



PERFIL ÉTICO DOS PROFISSIONAIS
**DAS CORPORAÇÕES
BRASILEIRAS**

RELATÓRIO BIENAL | 2010/2012





FRAUDE

Vantagem sobre outro por meio de sugestões **falsas ou omissão da verdade**



COMPLIANCE

Estar em conformidade e fazer cumprir **regulamentos internos e externos**

NA PRIMEIRA METADE DO SÉCULO XXI, O DEBATE SOBRE CORRUPÇÃO AUMENTOU E GANHOU DENSIDADE



O que antes era considerado lubrificante da economia **passou a ser um entrevero para o desenvolvimento sustentável**



| Ineficiência



| Incentivos errados



| Desestímulo pela busca do bem comum



As organizações estão expostas
ao **problema da fraude**,
precisam **identificá-la**,
e controlá-la





Fraude é um **fenômeno complexo**.
Complexo porque possui uma dinâmica não-linear.
 Mas toda dinâmica **possui componentes repetitivos**

ESCALA DA FRAUDE

Ocorre a fraude quando o indivíduo é influenciado por sua **percepção ética, pressão situacional** na qual se encontra e **oportunidade** para o cometimento da fraude



A percepção ética
está na raiz
da **fraude**
ou do ***compliance***





FILOSÓFICA
Juízos de **valor**
NORMATIVO

CIENTÍFICA SOCIAL
Juízos de **realidade**
DEMONSTRATIVO



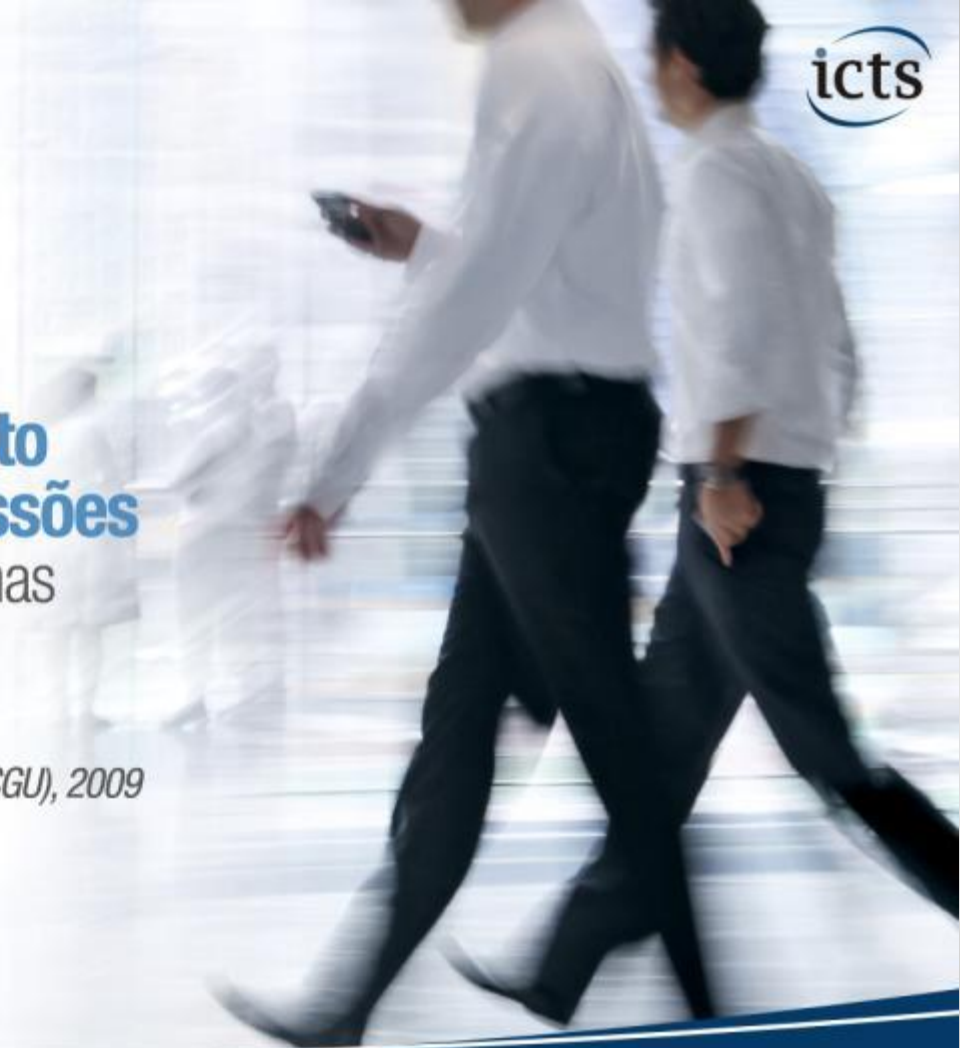
EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS
OBTIDAS EM PESQUISA



As organizações precisam buscar meios para analisar não apenas a capacidade técnica e intelectual dos seus profissionais, mas também

a capacidade de discernimento
e a capacidade de **resistência a pressões situacionais** quando diante de dilemas éticos que podem sofrer ao longo de suas atividades laborais

Controladoria Geral da União (CGU), 2009



Identificar o nível de compliance individual dos **participantes com a cultura da organização**

Mitigar vulnerabilidades que interfiram na manutenção **de um ambiente ético**

Recomendar aprimoramentos às normas e procedimentos da empresa em relação a sua clareza **para prevenção de perdas e fraudes**

Reforçar a mensagem corporativa da importância da ética, aumentando **a inibição da má conduta**



RISCO DE COMPLIANCE INDIVIDUAL



Transparência: Postura do participante em relação ao processo : disposição em colaborar; se mostrar/ revelar

Percepção Moral: Discernimento entre o certo e o errado, percepção de valores éticos e morais

Pressão Situacional: Motivação e comprometimento para com a empresa; identificação de motivadores, com conflitos de interesse e influência do grupo

RISCO DE POSIÇÃO



Atrativo: Grau de atratividade inerente a bens, como dinheiro, mercadorias e acesso a informações estratégicas

Oportunidade: Análise do grau de oportunidade existente para cometer atos ilícitos, como ausência de controles, nível de autonomia e vulnerabilidades identificadas no processo.

RISCO COMBINADO



Risco Combinado: Correlação entre o risco de compliance individual e o risco da posição

Reflexão de temas éticos, **tanto por questões opinativas quanto pelo posicionamento frente a dilemas éticos** em que o participante se deparou ou pode se depararem suas atividades profissionais, utilizando três instrumentos de coleta de dados



Aplicação
de questionários



Pesquisa
documental



Entrevista
estruturada





SOB PRINCÍPIOS

Agir de acordo com que **se acredita ser certo por convicção**

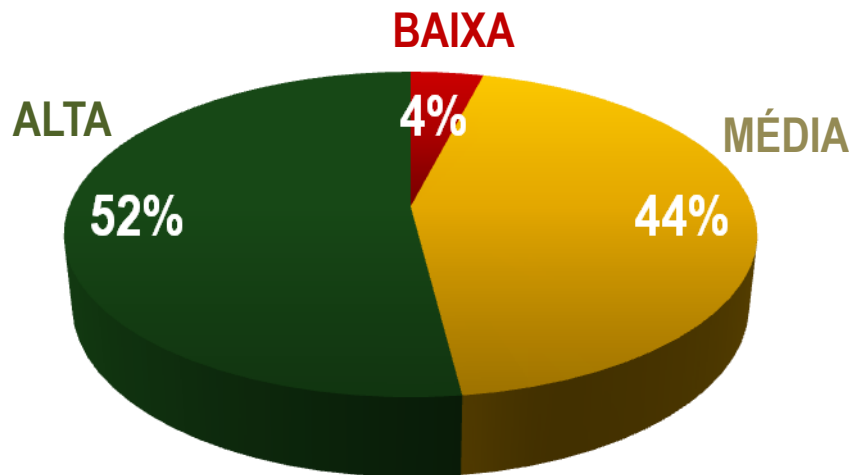


SOB PRESSÃO

Agir influenciado/a **por situações e/ou pressões do ambiente**

A PESQUISA CONSIDERA O FENÔMENO DA HIPOCRISIA COMO UMA POSSIBILIDADE NAS RESPOSTAS, GERANDO ASSIM O ÍNDICE DE TRANSPARÊNCIA DURANTE O PROCESSO

NÍVEL DE TRANSPARÊNCIA



PESQUISA BIENAL DO PERFIL ÉTICO DOS PROFISSIONAIS DAS CORPORAÇÕES BRASILEIRAS 2010 - 2012



TOTAL DE
AMOSTRA

3211

ENTREVISTADOS
EM 45 EMPRESAS
PRIVADAS DO BRASIL



VARIÁVEIS ANALISADAS

♀♂ GÊNERO	⊖⊕ MATURIDADE	📖 ESCOLARIDADE	💰 FAIXA SALARIAL	👤 HIERARQUIA
72,2 % Homens	55,7 % < 34 anos	36,9 % Não graduado	54,8 % Até R\$ 3.000	44 % Operação
27,8 % Mulheres	44,3 % > 34 anos	63,1 % Graduado	45,2 % Ac. de R\$ 3.000	56 % Gestão

Realizado teste de normalidade de Anderson-Darling, considerando nível de confiança de 95%, margem de erro de 2,31% para mais ou menos e trabalhando com uma proporção de 0,005, uma vez que a verdadeira proporção (p) é desconhecida



DENÚNCIA



CONVÍVIO



ATALHO



FURTO



SUBORNO



PRESENTE

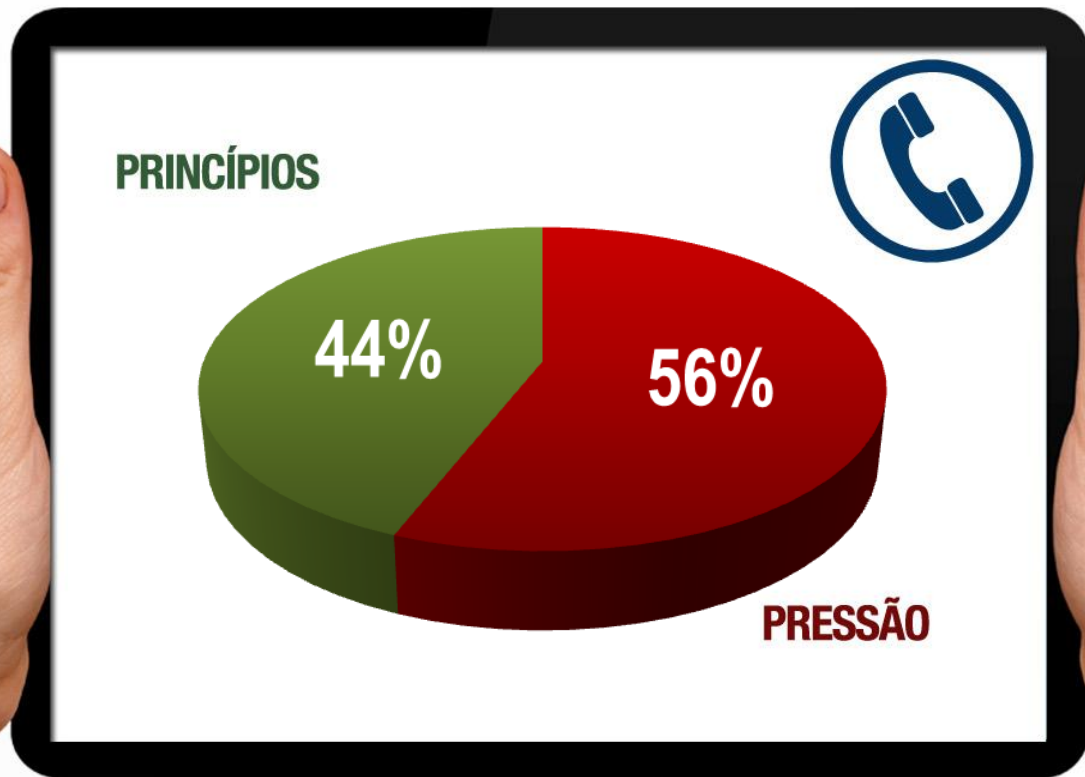


INFORMAÇÃO



Foi realizada análise quantitativa utilizando o modelo de **Análise de Variância Simples (ANOVA)** comparando os dilemas éticos pesquisados com as variáveis expostas nessa pesquisa. **Destacou-se as variáveis com maior significância ($p < 0,10$)**

Delatar comportamento antiético de terceiros dentro da organização



Delatar comportamento antiético de terceiros dentro da organização

♀♂ GÊNERO (p=0,001)

Feminino 1,6114

Masculino 1,544

📖 ESCOLARIDADE (p=0,85)

Não Graduado 1,5649

Graduado 1,5615

👤 HIERARQUIA (p=0)

Gestão 1,5298

Operação 1,6047

⊖⊕ MATURIDADE (p=0,81)

Adulto 1,5604

Jovem 1,5646

💰 FAIXA SALARIAL (p=0,044)

Acima de R\$ 3 mil 1,5434

Até R\$ 3 mil 1,5787

56% dos profissionais somente denunciarão atos antiéticos cometidos por colegas de trabalho se

forem incentivados pela organização

Mulheres (**61%**) e Operacionais (**60%**) tendem a hesitar

mais em denunciar atos antiéticos cometidos por colegas de trabalho



- Receio de comprometer-se com **tais denúncias?**

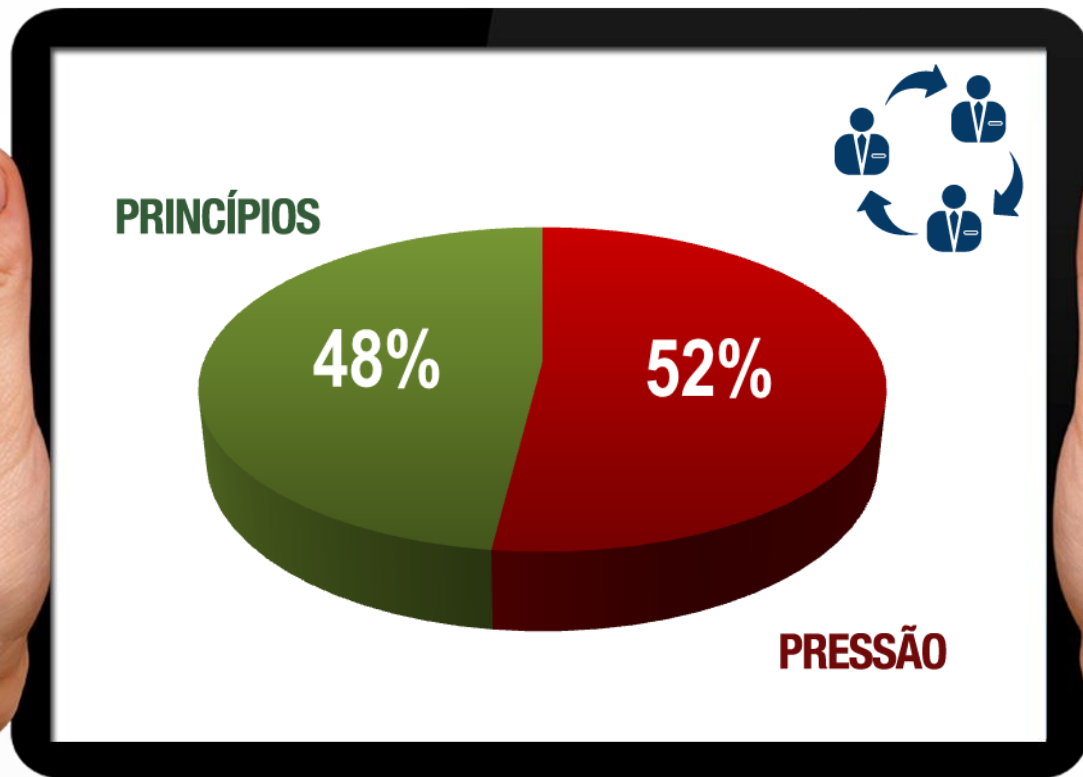
- Medo de sofrer represálias por **parte dos denunciados?**





Comitê de Ética/
Gestor da Ética

Saber e conviver com atos antiéticos



Saber e conviver com atos antiéticos

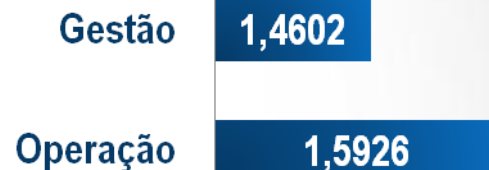
♀♂ GÊNERO (p=0,157)



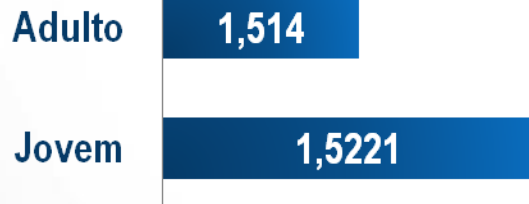
📖 ESCOLARIDADE (p=0,003)



👤 HIERARQUIA (p=0)



⊖⊕ MATURIDADE (p=0,65)



💰 FAIXA SALARIAL (p=0)



52% dos profissionais tendem a conviver
sem restrições com atos antiéticos

55% dos não-graduados que ganham
até **R\$ 3.000/mês** e 59% dos operacionais
**tendem a conviver
com atos antiéticos**



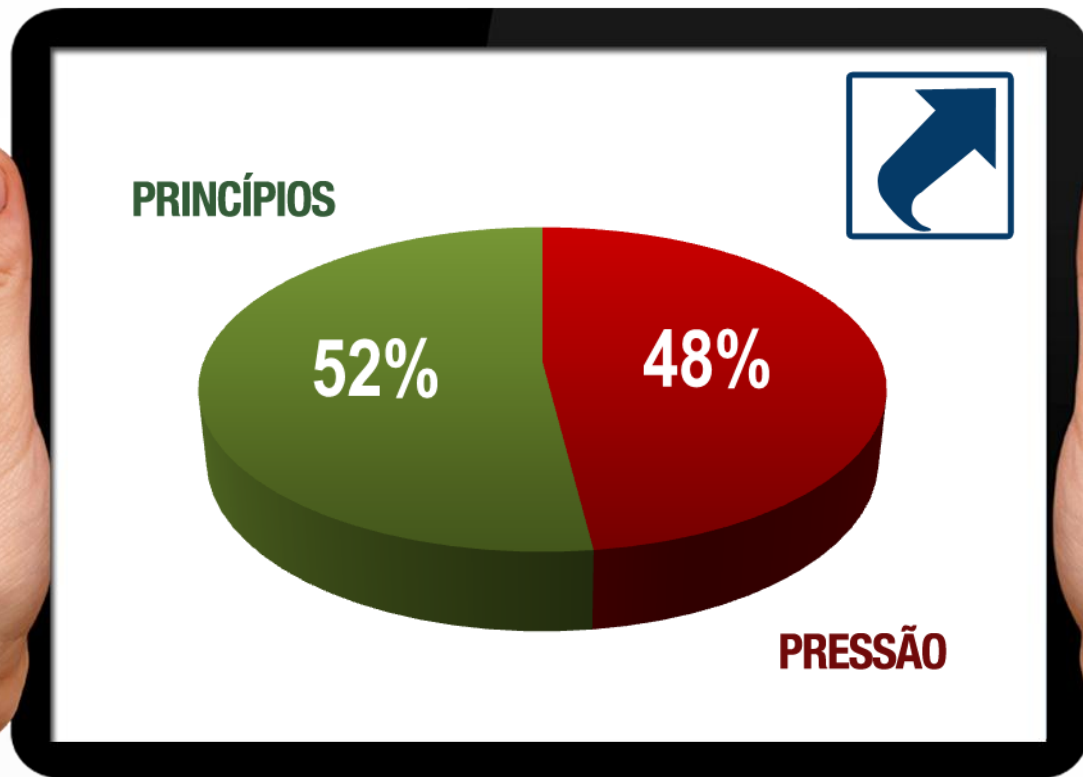
- As organizações estão conscientizando (em termos éticos) **adequadamente a sua base?**
- Há ações estruturadas voltadas **para a conscientização da ética?**



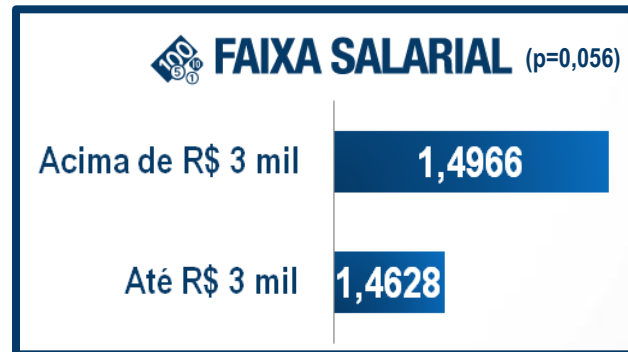
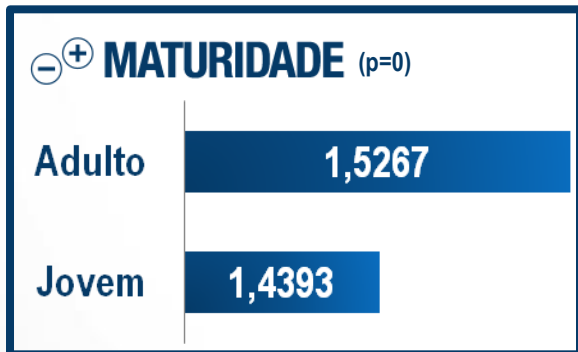
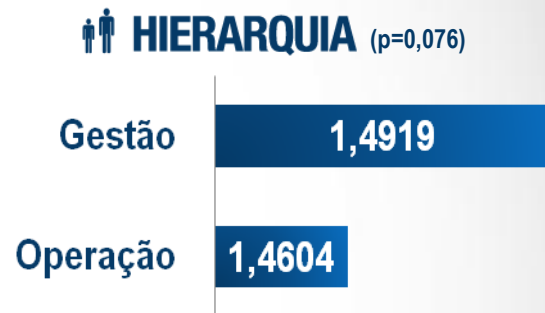
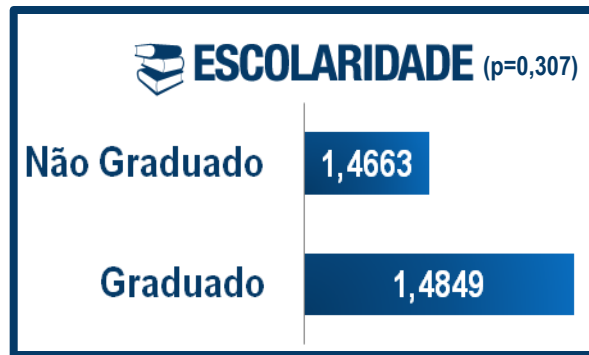
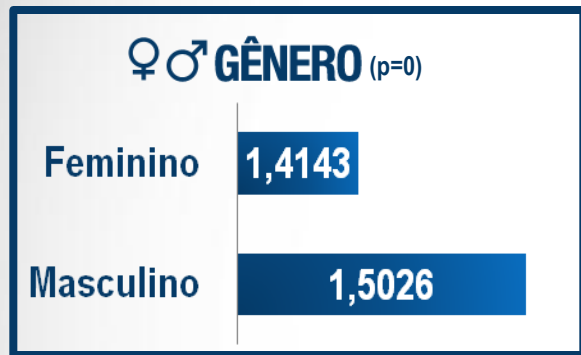


Comitê de Ética/
Gestor da Ética

Encurtar os caminhos para conseguir algum benefício próprio



Encurtar os caminhos para conseguir algum benefício próprio



Metade dos profissionais tendem a adotar atalhos antiéticos para atingir

suas metas

Gestores **homens e adultos** tendem a ter maior disposição na adoção de atalhos

antiéticos para atingir metas



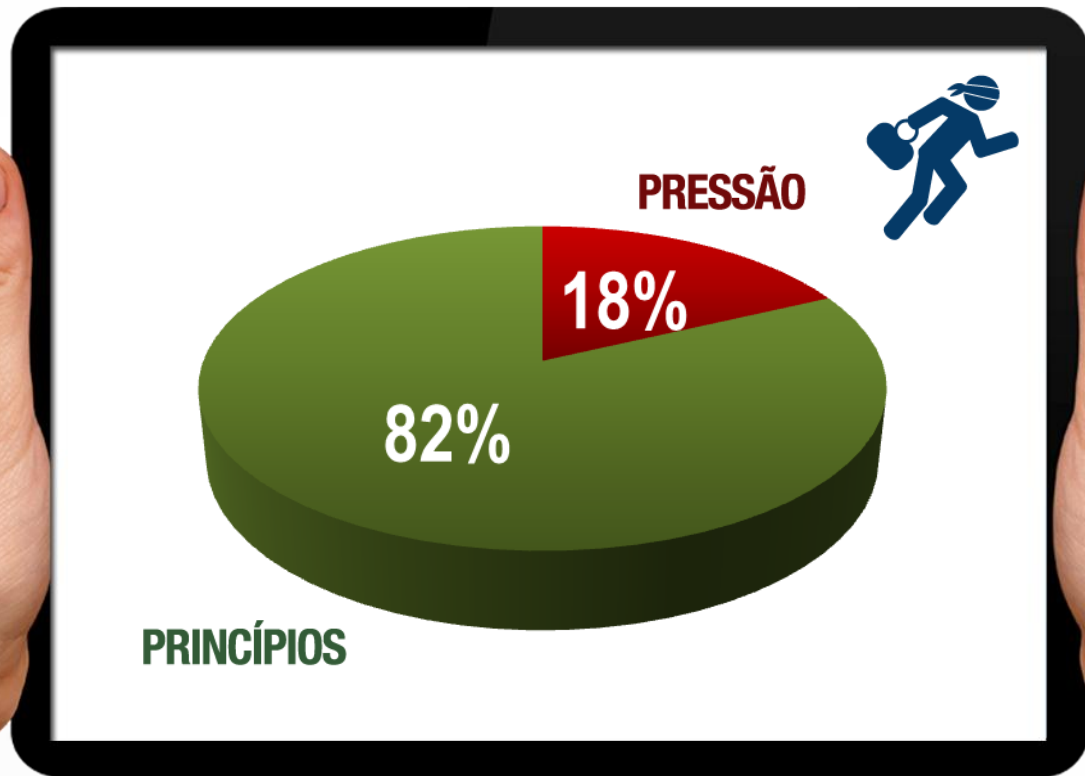
- A pressão para o alcance de metas suscita **tendência à manipulação?**

- A Ética faz parte da estratégia das organizações, **tanto quanto os resultados?**

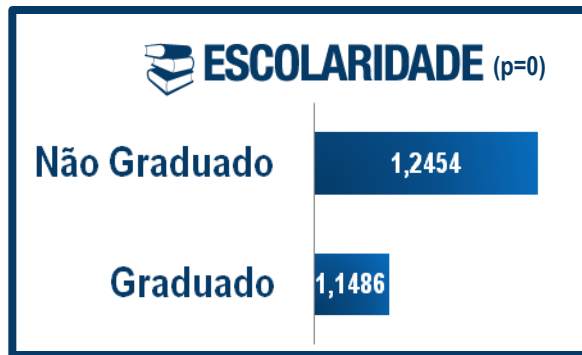
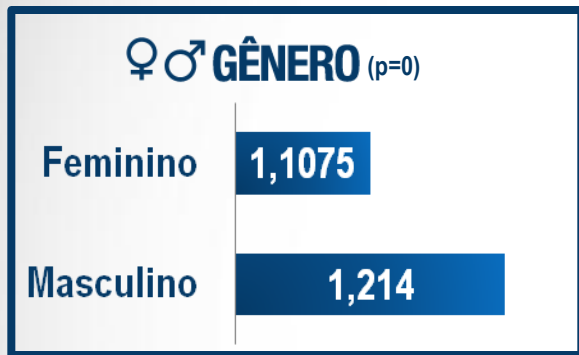




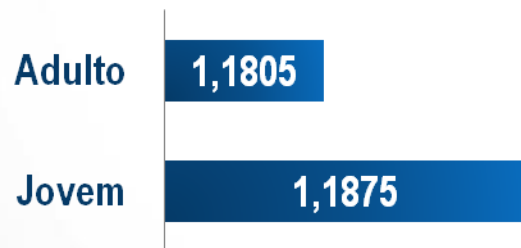
Apropriar-se dos bens da organização



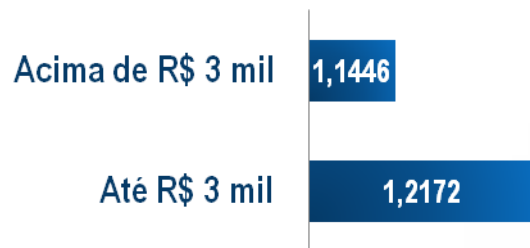
Apropriar-se dos bens da organização



⊖⊕ **MATURIDADE** (p=0,612)



💰 **FAIXA SALARIAL** (p=0)



18% dos profissionais admitem que furtariam valores consideráveis da organização **dependendo das circunstâncias**

Homens (**21%**) não graduados (**25%**) no nível operacional (**24%**), possuem maior disposição **para furtar a organização**



- Há consequências para profissionais que cometem **crimes nas organizações?**
- As organizações possuem estrutura **para investigar e tratar fraude interna?**

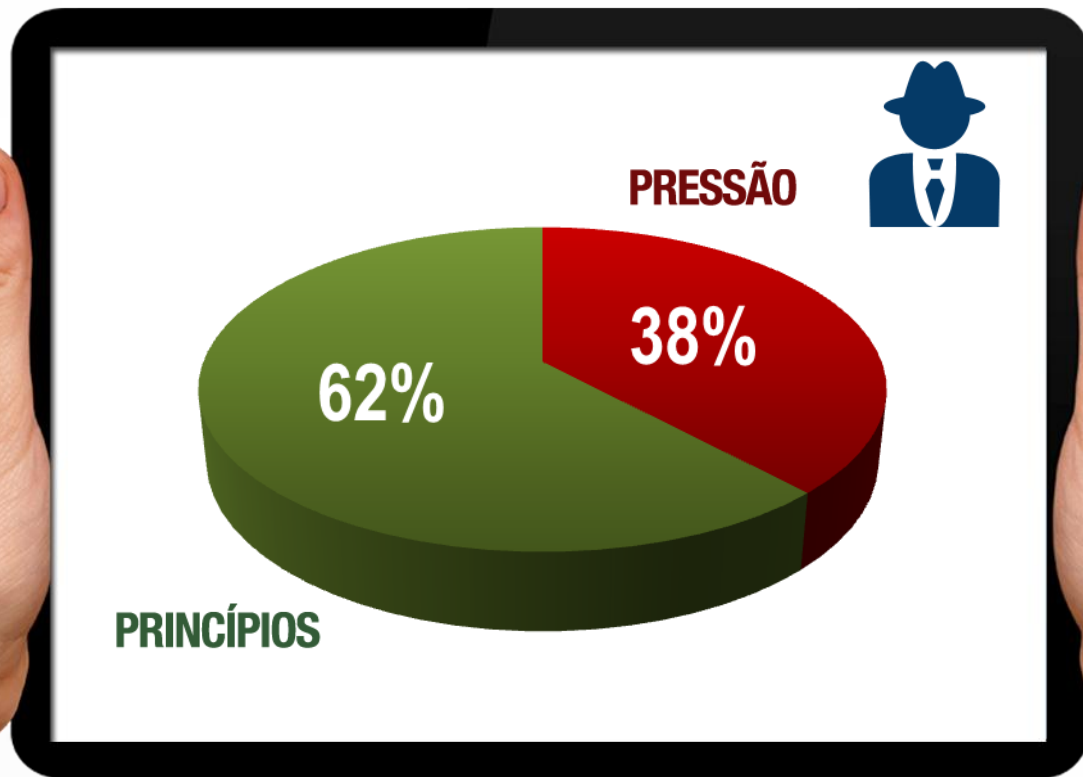




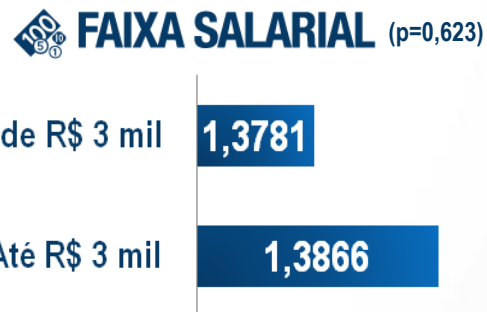
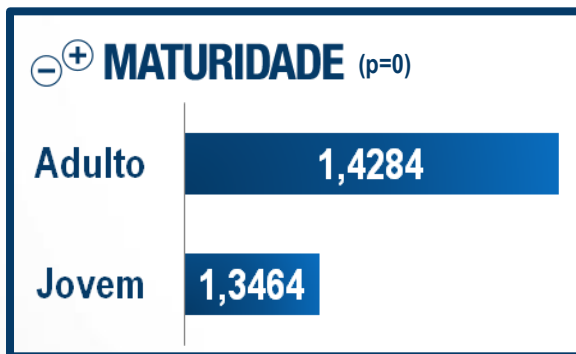
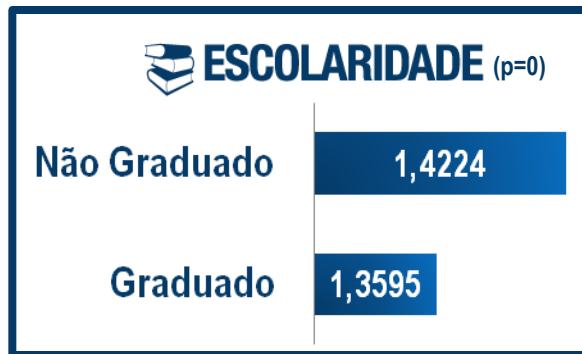
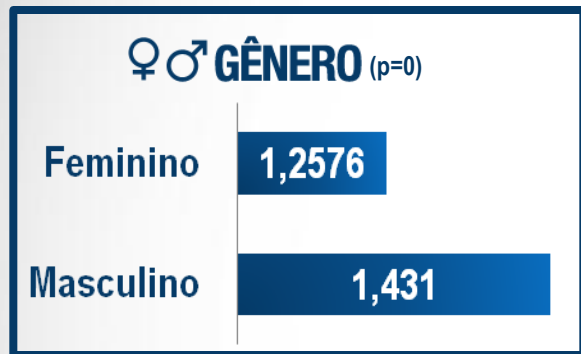
Comitê de Ética/
Gestor da Ética



Concordar que se pratique ato antiético em troca de dinheiro



Concordar que se pratique ato antiético em troca de dinheiro



38% dos profissionais aceitariam suborno para beneficiar um fornecedor

dependendo das circunstâncias

Homens adultos não graduados (**43%**), são mais propensos a receber suborno

em prejuízo da organização



- Há a percepção de que **suborno é um “crime sem vítima”**?
- As organizações possuem **diretrizes éticas e regras de conduta claras e formalizadas**?

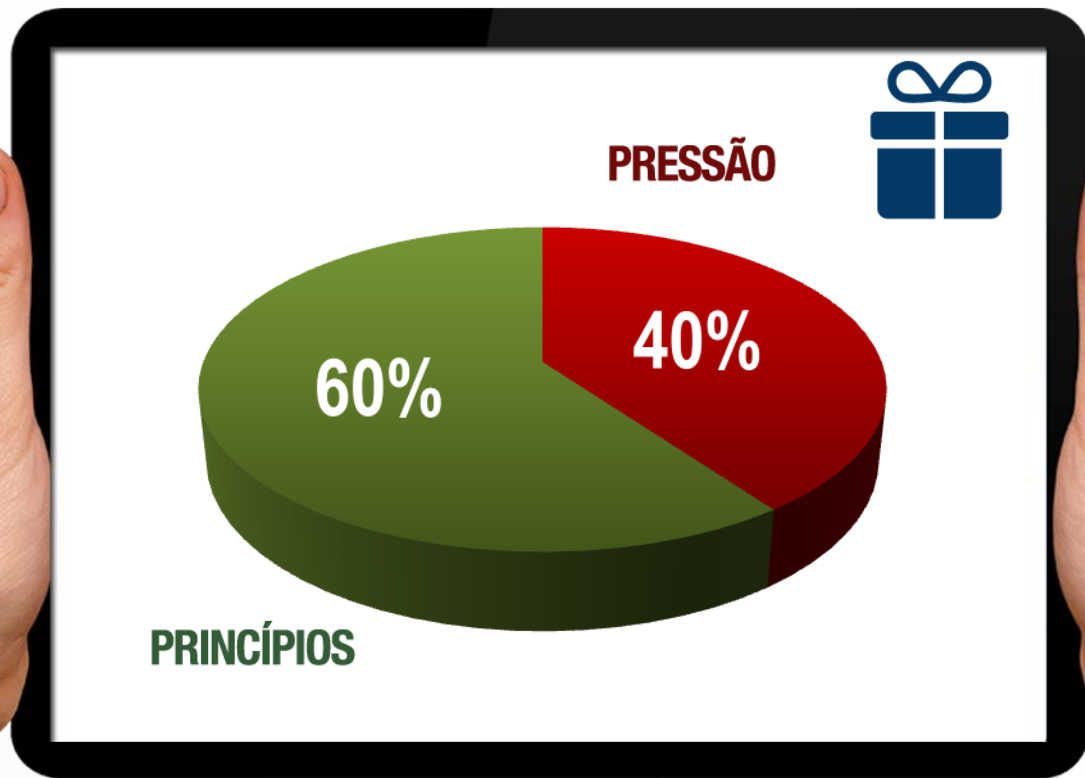




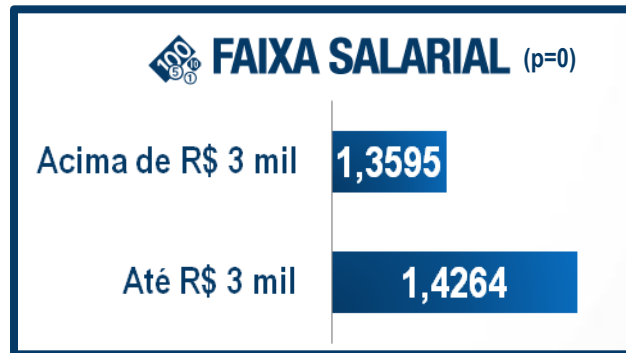
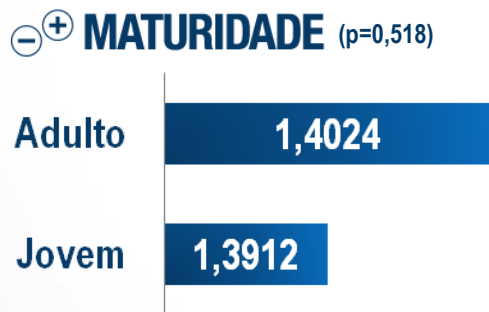
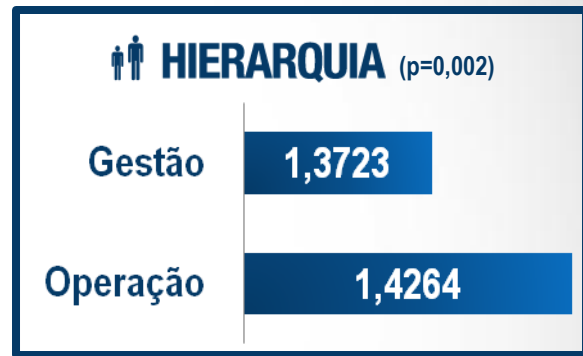
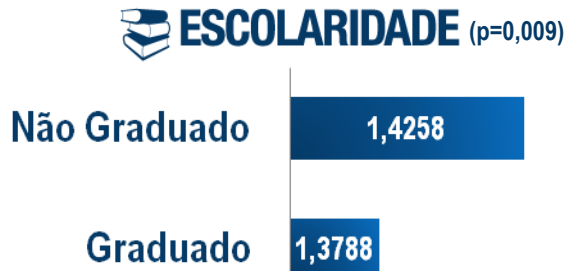
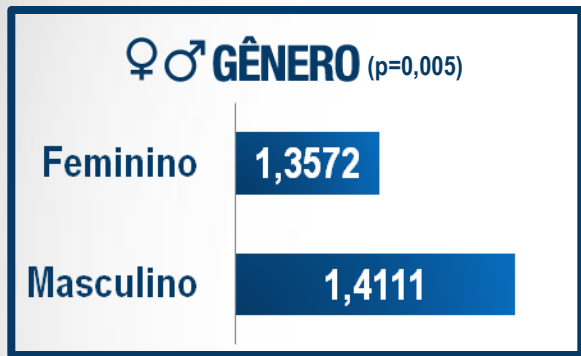
Comitê de Ética/
Gestor da Ética



Concordar que se pratique atos antiéticos em troca de um presente específico



Concordar que se pratique atos antiéticos em troca de um presente específico



40% dos profissionais aceitariam presentes
para beneficiar um fornecedor

Homens no nível operacional (43%),
são mais propensos a receber
presentes em troca de favores



- Existem regras claras sobre o recebimento **de presentes no ambiente organizacional?**
- Há revisão e reforço das regras **nas organizações?**





**Comitê de Ética/
Gestor da Ética**

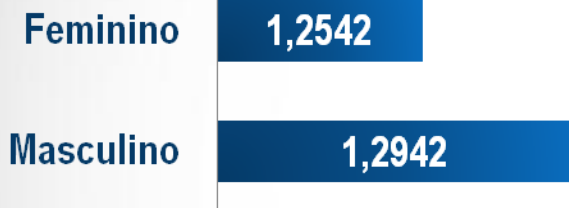


Utilizar informações privilegiadas da organização para conseguir benefício próprio ou para terceiros



Utilizar informações privilegiadas da organização para conseguir benefício próprio ou para terceiros

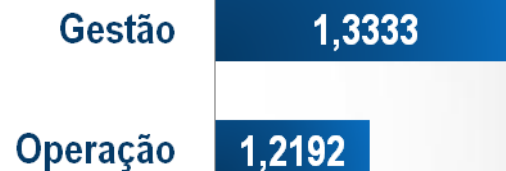
♀♂ GÊNERO (p=0,024)



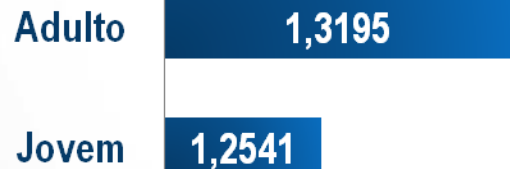
📖 ESCOLARIDADE (p=0)



👤 HIERARQUIA (p=0)



⊖⊕ MATURIDADE (p=0)



💰 FAIXA SALARIAL (p=0)

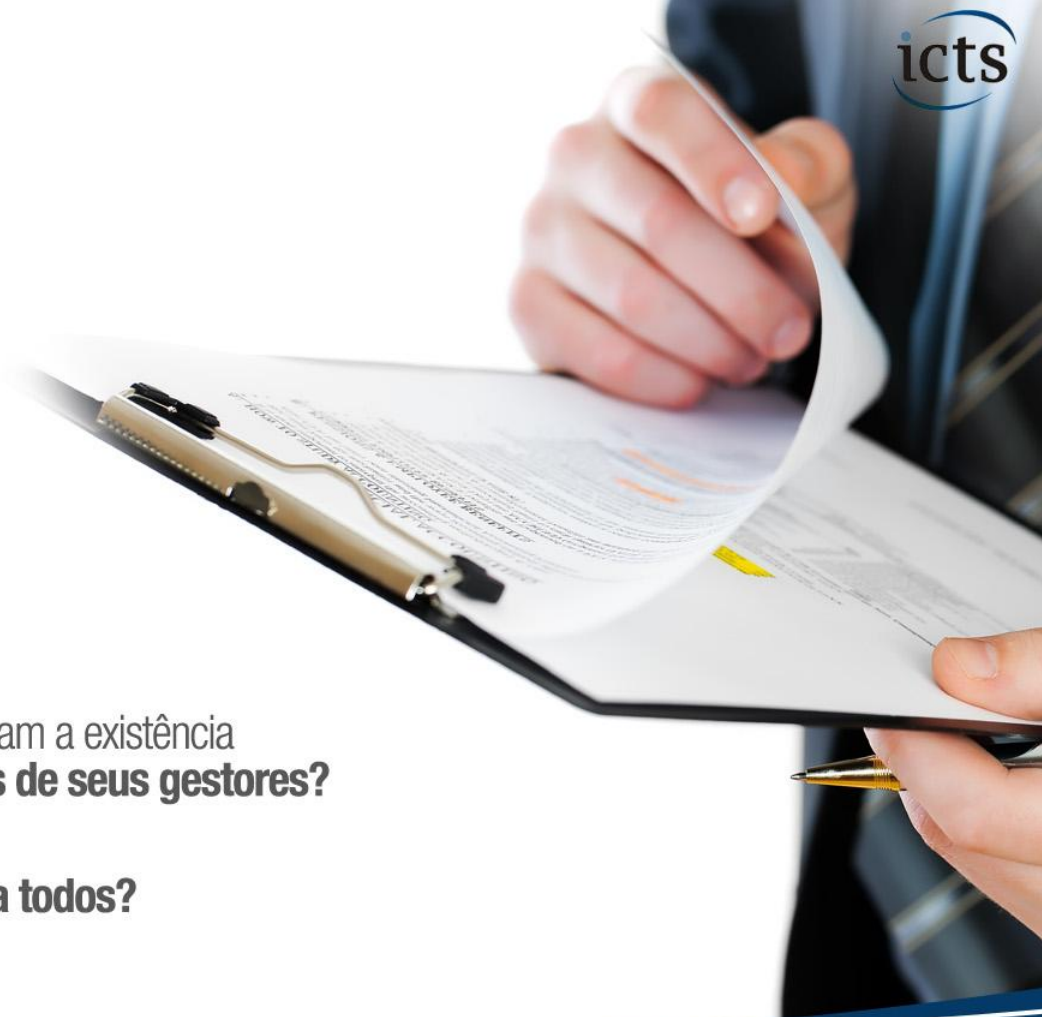


Um **terço** dos profissionais tendem a utilizar informações confidenciais da organização **para proveito próprio ou para terceiros**

Gestores adultos e graduados (**32%**) utilizarão informações privilegiadas para seu benefício **em detrimento aos interesses da organização**



- As organizações consideram a existência de conflito **de interesses de seus gestores?**
- As regras se aplicam **para todos?**





**Comitê de Ética/
Gestor da Ética**



MINORIA



11% | Não-
aderente

MAIORIA



69% | Flexível

MINORIA



20% | Aderente

The background of the slide is a photograph of a modern office hallway. Several business professionals in suits are walking away from the camera. The hallway has a tiled floor and glass walls on the right side. The lighting is bright and even.

Conhecer o nível de *compliance* ético individual e organizacional se torna fundamental

para mitigar fraudes corporativas

HISTÓRIA

Estabelecida **no Brasil desde 1995**, onde possui **3 escritórios** e aproximadamente **150 profissionais**, que atendem **mais de 500 clientes** de diversos segmentos, com **atuação nas Américas, Europa, Ásia e África**

PRESENÇA

Representante exclusivo Protiviti Inc, empresa oriunda de Risk Consulting da Andersen, com **60 escritórios em 16 países e 3.000 funcionários** que atendem clientes globais, dentre eles **mais de 35% da Fortune 500®**

ATUAÇÃO

Empresa brasileira com a **mais abrangente atuação no mercado** de riscos de negócios, contemplando **consultoria, auditoria interna, segurança e serviços**

DIFERENCIAIS

Riscos oriundos de **processos, pessoas, sistemas, ambiente e gestão**. **Pragmatismo**, capacidade de **implantação**. Balanço adequado entre **eficiência e controle**



CONSULTORIA E AUDITORIA INTERNA



SERVIÇOS ESPECIALIZADOS



Gestão
**de Riscos
de Negócios**



Ética
Empresarial



Inteligência
Empresarial



Proteção de
**Informações
Sensíveis**



Auditoria **Interna**,
Controles
**Financeiros &
Compliance**



Proteção **Executiva**
Integrada &
Segurança
Patrimonial



Trusted
Services

Nossas soluções são desenvolvidas de **forma individual ou integrada**,
buscando o melhor resultado para **as necessidades específicas de cada cliente**

COLABORADORES DA PESQUISA



Renato Santos - Organizador - renato.santos@br.ictsglobal.com

Marcelo Forma - Sócio responsável - marcelo.forma@br.ictsglobal.com

EQUIPE TÉCNICA:

Mario Junior - mario.junior@br.ictsglobal.com

Alessandra Costa - alessandra.costa@br.ictsglobal.com

Andreia Flores - andreia.flores@br.ictsglobal.com

Desenvolvimento da Apresentação
Meu Estúdio Apresentações - www.meuestudio.com.br

Para maiores informações: Renato Santos - (11)2198-4200

www.ictsglobal.com.br

Foram tomadas todas as medidas necessárias para verificar a exatidão das informações contidas na presente pesquisa. Entretanto, a ICTS Global não se responsabiliza pelo uso das informações para outros fins que extrapolam o contexto da presente pesquisa.

©2013 ICTS Global. Todos os direitos reservados.



PERFIL ÉTICO DOS PROFISSIONAIS
**DAS CORPORAÇÕES
BRASILEIRAS**

icts