação com executivos. também manter os processos de investigação e controles internos para que haja um desencorajamento de desvios éticos potenciais;
- c) sobre a governança, manter o enfoque em ética e *compliance* nas agendas do conselho de administração, mas também, mantendo o foco nos riscos financeiros e operacionais, assim como também trazer o envolvimento da auditoria interna e o setor de integridade para opinar em decisões de investimentos, doações e gastos emergenciais.

Partindo do ponto de vista dos estudos sobre a operacionalização dos programas de integridade e discussão sobre Governança, Riscos e Controles, apresenta-se a seguir os estudos sobre fraudes que irão ser usados no presente trabalho. Se torna interessante a relação desta teoria com o escopo da pesquisa, uma vez que o Triângulo da Fraude pode ser visto como um modelo que assessora o risco da fraude, sendo um componente de assessoria dentro de uma auditoria ou uso empresarial (Dorminey et al, 2012).

O grande expoente na Teoria da Fraude é Donald R. Cressey (1973), que definiu os três pontos do comportamento fraudulento, conhecido por Triângulo da Fraude, por meio de sua pesquisa de doutorado entrevistando uma série de pessoas que estavam alocadas em cargos de confiança de empresas, que foram sentenciadas por comportamentos ilícitos, obteve uma hipótese final, comentando que as pessoas e confiança podem violar a confiança quando elas tem um “problema financeiro não compartilhável” e entendem que esse problema pode ser resolvido por meio da violação da confiança à elas depositadas, por meio de aplicações em sua própria conduta e por meio de verbalizações que conseguem modificar seus conceitos de si próprias para que efetivamente façam o ato.

O Triângulo da Fraude de Cressey (1973) é separado por 03 pontos:

- a) pressão: o motivo que pressiona o potencial fraudador a efetuar o ato fraudulento, a partir do “problema não compartilhável”. EY (2020) relaciona esse ponto com alguns fatores, como: executivos e empresários estão sob pressão para salvar suas empresas, cumprir metas ou salvar seus salários, os funcionários de empresas privadas buscam manter o estilo de vida de suas famílias e sustento e, no ponto de vista dos funcionários públicos, a pressão para atender expectativas mais altas que o habitual, sob as emergências;
- b) oportunidade: a possibilidade que o fraudador tem para efetuar a fraude, seja por cargo que ocupa, acesso facilitado a informações ou outra possibilidade que o agente pode ter. EY (2020) coloca como oportunidade os estímulos governamentais, possíveis flexibilizações de regulamentações e aumento das doações das empresas, abrindo maiores oportunidades para a fraude (e a relação com a Lei n. 13.979/2020).
- c) racionalização: quando o possível fraudador aceita que pode fraudar e se convence do ato. Ao relacionar com a crise da pandemia, os impactos que a pandemia pode trazer, como fechamentos de empresas, home office, suspensão de atividades físicas e socialização e colocar em xeque a sobrevivência de muitas empresas, pode causar o agente a racionalizar a fraude, por conta do risco da existência empresarial, empregos, sustento e até mesmo um risco na vida do indivíduo (EY, 2020).

O vírus causador da crise pandêmica começou a ser identificado em 31 de dezembro de 2019, com casos de pneumonia desconhecidos na cidade de Wuhan, na China, tendo seu surto

declarado como uma emergência internacional e de alto risco para os países com sistemas de saúde precários em 30 de janeiro de 2020 (Sohrabi et al., 2020).

Por conta dessa nova enfermidade, o mundo passou por mudanças, onde os governos, buscando redução dos números que a doença, adotaram o isolamento social, como restrição de funcionamento de boa parte dos estabelecimentos comerciais, construção civil, transportes e outros serviços (Maranhão & Senhoras, 2020). Em adição, Barua (2020) comenta que a restrição das pessoas e casos de lockdown são consideradas as formas mais efetivas para barrar a transmissibilidade do novo coronavírus. Além do isolamento, notou-se que os sistemas de saúde de todo o mundo poderiam se sobrecarregar com as taxas de internação necessárias para tratar os pacientes com a enfermidade.

No levantamento feito pela IBGC (2020) em abril de 2020, há informações interessantes sobre as formas de gerencia de crises das empresas na pandemia. Essa pesquisa, feita com 205 representantes das empresas, trouxe informações como: 48,3% da amostra relataram que as empresas não possuíam procedimentos formais para direcionar a organização durante a crise. Esse resultado expõe a situação de surpresa em que as empresas se encontraram ao início da pandemia, abrindo uma reflexão de mudanças repentinas e com estruturação imediata que foi feita. Ainda sobre a pesquisa, trouxe resultados como rotinas de reuniões devido às novas formas de trabalho, sendo que a maioria relatou eficiência nas reuniões não presenciais, sendo tão efetivas quanto as presenciais.

Lança (2020) cita a necessidade de um novo olhar sobre o *compliance*, derivado ao acontecimento da pandemia. O autor explica a possibilidade de modificação no processo estratégico da mitigação de risco, e, quando há forte estrutura de governança na empresa, a revisão possa demandar o aval do Conselho Administrativo e as modificações em níveis operacionais e táticos sejam liderados pelo *Chief Compliance Officer*.

O relatório da EY (2020) traz alguns impactos organizacionais que foram observados no período, sendo eles as crescentes incertezas do médio prazo, disrupção organizacional, receitas em queda, riscos estratégicos escalonados e aumento da tomada de decisão de maior dificuldade (incluindo dilemas éticos). Também houve um movimento de corte de custos, redução salarial e cortes em funções as quais não geravam receitas diretas e, observou, um movimento de diminuição dos controles internos relacionados à possíveis fluxos de dinheiro incomum, sendo assim a flexibilização da contratação de bens e serviços (observar a Lei n. 13.979/2020) e maiores doações para auxílio no combate à crise da COVID-19. A ACFE (2020) reforça esse questionamento, ressaltando que o momento não é de flexibilização dos controles internos, mas sim, de reforço dos mesmos para mitigação dos riscos que possam acontecer.

METODOLOGIA

Para cumprir o proposto desta pesquisa, utilizou-se a estratégia de *survey*, que, conforme Freitas, Oliveira, Saccol e Moscarola (2000) comentam, pode ser utilizado quando há o desejo em responder pergunta do tipo “como”, com o ambiente natural sendo a melhor situação para estudar o fenômeno. O questionário foi aplicado por meio da ferramenta LimeSurvey, disponibilizado pela Universidade de São Paulo. Após a construção da base de dados com 971 e-mails levantados dos perfis escolhidos via LinkedIn, houve o envio de 03 ondas de e-mail e uma onda de mensagens via LinkedIn, aplicadas entre dezembro de 2021 e janeiro de 2022, obtendo, assim, 120 respostas para a construção da análise da pesquisa em questão.

A construção da base foi por meio de uma busca na rede social LinkedIn, utilizando as palavras-chave “*compliance*”, “riscos”, “governança corporativa” e “controles internos”. Por intermédio dessa busca, foram selecionados os potenciais participantes da pesquisa, os quais atuam no mercado GRC, tanto quanto internos (profissionais que atuam nos controles internos gerenciais internos da empresa) quanto os externos (os profissionais que fazem parte de

consultorias e empresas que prestam serviços de consultoria e auditoria, ou seja, atuam em várias empresas). Foi pedida a solicitação de conexão aos perfis selecionados e, os que tinham seus e-mails disponíveis no perfil da rede social, foram adicionados à base de envio. Os que não tinham, foi feito o contato via chat, para envio do link do questionário com a geração do token anônimo para resposta.

Para a construção do questionário, foram utilizadas, a Escala de Likert de sete pontos, assim como também a utilização de perguntas dicotômicas, de múltipla escolha e caixas de texto livre. A escolha por uma escala superior de pontos (7), baseia-se em Coelho e Esteves (2007), que argumentam que escalas com poucos itens podem não fornecer uma boa discriminação das respostas (limitando a habilidade de encontrar diferenças significantes entre segmentos), o que limita o método de análise dos dados.

Após o recebimento dos questionários aplicados, os dados coletados foram analisados para entendimento das respostas dos mesmos e estudo dos fatores mais importantes. A análise de dados do questionário foi feita por meio de análise descritiva, assim como testes de normalidade e testes não paramétricos, conforme a necessidade dos resultados. Para tal, foram utilizados os softwares SPSS® e o Microsoft Excel®.

Essa etapa da pesquisa buscou-se a análise qualitativa dos dados, composta pela análise descritiva das respostas coletadas, que, de acordo com Fávero e Belfiore (2017), busca caracterizar e descrever as características observadas, por meio da organização dos dados coletados, aplicadas sobre os dados amostrais, não tirando conclusões sobre a população.

Entre os grupos pesquisados dentro da amostra coletada (área de atuação, gênero, tamanho empresarial, característica empresarial, nível hierárquico e se atua interna ou externamente na empresa) buscou-se, por meio de testes não paramétricos, observar se houve diferenças estatísticas nas respostas em cada questionamento, buscando observar quais foram as diferentes percepções entre os grupos.

Para tal, utilizou-se os seguintes testes:

a) Mann-Whitney: conforme Fávero e Belfiore (2017) explicam, é utilizado para variáveis colocadas em escala ordinal, buscando observar se duas amostras independentes são extraídas da mesma população e a hipótese nula deste é que a mediana das duas populações seja igual. Esse teste é utilizado para duas amostras independentes.

b) Kruskal-Wallis: busca verificar se k ($k > 2$) amostras são provenientes da mesma população. A hipótese nula deste teste presume que as k amostras sejam das mesmas populações (Fávero & Belfiore, 2017). Esse teste é aplicado para k amostras independentes.

Cada teste gera um resultado diferente a ser interpretado. Porém, conforme Fávero e Belfiore (2017) explicam, os softwares estatísticos geram o p-value para os testes, que é a probabilidade associada ao valor da estatística, calculado a partir da amostra, demonstrando o menor nível de significância que levaria à possível rejeição da hipótese nula. Logo, ao determinar o p-value, ao observar se este foi menor do que o nível de significância estabelecido, pode-se rejeitar a hipótese nula.

No presente trabalho os dados estatísticos no uso do teste de média foram apresentados pelo p-value, uma vez que foram aplicados os testes estatísticos de acordo com a necessidade de cada análise e, para facilitar a compreensão, interpretação e apresentação dos dados no texto, padronizou-se os desta forma. Os casos onde o p-value aprestou valores menores que níveis de significância de 0,1 (90%), 0,05 (5%) e 0,01 (1%), foi observada a diferença entre os grupos respondentes (a hipótese nula do teste foi rejeitada), e neste caso houve a discussão das possíveis diferenças de percepção entre os grupos.

Barth e Lourenço (2019) comentam sobre a discussão acerca do uso do p-value em pesquisas acadêmicas, levantando, por exemplo, o excesso de importância dado a esse valor sem analisar o tamanho do efeito. Esse fator foi levado em consideração para a análise no presente trabalho, uma vez que a utilização do p-value para a discussão dos dados serviu para

observar se, na amostra pesquisada, houve diferentes percepções entre os grupos questionados e, ao observar essa diferença com nível estatisticamente significativo, houve a análise dos dados e a exposição da diferente percepção.

APRESENTAÇÃO DOS DADOS

Esta etapa busca demonstrar os resultados dos dados coletados pela *websurvey*, aplicada via LimeSurvey aos profissionais da área de governança corporativa, riscos, controle e *compliance*. Os dados analisados abaixo estão organizados na sequência: perfil da amostra coletada, discussão das respostas aos assuntos relativos à pesquisa.

Conforme análise dos respondentes, foram obtidas respostas de 13 estados diferentes, sendo a grande maioria concentrada em São Paulo. O segundo maior estado foi Rio de Janeiro, seguido por Rio Grande do Sul, demonstrando uma maior concentração, na amostra selecionada utilizada, de respondentes na região Sudeste do país, representando 81,7% dos participantes.

Tabela 01 – Distribuição regional dos profissionais

Estado Federativo	Percentual	Região	% Região
Bahia	0,8	Norte	0
Ceará	1,7	Nordeste	5,0
Distrito Federal	3,3	Centro-Oeste	5,0
Espirito Santo	1,7	Sudeste	81,7
Minas Gerais	2,5	Sul	8,4
Mato Grosso do Sul	0,8	Total	100
Mato Grosso	0,8		
Pernambuco	1,7		
Paraná	1,7		
Rio de Janeiro	13,3		
Rio Grande do Norte	0,8		
Rio Grande do Sul	6,7		
São Paulo	64,2		
Total	100		

Fonte: autor, com base nos dados coletados.

Outra característica buscada pelo questionário foi a diferenciação entre participantes internos e externos em GRC. A amostra mostrou uma maioria, de 73,3% de participantes internos das empresas. Por interno, são os profissionais que atuam nos setores de GRC e atuam para a empresa que são contratados. Os externos são os profissionais que atuam como consultores externos, tendo contato com várias empresas por meio da prestação de serviços.

Tabela 02 – Atuação dos questionados

Atuação interna ou externa	Frequência	Percentual (%)
Interno	88	73,3
Externo	32	26,7
Total	120	100

Fonte: autor, com base nos dados coletados.

A faixa de idade dos questionados está entre 20 a 60 anos, com sua maioria concentrada na faixa de 31 a 40 anos. A principal concentração está entre 31 a 50 anos, que somados os dois percentuais, atingem 66,7%.

Tabela 03 – Faixa de idade

Faixa de idade	Frequência	Percentual (%)
de 20 a 30 anos	18	15
de 31 a 40 anos	51	42,5
de 41 a 50 anos	29	24,2
de 51 a 60 anos	16	13,3
Mais de 60 anos	6	5
Total	120	100

Fonte: autor, com base nos dados coletados.

Tabela 04 – Hierarquia x Atuação interna ou externa

Hierarquia x Atuação	Interno (%/total)	Externo (%/total)
0, ou mesmo nível	9,17%	9,17%
1, ele é seu superior imediato	34,17%	8,33%
2	23,33%	3,33%
3 ou mais	6,67%	5,83%
Total	73,33%	26,67%

Fonte: autor, com base nos dados coletados.

Também foi questionado a área de atuação dos questionados, dentro do GRC e *compliance*. A partir desse dado, pode-se observar, na amostra, se há interposição de funções entre os participantes das áreas. A soma total das frequências foi de 234, mostrando que os questionados fazem mais de uma função dentro da área de GRC (mesmo que tenham a descrição de cargo como apenas uma das áreas). A maioria dos questionados atua em *compliance* (64,2%), mas também há um espalhamento de respostas entre as outras áreas.

Tabela 05 – Área de maior atuação dos questionados

Área de maior atuação	Frequência	Percentual (%)
Governança Corporativa	52	43,3
Riscos	59	49,2
Controles Internos	46	38,3
<i>Compliance</i>	77	64,2

Fonte: autor, com base nos dados coletados.

Essa sobreposição pode ser observada na tabela abaixo, onde, quando compilada a quantidades de áreas de atuações que cada respondente selecionou, observou-se que a maioria

absoluta atua em mais de uma área, totalizando 55,8% dos respondentes. A média de áreas de atuação foi de 1,98.

Tabela 06 – Quantidade de áreas de atuação por respondente

Qtd. de áreas de atuação por respondente (em GRC)	Frequência	Percentual (%)
1	51	42,5
2	33	27,5
3	19	15,8
4	15	12,5

Fonte: autor, com base nos dados coletados.

Nas características empresariais dos respondentes internos, observou-se uma frequência de 47 respondentes (39,2%) de empresas multinacionais, 71 respondentes (59,2%) de empresas nacionais e 2 respondentes de *joint-ventures* (1,7%). Também foi questionado o tamanho empresarial do participante, conforme tabela abaixo.

Tabela 07 – Tamanho empresarial

Quantidade de funcionários da empresa	Frequência	Percentual
Até 100	21	17,5
De 101 até 1000	28	23,3
De 1001 até 5000	23	19,2
Acima de 5000	48	40
Total	120	100

Fonte: autor, com base nos dados coletados.

Ao entrar no assunto principal do questionário, a percepção dos pontos do triângulo por meio dos respondentes, inicialmente, questionou-se sobre o possível aumento da pressão sobre os colaboradores (ou, para os consultores, nas empresas onde atuaram), por causa do acontecimento da pandemia.

Tabela 08 – Percepção sobre o aumento de pressão em detrimento da pandemia

Escala Pressão - Triângulo Fraude	Frequência	%
1 - houve uma queda da pressão	4	3,3%
2	0	0,0%
3	2	1,7%
4 - não houve impactos	48	40,0%
5	29	24,2%
6	17	14,2%
7 - houve um grande aumento da pressão	20	16,7%
Total	120	
Média	4,91	
Desvio	1,35	

Fonte: autor, com base nos dados coletados.

A maior escala observada foi a 4 – não houve impactos. Porém, ao relacionar os dados, quando somados os dados 5 a 7, onde indicavam um possível aumento (sendo o 7 um grande

aumento) da pressão, chega-se à maioria absoluta de 55%, indicando que os acontecimentos pandêmicos inferiram uma maior pressão organizacional, o qual pode indicar um risco empresarial observando o que Cressey (1973) indica, sendo alguns fatores como a perda de status, violação de obrigações prescritas, relações entre patrões e empregados, entre outros. Dorminey et al (2012) levanta que a pressão cria o motivo para o crime de fraude, por meio de um senso de orgulho que o indivíduo pode não procurar ajuda para o seu “problema financeiro não compartilhável” e partir para o ato fraudulento. Além desse fator, a EY (2020) levanta alguns fatores, como a sobrevivência empresarial durante o período, cumprimento de metas, manutenção do estilo de vida ou pressão para atender expectativas.

Além dessa observação, foram efetuados testes estatísticos entre os participantes da pesquisa, para observação de diferentes percepções entre os grupos. Foram detectadas 02 diferenças estatisticamente significativas, conforme os dados da Tabela 09.

a) ao que confere ao tamanho empresarial (p 0,022), observa-se que houve maiores médias dessa escala nas empresas menores (até 100 funcionários – 5,43) e nas empresas que tem entre 1001 a 5000 funcionários (5,35 de média). Nas empresas de maior tamanho (mais de 5000 funcionários), houve uma maior concentração de dados na escala 4 (não houveram mudanças);

b) também foram observadas diferenças nas respostas entre empresas nacionais e internacionais (p 0,028), observa-se que houve uma média menor dessa pressão em empresas multinacionais (4,6), porém, em empresas nacionais, houve uma média maior dessa percepção (5,14). Quanto às empresas multinacionais, observa-se um movimento maior na escala 4 (46,8%), porém com o restante dos dados desse grupo alocados em uma maior pressão. Nas empresas nacionais, a maioria absoluta dos dados se concentra nas escalas 5 a 7 (62%), observando nas empresas nacionais uma maior percepção de um possível aumento da pressão nesse ambiente.

Tabela 09 – Testes estatísticos entre os grupos e questionamento entre a pressão durante a pandemia

Mann-Whitney/Kruskall-Wallis	p-value
Tamanho	0,022**
Atua Governança	0,715
Atua riscos	0,841
Atua controles	0,676
Atua <i>Compliance</i>	0,664
Hierarquia	0,294
Internos x Externos	0,113
Nacional x Internacional	0,028**

Fonte: autor, com base nos dados coletados.

Nota: ***99% de confiança / **95% de confiança / *90% de confiança

Em seguida, foi questionado sobre o segundo ponto do Triângulo da Fraude de Cressey (1973), a oportunidade. Logo, foi perguntado se, por conta da pandemia, houve a percepção do aumento da oportunidade para que agentes fraudulentos efetuem atos ilícitos durante o período.

Dentro dessa escala, a escala mais marcada foi a que não houveram impactos (4). Porém, ao se agrupar os dados da escala 5 a 7, que indicam um aumento das oportunidades durante o período pandêmico, chega-se à soma percentual de 59,2%. A média da escala foi de 4,99, indicando que, dentro da amostra pesquisada, observou-se um aumento da oportunidade para fraude durante o período pandêmico em detrimento do isolamento social, home office e novas

formas de trabalho. Como oportunidade, Cressey (1973) explica sobre a necessidade de o indivíduo obter informações gerais ou habilidades técnicas para efetuar a fraude, conhecendo os caminhos necessários para o ato. O relatório da EY (2020) associa esse ponto do triângulo com as possíveis flexibilizações de regulamentos, aumentos das doações no período pandêmico e a tomada de decisão entre o gestor e o tomador de decisão na decisão de possíveis cortes de custos em determinadas áreas empresariais.

Tabela 10 – Percepção sobre o aumento da oportunidade em detrimento da pandemia

Escala Oportunidade - Triângulo Fraude	Frequência	%
1 - houve uma diminuição das oportunidades	2	1,7%
2	1	0,8%
3	4	3,3%
4 - não houve impactos	42	35,0%
5	30	25,0%
6	22	18,3%
7 - houve um grande aumento das oportunidades	19	15,8%
Total	120	
Média	4,99	
Desvio	1,28	

Fonte: autor, com base nos dados coletados.

Os testes estatísticos efetuados entre as respostas e os grupos do questionário, demonstraram diferenças estatísticas em respostas em apenas um grupo, sendo este a hierarquia do participante ($p 0,041$). Observou-se, que, quando mais próximo ou no mesmo nível de seu superior hierárquico, mais esse aumento da oportunidade foi percebido. A média dos respondentes do nível 0 (ou mesmo nível) foi 5,36. Em contra partida, o grupo 3 ou mais apresenta uma média de 4,73 na escala.

Tabela 11 – Testes estatísticos entre os grupos e questionamento entre a oportunidade durante a pandemia

Mann-Whitney/Kruskall-Wallis	p-value
Tamanho	0,362
Atua Governança	0,116
Atua riscos	0,117
Atua controles	0,535
Atua <i>Compliance</i>	0,691
Hierarquia	0,041**
Internos x Externos	0,503
Nacional x Internacional	0,411

Fonte: autor, com base nos dados coletados.

Nota: ***99% de confiança / **95% de confiança / *90% de confiança

Em seguida foi questionado sobre a questão da dispensa de licitação (de acordo com a Lei 13.949/2020), flexibilização de controles decorridos do trabalho remoto e possíveis afrouxamentos de controles impactaram sobre o aumento do risco de fraude organizacional.

Em dados de escolha da escala, a maioria observou que essas ações não influenciaram nesse risco. Porém, ao relacionar os dados da escala de 5 a 7, que tangenciavam o possível

aumento deste risco, obteve-se 48,3%. Os dados indicam que a maioria dos respondentes entendem que esses possíveis afrouxamentos possam aumentar o risco de fraude organizacional. A média de respostas da escala foi de 4,9.

Tabela 12 – Aumento de risco de fraudes devido as possíveis flexibilizações

Escala - aumento do risco de fraude devido as flexibilizações	Frequência	%
1 - essas ações possibilitaram uma queda no risco	1	0,8%
2	0	0,0%
3	5	4,2%
4 - essas ações não influenciaram sobre esse risco	56	46,7%
5	19	15,8%
6	20	16,7%
7 - essas ações tiveram grande impacto no aumento do risco	19	15,8%
Total	120	
Média	4,9	
Desvio	1,26	

Fonte: autor, com base nos dados coletados.

Com a aplicação de testes estatísticos para observação em diferentes percepções entre os grupos, foi observada a diferença em 03 grupos:

a) Nos atuantes em governança corporativa (p 0,074), houve uma menor percepção geral desse risco, com a média se localizando em 4,71. A maior concentração destes respondentes foi na escala 4 (não teve influência), totalizando 63,5%;

b) Os atuantes em riscos (p 0,002) tiveram uma percepção diferente. A média da escala foi de 5,24, sendo que a concentração dos dados foi na soma das escalas 5 a 7, totalizando 62,7% dos participantes dessa área;

c) Por último houve a diferença estatística entre as observações dos colaboradores internos e externos (p 0,003). No grupo dos internos, houve uma média menor que da amostragem geral, sendo 4,68, com os dados concentrados na escala 4 (não houve diferenças). Em contrapartida, os atuantes externos observaram esse risco de forma mais acentuada, com a média de 5,50, com os dados concentrados entre as escalas de 5 a 7 (65,5%). Essa diferença é demarcada também pela percepção diferente entre os entrevistados internos e externos, conforme discussão em etapa prévia do presente trabalho.

Tabela 13 – Testes estatísticos entre os grupos e questionamento e o afrouxamento e novas diretrizes durante a pandemia

Mann-Whitney/Kruskall-Wallis	p-value
Tamanho	0,270
Atua Governança	0,074*
Atua riscos	0,002***
Atua controles	0,158
Atua <i>Compliance</i>	0,433
Hierarquia	0,123
Internos x Externos	0,003***
Nacional x Internacional	0,840

Fonte: autor, com base nos dados coletados.

Nota: ***99% de confiança / **95% de confiança / *90% de confiança

Em seguida, houve o questionamento sobre o ambiente organizacional, no que tange a observação e monitoramento durante o trabalho remoto, devido aos protocolos aplicados no período.

Dentro desse grupo de questões, houve a concentração dos dados na escala de 5 a 7 (57,5%), demonstrando um ambiente mais pressionado, com uma falta de supervisão e mais estressante. Esse ambiente pode ser mais afetuoso para as empresas, observando o ponto “Oportunidade” de Cressey (1973), mencionado por ACFE (2020) em possíveis mitigações dos controles internos, além de sentimentos de falta de supervisão e monitoramento, que podem impactar na tomada de decisão do possível agente fraudulento. Nos testes efetuados para verificar a diferença estatística entre os grupos, não houve resultados que rejeitassem a hipótese nula.

Tabela 14 – Ambientes durante o home office

Ambientes durante o home office	Frequência	%
1 - o trabalho remoto proporcionou um aumento da supervisão e/ou ambiente menos estressante	7	5,8%
2	2	1,7%
3	8	6,7%
4 - o trabalho remoto não exerceu influência nessa questão	34	28,3%
5	39	32,5%
6	18	15,0%
7 - o trabalho remoto trouxe um ambiente muito estressante e/ou sensação de falta de supervisão	12	10,0%
Total	120	
Média	4,65	
Desvio	1,44	

Fonte: autor, com base nos dados coletados.

Por último, foi perguntado sobre a questão da racionalização durante a pandemia. Por racionalização, há a definição de Cressey (1973), onde comenta que é quando o fraudador acredita que pode fraudar e se convence que o ato será feito, logo, a racionalização é a tentativa de reduzir a dissonância cognitiva com o indivíduo, com o mesmo buscando estar em sua zona de confronto moral e não se considerar um violador da confiança.

Observou-se, nesse ponto do triângulo perguntado, a concentração dos dados também se localizando na escala 5 a 7 (48,3%). Entre as respostas absolutas mais demarcadas, foi a 4 (a pandemia não exerceu influência na racionalização). Observa-se que dentre os dados dos respondentes, a racionalização foi um fator considerável dentro do período pandêmico, com média de 4,78. A racionalização é quando o indivíduo tenta estar em sua zona de confronto moral e não se sentir um violador da confiança, considerando sua ação como uma exceção (Dorminey et al, 2012). Em um ambiente com fechamentos empresariais, falências, adaptação sobre formas de trabalho remotas, isolamento social, pode impactar nessa percepção e aumentar esse ponto do Triângulo, sendo ponto de importância da observação empresarial para mitigação desse risco.

Tabela 15 – Possível aumento da racionalização em detrimento da pandemia

Escala Racionalização - Triângulo Fraude	Frequência	
1 - a pandemia reduziu a racionalização da prática de ato fraudulento	2	1,7%
2	1	0,8%
3	3	2,5%
4 - a pandemia não exerceu influência na racionalização da prática do ato fraudulento	56	46,7%
5	26	21,7%
6	17	14,2%
7 - a pandemia exerceu uma grande influência na racionalização da prática do ato fraudulento	15	12,5%
Total	120	
Média	4,78	
Desvio	1,23	

Fonte: autor, com base nos dados coletados.

Nos testes estatísticos para observar diferentes percepções entre os grupos pesquisados, verificou-se a diferença estatisticamente relevante em um grupo:

a) Os atuantes em governança demonstraram diferença estatística nas respostas ($p = 0,015$), sendo sua média pouco menor que a dos dados de todos os coletados (4,48), porém, com maior concentração na escala 4 (a não influencia na racionalização).

Tabela 16 – Testes estatísticos entre os grupos e questionamento e o afrouxamento e novas diretrizes durante a pandemia

Mann-Whitney/Kruskal-Wallis	p-value
Tamanho	0,273
Atua Governança	0,015**
Atua riscos	0,338
Atua controles	0,378
Atua <i>Compliance</i>	0,562
Hierarquia	0,822
Internos x Externos	0,578
Nacional x Internacional	0,296

Fonte: autor, com base nos dados coletados.

Nota: ***99% de confiança / **95% de confiança / *90% de confiança

Apresenta-se a seguir um quadro com os principais pontos levantados com os dados colhidos.

Quadro 1 – Resumo dos dados levantados

1.	Houve o aumento da percepção na amostra questionada do ponto “Pressão” do triângulo, com a maioria absoluta de 55% dos dados concentrados na escala 5 a 7. Foi observado também que houve maior percepção desse ponto em empresas menores (de até 100 funcionários).
2.	No ponto “Oportunidade”, foi também observado um aumento da percepção da amostra questionada (59,2% dos respondentes nas escalas de 5 a 7). Dentro dos grupos pesquisados, observou-se que quanto maior na hierarquia o respondente era, maior esse ponto foi percebido.
3.	Os respondentes perceberam um maior risco de fraudes durante o período pandêmico (48,3% nas escalas de 5 a 7). Houve uma maior percepção no grupo que atua na área de Riscos e atuantes externos.
4.	Para a amostra questionada, a pandemia exerceu influência no ambiente de trabalho, o causando mais estressante ou trazendo sensação de falta de supervisão.
5.	O terceiro ponto do triângulo, “Racionalização” também foi maior percebido durante o período, (48,3% dos dados concentrados nas escalas de 5 a 7.

Fonte: autor, com base nos dados coletados.

CONCLUSÕES

O presente estudo teve como objetivo observar as percepções dos participantes do mercado de GRC, sejam internos (atuam dentro das empresas) quanto externos (consultores e/ou auditores) em relação ao Triângulo da Fraude em detrimento da ocorrência da pandemia. Para tal, foi realizada uma metodologia *survey*, aplicada a 120 participantes.

Com os dados levantados pelos questionados, foi observado um aumento da pressão exercida durante a pandemia, que indica uma porta para riscos (vazamento de dados, erros técnicos, racionalização da fraude, cumprimento de metas, entre outros). Esse ponto do triângulo foi mais observado em empresas menores que nas maiores, e uma maior concentração de percepção deste ponto em empresas nacionais.

Quanto à Oportunidade (segundo ponto do triângulo), que pode ter surgido (ou aumentado) durante o período pandêmico em detrimento das decisões empresariais, necessidade de trabalho remoto, entre outros fatores, a média da escala foi 4,99, com a maioria dos respondentes nas escalas que apresentam o aumento das oportunidades. Isso pode indicar a percepção dos respondentes que o período pandêmico poderia abrir portas para que o possível agente fraudador (que teria algum “problema financeiro não compartilhável”, de acordo com Cressey, 1973). Esse ponto do triângulo foi mais percebido pelos participantes que atuavam no mesmo nível ou eram o executivo da área, indicando que quanto maior o nível hierárquico, maior o participante pôde perceber esse ponto.

Ao questionar sobre o possível aumento do risco de fraudes devido às flexibilizações (que podem trazer impacto aos pontos de pressão e oportunidade), a média foi de 4,9, onde os respondentes puderam perceber os riscos decorridos caso possíveis flexibilizações ocorressem. Essa percepção foi mais acentuada pelos atuantes na área de riscos e entre os participantes externos (em comparação com os participantes internos).

Quando situado no assunto sobre o ambiente empresarial durante o home office (que poderia gerar os 03 pontos do triângulo – racionalização, pressão e oportunidade), foi observado que devido ao trabalho remoto, o ambiente se mostrou mais estressante e menos supervisionado, demonstrando uma realidade de germinação de riscos fraudulentos, caso não houvesse o aumento dos controles gerenciais e investimentos nas áreas de conformidade.

Por último, perguntou-se sobre o ponto da racionalização (quando o fraudador aceita que vai fazer a fraude – Cressey, 1973). Os respondentes entenderam que a pandemia pode ter exercido impacto sobre essa questão.

No que tange aos pontos do Triângulo da Fraude de Cressey (1973), foi relatada, em todos os pontos perguntados, uma maior percepção dos pontos, indicando que a pandemia por si, com as mudanças as quais foram necessárias para o período, aumentaram as portas para o acontecimento de fraudes organizacionais que, relacionando com os dados coletados, foram ponto chave de preocupação empresarial no direcionamento dos seus investimentos durante o período para mitigação de riscos durante o processo.

Como limitação desse estudo, o uso da metodologia via questionários podem levar a possíveis subjetividades das respostas e a dependência dos respondentes para o andamento da pesquisa, além de uma amplitude amostral restrita, deixando sugestões para futuras pesquisas com diferentes áreas empresariais ou maior amplitude amostral, além da aplicação de mais teorias que tangenciam o assunto fraude, como o Diamante da Fraude ou o Pentágono da Fraude, que trazem desdobramentos da teoria utilizada no presente trabalho.

REFERÊNCIAS

- ACFE. (2020). Coronavirus Pandemic Is a Perfect Storm For Fraud. Recuperado de <https://www.acfe.com/press-release.aspx?id=4295010491>
- Ahmad, T. Corona Virus (COVID-19) Pandemic and Work from Home: Challenges of Cybercrimes and Cybersecurity (April 5, 2020). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3568830> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3568830>
- Almeida, L. E. (2019). Governança Corporativa. In Carvalho, A. C., Alvim, T. C., Bertocelli, R. D. P., & Venturini, O. (Coords), Manual de Compliance (pp. 3-20). Rio de Janeiro, RJ: Forense.
- Barua, S. (2020). Understanding Coronanomics: The Economic Implications of the Coronavirus (COVID-19) Pandemic. Retirado de: <https://ssrn.com/abstract=3566477>
- Bravo Research. (2021). O Mercado Global de Governança, Riscos e Compliance até 2025. Recuperado de <https://solutions.bravogrc.com/relatorio-mercado-grc>
- Broedel, A., & Flores, E. da S. (2021). Pesquisa Contábil: O Falso Dilema entre a Consistência Metodológica e a Relevância Prática. *Revista De Administração Contemporânea*, 25(6), e210119. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2021210119.en>
- Calder, A. (2008). IT Governance Overview. In Tarantino, A. (Org.), *Governance, Risk and Compliance Handbook* (pp. 155-165). Nova Jersey: John Wiley & Sons.
- CCFB. (2020) Covid-19 e riscos de compliance: como garantir a conformidade da empresa em período de crise e day after. Recuperado de <https://www.ccfb.com.br/noticias/covid-19-e-riscos-de-compliance-como-garantir-a-conformidade-da-empresa-em-periodo-de-crise-e-no-day-after/>. Acesso em: 20 abr. 2020

- Coelho, P. S., & Esteves, S. P. (2007). The Choice between a Fivepoint and a Ten-point Scale in the Framework of Customer Satisfaction Measurement. *International Journal of Market Research*, 49(3), 313–339. <https://doi.org/10.1177/147078530704900305>
- Coenen, T. (2008). *Essentials of corporate fraud*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Cressey, D. R. (1973). *Others people's money: a study in the social psychology of embezzlement*. Nova Jersey: Patterson Smith.
- Dorminey, J., Scott Fleming, A., Kranacher, M. J., & Riley, R. A. (2012). The evolution of fraud theory. *Issues in Accounting Education*, 27(2), 555–579. <https://doi.org/10.2308/iace-50131>
- Estrada, M. A. R. (2020), Can COVID-19 Generate a Massive Corruption in Developing Countries and Least Developed Countries? Recuperado de: <https://ssrn.com/abstract=3597367>
- EY. (2020). COVID-19 e o Triângulo da Fraude. Recuperado de https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/pt_br/topics/forensics-/ey-triangulo-da-fraude-spread.pdf
- EY. (2020). COVID-19 e o Triângulo da Fraude. Recuperado de https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/pt_br/topics/forensics-/ey-triangulo-da-fraude-spread.pdf
- Fávero, L. P.; Belfiori, P. (2017). *Manual de Análise de Dados - Estatística e Modelagem Multivariada com Excel®, SPSS® e Stata®*. Rio de Janeiro, RJ: Elsevier.
- Freitas, H., Oliveira, M., Saccol, A. Z., & Moscarola, J (2000). O método de pesquisa survey. *Revista de Administração*, 105-112. Recuperado de: http://www.clam.org.br/bibliotecadigital/uploads/publicacoes/1138_1861_freitashenrique_erausp.pdf
- Friego, M. L., & Anderson, R. J. (2009). A strategic framework for governance, risk, and compliance. *Strategic Finance*, 90(8), 20. Recuperado de: <https://www.proquest.com/openview/0d1074b83b905114b63c0678519fb78a/1?pq-origsite=gscholar&cbl=48426>
- IBGC (2020). COVID-19 (Coronavírus), Gerenciamento de Crises e o Papel dos Administradores nas Organizações. Recuperado de <https://conhecimento.ibgc.org.br/Paginas/Publicacao.aspx?PubId=24211>
- IBGC. (2015). Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa. Recuperado de https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4382648/mod_resource/content/1/Livro_Codigo_Melhores_Praticas_GC.pdf
- Lança, D. P. (2020). GESTÃO CORPORATIVA DE RISCOS DE COMPLIANCE – DESAFIOS NA ERA DO COVID-19 E TENDÊNCIAS DA PÓS-PANDEMIA. In Ribeiro, D. F. & Kraft, D. M. (Coords), *Direito dos Negócios na era pós covid-19*. Belo Horizonte, MG: D'Plácido.

- Lima, J. P. R.; Silva, V. R. & Leal, E. A. (2020). Análise do uso de entrevistas em trabalhos científicos de contabilidade no Brasil no período de 2010 a 2019. Apresentado em XX USP International Conference in Accounting. Recuperado de:
<https://congressosp.fipecafi.org/anais/20UspInternational/ArtigosDownload/2564.pdf>
- Ma, K., & McKinnon, T. (2020). COVID-19 and Cyber Fraud: Emerging Threats During the Pandemic. Available at SSRN 3718845
- Maia, A. J. R., Costa, P. Y, Santos, A. R. S., Nascimento, I. C. S. & Melo, G. C. V. (2020). Transparência dos Dados de Dispensa de Licitação para Combate à Covid-19. Apresentado em XX USP International Conference in Accounting. Recuperado de:
<https://congressosp.fipecafi.org/anais/Anais2020/ArtigosDownload/2891.pdf>
- Mendes, F. S., & Carvalho, V. M. de. (2017). Compliance: concorrência e combate à corrupção. São Paulo, SP: Jurídicos Trevisan Editora.
- Neves, E. C. & Figueroa, C. C. (2019). Gestão de Riscos. In Carvalho, A. C., Alvim, T. C., Bertocelli, R. D. P., & Venturini, O. (Coords), Manual de compliance (pp. 21-38). Rio de Janeiro, RJ: Forense.
- PWC. (2020). Integração das linhas de defesa como resposta à crise Covid-19
<https://www.pwc.com.br/pt/estudos/servicos/auditoria/2020/integracao-linhas-defesas-20.pdf>
- Roldo, F. R., & Thaines, A. H. (2020). COMPLIANCE COMO FERRAMENTA NA PREVENÇÃO DE RISCOS E NO COMBATE À FRAUDE ORGANIZACIONAL. Revista Eletrônica De Ciências Contábeis, 9, 241-271. Recuperado de:
<http://seer.faccat.br/index.php/contabeis/article/view/1602>
- Schramm, F. S. (2018) O compliance como instrumento de combate à corrupção no âmbito das contratações públicas (Dissertação de mestrado, Centro de Jurídicas, Universidade Federal de Santa Catarina) Recuperado de:
<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/190091/PDPC1368-D.pdf?sequence=-1&isAllowed=y>
- Sohrabi, C., Alsafi, Z., Oneill, N., Khan, M., Kerwan, A., Al-Jabir, A., ... Agha, R. (2020). World Health Organization declares global emergency: A review of the 2019 novel coronavirus (COVID-19). International Journal of Surgery, 76, 71–76. doi: 10.1016/j.ijssu.2020.02.034
- Tarantino, A. (2008). Governance, Risk and Compliance Handbook. Nova Jersey: John Wiley & Sons
- Uzele, H. Ferenzini, F. (2020). COVID-19 COMBATE EM TODAS AS FRENTES. Recuperado de <https://www.trenchrossi.com/3r/covid-19-o-papel-da-governanca-riscos-e-compliance-grc-na-era-do-coronavirus/>
- Veríssimo, C. (2017). Compliance: incentivo à adoção de medidas anticorrupção. São Paulo, SP: Saraiva.

Widhoyoko, S. A. (2017). Fraud in rights and contracts: a review of bankruptcy case of livent inc. based on governance, risk, and compliance (GRC) framework. *Binus Business Review*, 8(1), 31-39. Recuperado de:
<https://journal.binus.ac.id/index.php/BBR/article/view/1827/2992>