



LISBON  
SCHOOL OF  
ECONOMICS &  
MANAGEMENT  
UNIVERSIDADE DE LISBOA

**MESTRADO**  
**CONTABILIDADE, FISCALIDADE E**  
**FINANÇAS EMPRESARIAIS**

**TRABALHO FINAL DE MESTRADO**  
**DISSERTAÇÃO**

**OS INCENTIVOS PARA COMETER FRAUDE NAS**  
**SOCIEDADES ANÓNIMAS PORTUGUESAS**

**FILIFE MARQUES DOS SANTOS**

**OUTUBRO – 2016**

**MESTRADO EM**  
CONTABILIDADE, FISCALIDADE E  
FINANÇAS EMPRESARIAIS

**TRABALHO FINAL DE MESTRADO**  
DISSERTAÇÃO

OS INCENTIVOS PARA COMETER FRAUDE NAS  
SOCIEDADES ANÓNIMAS PORTUGUESAS

FILIPE MARQUES DOS SANTOS

**ORIENTAÇÃO:**

PROFESSORA DOUTORA MARIA JOÃO COELHO GUEDES

OUTUBRO – 2016

## Resumo

Segundo a Teoria do Triângulo da Fraude, para ocorrer um comportamento fraudulento é necessário combinar “incentivo”, “oportunidade” e “racionalização”. Este estudo teve como finalidade averiguar a postura dos administradores e directores financeiros perante a fraude, abordando apenas o lado do incentivo.

O presente estudo teve como base um inquérito enviado para administradores e directores financeiros de Sociedades Anónimas Portuguesas. No estudo foram analisadas variáveis sociodemográficas (género, idade, nível de habilitação, posse de habilitação académica na área financeira, estado civil) e variáveis organizacionais (número de trabalhadores da organização, tratar-se de uma empresa familiar ou estar incluída num grupo económico, assim como o sector de actividade em que está inserida). Os resultados obtidos mostram que não existe um perfil específico de modo a uma pessoa se sentir incentivada para cometer fraude.

**Palavras-Chave:** fraude, incentivo, triângulo da fraude, demonstrações financeiras.

## **Abstract**

According to the theory of the Fraud Triangle, for a fraudulent behaviour to occur it is needed to combine “incentive”, “opportunity” and “rationalization”. This study had the goal to find out how the administrators and financial directors react when confronted by fraud, approaching only the incentive side.

The present study was based on an enquire sent to administrators and financial directors of Anonymous Portuguese Societies. In this study were analysed sociodemographic variables (gender, age, qualification level, possession of financial related academic qualification, civil status) and organizational variables (number of workers in the organization, being a family business or to be included in an economic group, as well as the activity sector it is part of). The results showed there is not a specific profile that incentives a person to commit fraud.

**Keywords:** fraud, incentive, fraud triangle, financial statements.

## **Agradecimentos**

A realização deste estudo não teria sido possível sem a participação, apoio e contributo de várias pessoas, às quais passo a agradecer.

Um especial agradecimento à minha orientadora, Professora Doutora Maria João Guedes, pela partilha de conhecimentos, apoio, paciência e tempo disponibilizado.

À Informa D&B, pela disponibilização de dados e contactos, assim como a todas as pessoas que responderam ao inquérito e às que o testaram.

A todos os professores que me influenciaram no meu percurso académico, em especial à Professora Cristina Gaio, ao Professor António Samagaio, à Professora Sandra Custódio, ao Professor António da Trindade Nunes, ao Professor Manuel Lourenço e ao Professor Pedro Pinheiro.

Ao meu primo Igor Santos, à Ana Baleizão, à Andreia Lopes e à Barbara Piedade, pela amizade e esforço que despenderam para me ajudarem durante este estudo.

Ao grupo LXgest e aos colegas de trabalho, pelo auxílio prestado.

Aos amigos Manuela e José Rabaça, pelo exemplo que são como pessoas, pelo carinho e dedicação demonstrada.

À Dra. Maria, pelo incentivo e apoio incondicional.

Por último, mas não menos importante, aos meus pais e à minha família, pelo amor, força, motivação e valores que me transmitiram, a nível pessoal e profissional.

A todos, o meu sincero bem-haja!

## Índice

Resumo .....	i
Abstract.....	ii
Agradecimentos .....	iii
Índice .....	iv
Índice de Tabelas e Gráficos .....	vi
Índice de Anexos .....	vii
Lista de Abreviaturas.....	viii
1. Introdução.....	1
2. Revisão de Literatura.....	2
2.1. Fraude .....	2
2.2. Triângulo da Fraude.....	4
2.3. Teorias Complementares .....	8
2.4. Incentivo .....	10
3. Metodologia.....	14
3.1. Caracterização da Amostra.....	14
3.2. Variáveis e Estatísticas Descritivas .....	17
4. Resultados dos Testes <i>t-Student</i> para duas Amostras Independentes.....	22
5. Conclusões.....	26

Filipe Santos, Mestrado em Contabilidade, Fiscalidade e Finanças Empresariais  
Os Incentivos para cometer Fraude nas Sociedades Anónimas Portuguesas

5.1. Conclusões Finais .....	26
5.2. Limitações e Investigações Futuras .....	28
Referências .....	29
Anexos .....	32

## Índice de Tabelas e Gráficos

Tabela I – Estatísticas descritivas das variáveis sociodemográficas e da organização ..	16
Tabela II – Questões relacionadas com os incentivos .....	18
Gráfico I – Percentagem de respostas à pergunta: “Se praticasse fraude, qual realizaria?” .....	19
Gráfico II - Percentagem de respostas à pergunta: “Se uma pessoa praticasse fraude, qual realizaria?” .....	20
Gráfico III - Percentagem de respostas à pergunta: “Qual dos factores o levaria a praticar fraude?” .....	20
Gráfico IV – Percentagem de respostas à pergunta: “Qual dos factores levaria uma pessoa praticar fraude?” .....	21
Tabela III – Resumo das Estatísticas Significativas em relação aos Incentivos. ....	23



## Índice de Anexos

Anexo I – Descrição da Amostra.....	32
Anexo II – Testes-t para a variável Incentivo.....	34
Anexo III .....	42
A – Testes t adicionais para variável Fraude.....	42
B – Testes t adicionais para variável Incentivo .....	43

## **Lista de Abreviaturas**

ACFE – *Association of Certified Fraud Examiners*

AICPA – *American Institute of Certified Public Accountants*

CAE – Classificação de Actividades Económicas

DF – Demonstração Financeira

IIA - *Institute of Internal Auditors*

IFAC – *International Federation of Accountants*

ISA – *International Standards on Auditing*

PWC – *PricewaterhouseCoopers*

SAS – *Statement on Auditing Standards*

**Nota:** Este trabalho foi escrito de acordo com o antigo Acordo Ortográfico.

## 1. Introdução

Nos últimos anos tem-se assistido ao surgimento de diversos actos designados como fraude, tais como os casos da *Enron*, *Worldcom*, *Parmalat* e, mais recentemente, o caso português do BES / GES. Como tal, tem despertado o interesse pela temática, que se manifesta no aumento de estudos, quer académicos, quer os de cariz mais orientado para a prática (PricewaterhouseCoopers (PWC), 2009; Albrecht, Albrecht, Albrecht & Zimbelman, 2012) e também a nível de novas leis antifraude, como é o caso da Lei *Sarbanes-Oxley* (Public Law 107-204, 107th Congress, 2002). Deste modo, os estudos procuram averiguar quais os motivos que conduzem à prática de fraudes.

O propósito deste estudo passa pelo entendimento dos incentivos que levam os administradores e / ou directores financeiros de Sociedades Anónimas Portuguesas a cometer fraude. Assim, o objectivo passa por investigar algumas variáveis sociodemográficas e organizacionais e como estas se interligam com o acto criminoso que é a fraude.

O Triângulo da Fraude é constituído pelos incentivos, as oportunidades e as atitudes (Cressey, 1950). Neste trabalho foram definidos dezasseis incentivos (PWC, 2009; Albrecht et al., 2012), estes foram relacionados com algumas variáveis sociodemográficas e organizacionais.

O presente estudo encontra-se organizado da seguinte forma: no capítulo 2 encontra-se a revisão de literatura sobre as temáticas relacionadas com fraude; no capítulo 3 é descrito os métodos utilizados para a recolha e posterior análise da amostra; no capítulo 4 são apresentados e discutidos os resultados; no capítulo 5 são apresentadas as conclusões, as limitações do estudo e propostas a futuras investigações.

## 2. Revisão de Literatura

### 2.1. Fraude

Fraude é qualquer acto ilegal caracterizado por engano, dolo, ocultação intencional, falsas declarações ou violação de confiança (Internal Auditing and Fraud (IIA), 2009). Estes actos não dependem da ameaça de violência ou força física. As organizações praticam fraude para obter dinheiro, bens ou serviços; para evitar o pagamento ou perda de serviços; ou para assegurar vantagens pessoais ou de negócios, originando uma perda para a vítima e / ou o um ganho para o autor (IIA, 2009).

Fraude é um conceito vago e contém todos os meios, incluindo formas abusivas que o Homem pode gerar para obter vantagem sobre outro ou outros, recorrendo a falsas representações. A fraude corporativa pode distinguir-se como aquela que é praticada pela entidade ou contra a entidade (Albrecht et al., 2012; Singleton & Singleton, 2010), sendo que as vítimas deste tipo de operações podem ser a própria organização, os accionistas ou os clientes. (Albrecht et al., 2012). De acordo com a *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE, 2016, Página 6), fraude ocupacional consiste no “uso de uma ocupação para o enriquecimento pessoal através do mau uso deliberado ou da má aplicação de recursos ou bens da organização empregadora”.

Singleton & Singleton (2010) defendem que a fraude resulta da adulteração intencional do desempenho das empresas, praticada por colaboradores que pretendem obter promoções, bónus e outros incentivos económicos, disponibilizados pelos órgãos de gestão consoante os resultados obtidos pela entidade.

Segundo a *International Federation of Accountants* (IFAC, 2009), fraude ou erro consiste na distorção das demonstrações financeiras. A fraude distingue-se do erro caso a acção que daí resulta seja intencional. Esta é realizada por um ou mais indivíduos, entre os quais, os órgãos de gestão, os colaboradores ou terceiros, que recorrem ao uso de falsidade a fim de obter uma vantagem injusta ou ilegal (*International Standard on Auditing* (ISA) 240, Parágrafos 2 e 11).

Para o *American Institute of Certified Public Accountants* (AICPA, 2002), a fraude é um acto intencional que origina uma significativa distorção nas demonstrações financeiras que são auditadas. Existem dois tipos de distorções relevantes para o auditor considerar quanto à prática de fraude: distorções referentes a relato financeiro fraudulento e distorções relativas a apropriação indevida de activos. O primeiro tipo de distorção prende-se com a omissão de importâncias, manipulação, falsificação ou alteração de registos contabilísticos, ou seja, as informações divulgadas são incorrectas, de modo a ludibriar as demonstrações financeiras, que darão origem a uma divulgação distorcida às partes interessadas. Assim, as informações facultadas não se encontram em conformidade com as principais características qualitativas das demonstrações financeiras (a compreensibilidade, a relevância, a fiabilidade e a comparabilidade) inseridas na Estrutura Conceptual do Sistema de Normalização Contabilística (Aviso nº 15652/2009). O segundo tipo de distorção envolve o roubo de activos da organização. Estes roubos podem ser descritos como desvio de activos físicos, de recebimentos, uso de activos da entidade para uso pessoal, entre outros (*Statement on Auditing Standards* (SAS) 99, Parágrafos 5 e 6).

O termo fraude é ainda usado para descrever uma grande variedade de comportamentos desonestos, tais como, suborno, corrupção, falsificação, falsas declarações, conluio e ocultação de factos relevantes (HM Treasury, 2012).

Sutherland (1940) investigou a fraude cometida pelos órgãos executivos, contra os accionistas. Denominou-a “crime de colarinho branco” para divulgar os crimes executados por indivíduos no seio das organizações.

Em resumo, fraude é qualquer acto ou comportamento não legal cometido de forma intencional, que se concretiza na obtenção de um ou vários rendimentos favorecendo quem os comete e, deste modo, prejudicando as entidades onde é cometida a infracção.

## ***2.2. Triângulo da Fraude***

O Triângulo da Fraude é a mais importante teoria que explica a prática de fraude e foi estudada e apresentada por Cressey (1950). O autor realizou o seu estudo através de entrevistas a prisioneiros julgados por fraude e verificou, que as pessoas que cometem fraude compreendem uma necessidade financeira (incentivo), acesso incorrecto a fundos (oportunidade) e a capacidade de fundamentar o acto (racionalização / atitude).

Os perpetradores, tendo um cargo de confiança na entidade, lidavam com a fraude de uma forma natural, visto, no seu pensamento, tal comportamento não ser ilegal ao terem obrigações financeiras não-compartilháveis com a restante população, e solucionando os seus problemas secretamente (Cressey, 1950). Um problema não-compartilhável ocorre quando um indivíduo é confrontado com uma questão e é incapaz

de partilhar o problema com amigos ou colegas por causa de vergonha e por causa de possíveis consequências legais e / ou sociais (Dellaportas, 2013). Para além de incentivos financeiros, uma das causas mais prováveis de fraude como, dívidas, necessidades financeiras inesperadas, perdas financeiras pessoais, dificuldade de contrair empréstimos, três outros grandes grupos são identificados por Albrecht et al. (2012) e Dellaportas (2013) sendo eles os vícios, incentivos relacionados com o trabalho e outras incentivos. Os vícios que afetam a propensão de cometer fraude são o jogo, drogas, álcool e outros luxos (Albrecht et al., 2012; Singleton & Singleton, 2010); os incentivos relacionados com o trabalho passam pelo pouco reconhecimento no desempenho, insatisfação no trabalho, medo de perder o emprego, remuneração abaixo das expectativas ou falta de promoções (Albrecht et al., 2012; IIA, 2009) e / ou bônus de desempenho (Singleton & Singleton, 2010; IIA, 2009); e os incentivos relacionados com outros factores consistem no próprio ego e nas próprias ideologias, o simples desejo de poder, a ganância, (Albrecht et al., 2012; Singleton & Singleton, 2010), perda de clientes, inventários obsoletos, mercado em declínio e até mesmo relações extraconjugais (Albrecht et al., 2012). Singleton & Singleton (2010) referem, ainda, a sobrevivência social e política como uma causa para cometer fraude. Além disso, pode, ainda, verificar-se a manipulação de demonstrações financeiras com o objectivo de obter resultados inferiores aos reais, como forma de minimizar o imposto a entregar ao Estado, ou superiores aos reais com a intenção de distorcer os preços das acções ou possíveis financiamento cedidos por parte de instituições bancárias (ISA 240, IFAC, 2009, Parágrafos A1 e A2; Albrecht et al. 2012). As causas indicadas, anteriormente, podem auxiliar a motivação para cometer fraude. Estas causas representam um dos três vértices do Triângulo da Fraude, denominado “incentivo”. Vários autores denomoniam

como “incentivo”, “pressão” e até “motivação”. Assim, elegeu-se o termo “incentivo” para definir este vértice do triângulo, no decorrer do estudo.

O segundo vértice do Triângulo da Fraude denomina-se “oportunidade”. Oportunidade pode ser definido pela capacidade de uma pessoa cometer fraude e não ser detectada (IIA, 2009). As entrevistas realizadas por Cressey (1950) mostraram que os indivíduos presos pela prática de crimes fraudulentos beneficiavam do cargo que exerciam na entidade para resolver as suas pressões financeiras. A oportunidade percebida pode existir quando um indivíduo acredita que o controlo interno não existe, é fraco ou ineficaz, isto é, o indivíduo está numa posição de confiança ou tem conhecimento de deficiências específicas no controlo interno (ISA 210, IFAC, 2009, Parágrafo A1; SAS 99, AICPA, 2002, Parágrafo 7; IIA, 2009; Singleton & Singleton, 2010; Albrecht et al., 2012; Hogan, Rezaee, Riley & Velury 2008; Rezaee, 2005). Albrecht et al. (2012) apresentam ainda outros factores que originam o aumento de oportunidades para os indivíduos cometerem fraude. Entre eles estão a incapacidade para julgar a qualidade do desempenho, a falta de disciplina por parte dos perpetradores, o fácil acesso à informação, a ingorância, a apatia e a incapacidade, ou a falta de um plano de auditoria. A ocorrência de eventos dramáticos, como greves, fusões ou falências pode também resultar num excesso de oportunidades para a prática de fraude. Deste modo, para que a oportunidade de cometer fraude surja, cabe ao indivíduo perceber o cargo que detém na empresa e se esse mesmo cargo lhe confere poderes para cometer fraude e não ser descoberto.

Por fim, o último elemento do Triângulo da Fraude é a “racionalização / atitude”. Este conceito consiste na capacidade que o indivíduo possui para justificar uma fraude. Este é um elemento decisivo na maioria das fraudes (IIA, 2009). Algumas



As pessoas têm uma atitude, carácter, ou, até mesmo, um conjunto de valores éticos que lhes aprova consciente e intencionalmente cometer desonestamente determinado acto. No entanto, indivíduos honestos podem cometer fraudes onde o ambiente impõe incentivos suficientes sobre eles (ISA 240, IFAC, 2009, Parágrafo A1 ; SAS 99, AICPA, 2002, Parágrafo 7). A racionalização é a forma de neutralizar o comportamento fraudulento, ou seja, para os praticantes de tal acção, actos imorais e antiéticos são justificáveis perante a sociedade e não têm intenção criminosa (Anand, Ashforth & Joshi, 2005; Cressey, 1950). A necessidade de justificar / racionalizar um delito é, psicologicamente, enraizada na teoria da dissonância cognitiva. Esta teoria da cognição explica que um comportamento ilegal é incompatível com uma imagem decente, inteligente e profissional de confiança. A redução da dissonância cognitiva ocorre quando duas cognições contrárias se deparam, ou seja, uma alteração no comportamento do indivíduo evita emoções malévolas (Kunda, 1990; Dellaportas, 2013). Para justificar tais actos identificam-se seis estratégias mais comuns de racionalização como, a negação de responsabilidade, onde as pessoas se convencem de que estão a participar em actos corruptos por não terem opção de decisão; a negação de lesão, incute que tais actos não prejudicam alguém, ou seja, as acções que cometem não são fraudulentas; a negação de vítima, esta táctica contraria qualquer tipo de culpa das acções praticadas visto a parte lesada merecer o que aconteceu; a ponderação social, isto é, os actos são justificados através de remissão para actos de outras personalidades, condenam quem os está a condenar e comparam-se com outros elementos da sociedade onde fundamentam que as suas atitudes não são tão maliciosas como as desses elementos; o apelo a uma lealdade superior, pelo que se pratica certo acto por um valor melhor e maior, sob o lema “os fins justificam os meios”; por último, a metáfora da razão, melhor dizendo, os

autores do crime justificam-no dizendo que têm direito a tal, pelo tempo e esforço dispendido no trabalho (Albrecht et al., 2012; Anand et al., 2005). Outros padrões de justificações passam por sacrificar, por exemplo a integridade para salvaguardar a reputação (Albrecht et al., 2012) e roubar a entidade empregadora com o justificativo de que é apenas um empréstimo (Singleton & Singleton, 2010). Deste modo, a atitude de cometer fraude ocorre quando existe incentivo e um fraco controlo que proporciona a oportunidade adequada e, normalmente, envolve mentir a alguém (Albrecht et al., 2012; Kassem & Higson, 2012; Marks, 2009). Quanto maior o incentivo, maior será a probabilidade de um indivíduo ser capaz de racionalizar / justificar a aceitabilidade de cometer fraude (SAS 99, AICPA, 2002, Parágrafo 7).

### ***2.3. Teorias Complementares***

O IFAC (2009) e o AICPA (2002) apontam, nas suas normas, o Triângulo da Fraude como a hipótese fundamental para avaliar o risco e detectar fraudes (ISA 240, Parágrafo A1; SAS 99, Parágrafo 7). Por outro lado, ao longo do tempo, outras teorias fundamentadas, por diversos autores, foram estudadas e divulgadas.

Um desses modelos passa pelo Diamante da Fraude apresentado por Wolfe & Hermanson (2004) que acrescentam aos três elementos do Triângulo da Fraude (incentivo, oportunidade e racionalização), um quarto elemento, a capacidade. Segundo Kassem & Higson (2012) este item era, simplesmente, ignorado. Contudo, Wolfe & Hermanson (2004) referem que sem este quarto componente estar presente, o acto de cometer fraude não ocorrerá. A capacidade do indivíduo compreende as características e habilidades necessárias como traços pessoais, ego, confiança, inteligência,

agressividade, competição, obsessão, imunidade ao stresse e capacidade de coacção (Wolfe & Hermanson, 2004).

A empresa *Crowe Horwath* sentiu necessidade de incorporar dois novos conceitos no Triângulo da Fraude estabelecido por Cressey (1950), dando origem ao Pentágono da Fraude de *Crowe*. Aos três componentes já existentes juntaram-se a competência ou poder e a arrogância ou falta de consciência. A competência amplia o conceito de oportunidade para incluir a capacidade de um indivíduo para substituir os controlos internos e, deste modo, controlar a situação para seu próprio rendimento. A arrogância gera a atitude de superioridade ou de ganância por parte de uma pessoa que acredita que as políticas e procedimentos corporativos simplesmente não se aplicam a ele próprio (Marks, 2009).

O modelo MICE (Kranacher, Riley & Wells, 2011) é outra teoria que estuda a motivação de um indivíduo perante a execução de fraude. Neste sentido, os autores sugerem que a motivação pode ser desenvolvida com este modelo. O M significa *money* (dinheiro), o I de *ideology* (ideologia), o C de *coersion* (coacção) e o E de ego. O dinheiro e o ego / poder são as duas motivações mais vezes observadas, visto as pessoas não quererem perder a reputação, a posição na sociedade ou, até mesmo, na família. Por outro lado, a menos frequente é a ideologia que justifica os meios para praticar fraude por um bem maior consistente com as suas crenças. A coacção verifica-se caso a pessoa esteja a ser obrigado por terceiros, a cometer fraude. Este modelo complementa o Triângulo da Fraude visto especificar apenas um lado do Triângulo, dado que os incentivos e as atitudes não são facilmente observáveis (Kassem & Higson, 2012).

Albrecht et al. (2012) comparam o Triângulo da Fraude com o Triângulo do Fogo, ou seja, para que ocorra fogo é necessário existirem 3 elementos (oxigénio, combustível e calor). Em ambas as situações, os três elementos têm que existir e interagir para que ocorra tal fenómeno. Deste modo, os autores demonstram uma Escala que relaciona três componentes, incentivos derivados de situações, oportunidades e, substitui a racionalização do Triângulo da Fraude por, integridade. Segundo este método, para que ocorra uma maior probabilidade de fraude é necessário um forte incentivo situacional, uma forte oportunidade e uma baixa integridade pessoal. É necessário que a integridade de uma pessoa seja baixa para que ocorra fraude tendo em conta que, um indivíduo altamente íntegro, dificilmente cometerá fraude. (Albrecht, Howe & Romney, 1984).

#### ***2.4. Incentivo***

O incentivo corresponde a um dos três lados do Triângulo da Fraude e, esclarece, em parte, o que leva uma pessoa a cometer um acto fraudulento e que pode resultar num risco de distorção material. Os auditores, mesmo em situações de difícil detecção, tentam identificar factores que indicam incentivos para cometer fraude. Por exemplo, a necessidade de atender às expectativas de terceiros e a presença de bónus significativos aquando de lucros generosos são indicadores que levam os auditores a investigar. (ISA 240, IFAC, 2009, Parágrafo A23; SAS 99, AICPA, 2002, Parágrafo 36). Os auditores enfrentam uma vasta gama de situações para conseguir identificar a fraude. O IFAC (2009) e o AICPA (2002) identificam alguns exemplos de factores de risco relativos a distorções de demonstrações financeiras (DF) relacionados com os

incentivos. A estabilidade financeira pode ser ameaçada através da concorrência ou saturação do mercado, das mudanças repentinas, como as mudanças tecnológicas, da queda de encomendas por parte dos clientes, das perdas operacionais ou da incapacidade de fluxo de tesouraria, do rápido crescimento em comparação com o restante sector e através das novas normas, quer contabilísticas, quer estatutárias. Os órgãos de gestão encontram-se constantemente incentivados para conseguir cumprir as metas financeiras estabelecidas, os requisitos ou expectativas, agressivas ou irrealistas, de terceiros no que toca à rendibilidade, as necessidades que a banca exige, quer para novos empréstimos, quer no pagamento de dívidas existentes e a sua própria remuneração indexada a resultados (ISA 240, Apêndice 1; SAS 99, Apêndice 2).

Por vezes, existe a dificuldade de distinguir entre desejos e necessidades. A maioria das pessoas deseja a obtenção de riqueza e, para algumas pessoas, ser bem-sucedido é mais relevante do que ser honesto. Contrariamente, as pessoas com alto nível de integridade e baixa oportunidade necessitam de um alto incentivo para se tornarem desonestas, logo, sem incentivo a fraude raramente ocorre (Albrecht et al., 2012).

Albrecht et al. (2012) e Dellaportas (2013) defendem que os incentivos para cometer fraude são classificados em duas categorias. Para além dos incentivos financeiros, existem os incentivos não financeiros como os vícios, os incentivos relacionados com o trabalho e outros incentivos. Os vícios passam pelo jogo, drogas, álcool e outros luxos; o caso do reconhecimento no desempenho, medo de perder o emprego, a insatisfação no trabalho e a remuneração e / ou bónus integram os incentivos relacionados com o trabalho. No que respeita a outros incentivos, a ganância ou raiva perante a organização, o sentimento de poder, o próprio ego e relações familiares são factores que incentivam os órgãos de gestão a praticar fraude.

Deste modo, o incentivo pode ser tratado como algo positivo ou negativo. No caso de as metas serem possíveis de atingir, o incentivo pode ser tomado para um elevado nível e criatividade, eficiência e competitividade. Contrariamente, quando as metas do negócio não se conseguem atingir, o incentivo é inabalável, no que toca à progressão na carreira, à remuneração, e até mesmo ao próprio emprego. A maximização de prémios de desempenho, o valor da remuneração baseada em acções, os objectivos financeiros a alcançar a curto prazo e conseguir não passar as más notícias para os investidores e para o mercado são os principais incentivos identificados pelo *Center for Audit Quality* (2010).

Uma análise a escândalos financeiros revela que os ganhos ilegais podem aparecer devido aos incentivos de cumprir as previsões dos analistas, investidores, credores ou terceiros, ao rápido crescimento da organização, a uma grande concorrência no mercado, à existência significativa de interesses financeiros na organização, à necessidade de obter financiamento externo a baixo custo ou ao mau desempenho da entidade. Os autores referem, ainda, que as distorções podem ocorrer com maior probabilidade quando o administrador tem a opção de comprar acções da empresa e parte da sua remuneração ser baseada nos resultados. As expectativas perante a bolsa e a cotação, ambição de crescimento / fusão / criação de grupo de empresas, o mercado financeiro, a opção de compra de acções e o preço das acções, atingir metas de vendas e lucros, bónus, sucesso, ambição, sustentabilidade e rendibilidade da firma, o mau estado da economia são alguns pontos que as organizações apontam para terem cometido fraude (Hogan et al., 2008; Cohen, Ding, Lesage & Stolowy, 2010).

Segundo um estudo publicado pela PWC (2009), 68% dos entrevistados atribuíram o maior risco de fraude no aumento de incentivos como as metas financeiras serem difíceis de alcançar, o medo de perder o emprego, o desejo de ganhar prémios pessoais, o desejo de atingir resultados financeiros, o bónus não pago este ano, manter o desempenho financeiro para garantir que os credores não cancelam as facilidades de crédito e a crença de que os concorrentes pagam subornos para ganhar contratos, entre outros. Revelam que o aumento de fraudes deve-se à actual conjuntura financeira e ao que esta implica.

As variáveis sociodemográficas podem estar relacionadas com a ética que cada indivíduo transparece e, deste modo, estão associadas ao comportamento fraudulento (Collins, 2000). Assim, as características de um indivíduo como a idade, o estado civil, a actividade no mercado de trabalho, a riqueza, a educação, o género e a localização da residência são factores importantes que se distinguem ao cometer fraude. Como tal, o género masculino é o mais vocacionado para cometer fraude. Tal ocorre vistos os homens, ainda, serem mais activos que as mulheres no mercado de trabalho e em cargos superiores (Mocan, 2008). As idades compreendidas entre os 30 e os 50 anos são as mais propensas para praticar fraude. Este facto sucede visto os trabalhadores mais velhos estarem mais familiarizados com a estrutura da organização, sistemas de controlo interno e o ambiente empresarial (Mackevicius & Giriunas, 2013). No que diz respeito à experiência, Albrecht et al. (2012) revelam que 70% das fraudes cometidas por funcionários ocorre entre os 4 e os 35 anos de emprego.

### 3. Metodologia

#### 3.1. Caracterização da Amostra

Para este estudo foi elaborado um inquérito dirigido a administradores e directores financeiros de Sociedades Anónimas Portuguesas.

Os contactos de *e-mail* foram fornecidos pela Informa D&B. No total foram enviados 9.749 *e-mails* contendo um *link* de acesso ao inquérito, presente na plataforma *Qualtrics*. Previamente, o inquérito foi testado e ajustado para uma melhor compreensão dos intervenientes, bem como foi definido em 10 minutos o tempo necessário à sua elaboração.

Para potenciar um maior número de respostas recebidas, o inquérito foi enviado de novo, duas e três semanas após o primeiro envio. Obtiveram-se 274 respostas válidas, o que perfaz uma taxa de resposta de 2,81%. A razão para uma baixa taxa de resposta deveu-se ao inquérito ter sido distribuído num período propenso a férias e ter sido enviado para o *e-mail* geral das empresas o que fez com que fosse ignorado ou respondido por pessoas sem as competências desejadas. É, ainda, de mencionar que durante os últimos tempos as respostas a este tipo de estudos têm diminuído (Van Der Stede, Young & Chen, 2007). Este resultado é agravado pelo envolvimento dos quadros superiores de uma organização, devido à sua falta de tempo e ao incentivo do trabalho (Van Der Stede et al, 2007).



Filipe Santos, Mestrado em Contabilidade, Fiscalidade e Finanças Empresariais  
Os Incentivos para cometer Fraude nas Sociedades Anónimas Portuguesas

A amostra final é composta por 63% indivíduos do sexo masculino, com idades compreendidas entre 23 e 79 anos e com uma idade média de 46 anos. Verifica-se, ainda, que metade da amostra se encontra entre os 45 e os 79 anos. Relativamente ao estado civil, 76% das respostas dizem respeito a pessoas casadas ou em união de facto. No que respeita às habilitações académicas, 92% dos inquiridos terminaram o ensino superior, dos quais 60% são licenciados. Ainda, 84% possuem habilitações na área financeira. As empresas com maior número de respostas pertencem ao sector das indústrias transformadoras, totalizando 25% das respostas dadas e o sector menos representativo é o de actividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais com 0,37% das respostas. Em termos médios, as empresas contam com 189 trabalhadores e verifica-se que existe uma oscilação entre 0 e 12.000 trabalhadores. A grande maioria das organizações não têm departamento de auditoria interna e os administradores e / ou directores financeiros não são os fundadores. Por último, 52% das empresas são familiares, enquanto 59% das empresas pertencem a um grupo económico. A Tabela I apresenta a definição e as estatísticas das variáveis sociodemográficas e relacionadas com a organização. Mais pormenorizado, o Anexo I exhibe a composição da amostra.

Filipe Santos, Mestrado em Contabilidade, Fiscalidade e Finanças Empresariais  
Os Incentivos para cometer Fraude nas Sociedades Anónimas Portuguesas

Tabela I – Estatísticas descritivas das variáveis sociodemográficas e da organização

Variáveis	Descrição	Mín.	Máx.	Média	Desvio Padrão
Género	0 se Feminino; 1 se Masculino.	0	1	0,63	0,48
Idade	Número de anos.	23	79	45,96	9,98
Estado Civil	1 se Solteiro; 2 se Casado; 3 se Divorciado; 4 se Viúvo; 5 se União de Facto.	1	5	2,27	1,02
Habilitações Académicas	1 se até 9º Ano; 2 se 9º Ano; 3 se 12º Ano; 4 se Licenciatura; 5 se Mestrado; 6 se Doutoramento; 7 se Pós-Graduação.	1	7	4,50	1,14
Habilitações Académicas nas áreas de Contabilidade, Economia, Finanças e / ou Gestão	0 se não tem habilitações académicas na área financeira; 1 se tem habilitações académicas na área financeira.	0	1	0,84	0,37
Empresa Familiar	0 se empresa não é familiar; 1 se empresa é familiar.	0	1	0,52	0,50
Grupo Económico	0 se empresa não pertence a grupo económico; 1 se empresa pertence a grupo económico.	0	1	0,58	0,49
Fundador	0 se não é fundador da empresa; 1 se é fundador da empresa.	0	1	0,22	0,42
Auditor Interno	0 se não tem departamento de auditoria interna; 1 se tem departamento de auditoria interna.	0	1	0,28	0,45
Colaboradores	Número de colaboradores na empresa.	0	12.000	189,26	781,31

Nota: Número de Observações = 274; Mín. é o Mínimo; Máx. é o Máximo.

### ***3.2. Variáveis e Estatísticas Descritivas***

O objectivo deste estudo é analisar os incentivos dos administradores e / ou directores financeiros de Sociedades Anónimas Portuguesas perante o acto fraudulento.

O inquérito compreende 60 questões, divididas em três vertentes: questões relacionadas com a realização de fraude e com os incentivos perante a fraude, com a estrutura organizacional da empresa e com o próprio inquirido.

Os incentivos passam pela satisfação de necessidades que os administradores e / ou directores financeiros possam ter, quer financeiras, quer relacionadas com o trabalho (Albrecht et al, 2012). Como forma de medir os incentivos para cometer fraude optou-se pela utilização de afirmações enumeradas na Tabela II. Nas questões apresentadas, no inquérito, foi solicitado aos inquiridos para escolherem as afirmações que mais contribuíam para as pessoas cometerem fraude. As afirmações correspondem a estudos realizados onde foram identificadas por vários autores (Albrecht et al, 1984; PWC, 2009). Quando foi solicitado aos inquiridos que escolhessem os incentivos mais representativos para ocorrer fraude, os mais respondidos foram viver acima das possibilidades, seguido de possuir dívidas, metas financeiras difíceis de alcançar e o incontrolável desejo de ganhos pessoais.

A Tabela II apresenta a definição destas variáveis e as estatísticas descritivas das mesmas em relação ao próprio inquirido.

Tabela II – Questões relacionadas com os incentivos

Variável Incentivo	Mín.	Máx.	Média	Desvio Padrão
<b>Viver acima das possibilidades.</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0,59</b>	<b>0,49</b>
<b>Incontrolável desejo de ganhos pessoais.</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0,35</b>	<b>0,48</b>
<b>Possuir dívidas.</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0,55</b>	<b>0,50</b>
Relação próxima com o cliente.	0	1	0,03	0,18
Sentir que pagar não faz parte das suas responsabilidades.	0	1	0,06	0,24
Ter uma atitude de desafio aos procedimentos e paradigmas.	0	1	0,04	0,20
Ter prazer ao quebrar o sistema.	0	1	0,05	0,22
Gostar do jogo ou de apostas.	0	1	0,15	0,36
Famílias desestruturadas ou incentivo do cônjuge.	0	1	0,19	0,40
<b>Metas financeiras difíceis de alcançar.</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0,39</b>	<b>0,49</b>
Medo de perder o emprego.	0	1	0,13	0,33
Desejo de ganhar prémios pessoais.	0	1	0,28	0,45
Desejo de atingir resultados financeiros.	0	1	0,25	0,43
Bónus não pagos este ano.	0	1	0,04	0,20
Manter o desempenho financeiro para garantir que os credores não cancelam as facilidades de crédito.	0	1	0,19	0,40
Crença de que os concorrentes pagam subornos para ganhar contratos.	0	1	0,10	0,30

Nota: Número de Observações = 274; Mín. é o Mínimo; Máx. é o Máximo. 1 é afirmação seleccionada; 0 é afirmação não seleccionada.

O Gráfico I contém a distribuição das respostas às questões “se praticassem fraude” e “qual realizariam”. Uma clara maioria, de 85% indicam que jamais cometeriam qualquer fraude. Dos que cometeriam fraude, 6% indicam o roubo de activos, 5% as distorções de DFs e 4% o suborno.

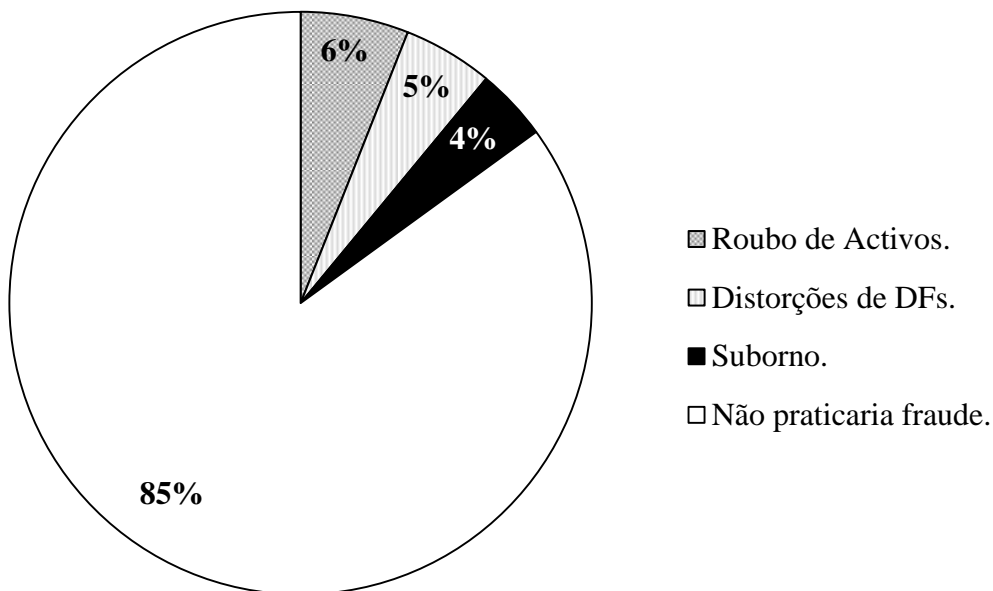


Gráfico I – Percentagem de respostas à pergunta: “Se praticasse fraude, qual realizaria?”

O Gráfico II apresenta a distribuição das respostas em relação à realização de fraude por terceiros. Neste caso, o roubo de activos passa para 20% das respostas, 17% referem-se a distorções de DFs e 14% a suborno. Por outro lado, 49% dos inquiridos acham que a população não praticaria fraude qualquer que fosse a situação.

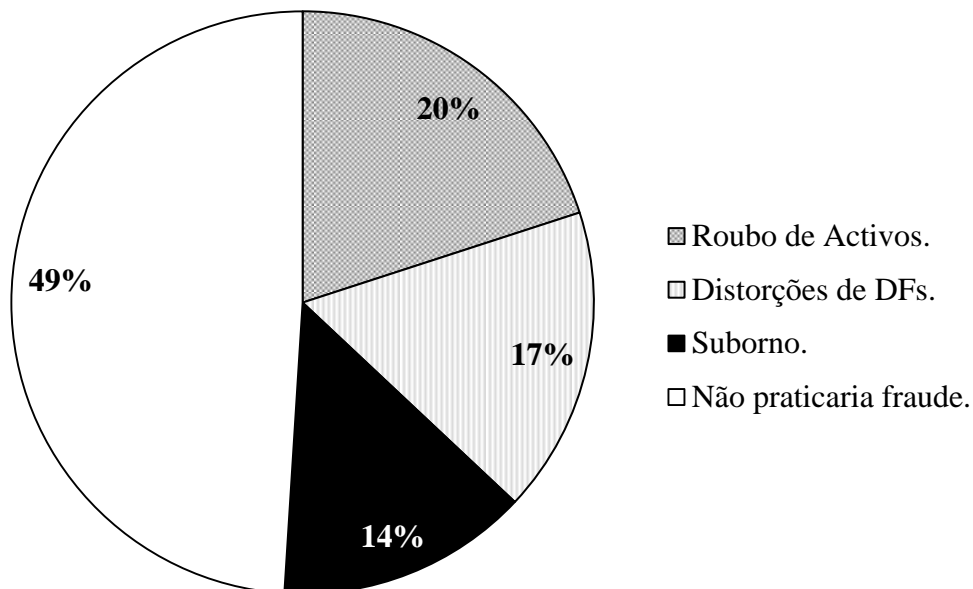


Gráfico II - Percentagem de respostas à pergunta: "Se uma pessoa praticasse fraude, qual realizaria?"

O Gráfico III mostra a distribuição de respostas dos inquiridos em relação ao Triângulo da Fraude. O incentivo é o factor mais respondido pelos inquiridos, com 14%, seguido da oportunidade e da racionalização com 2% cada.

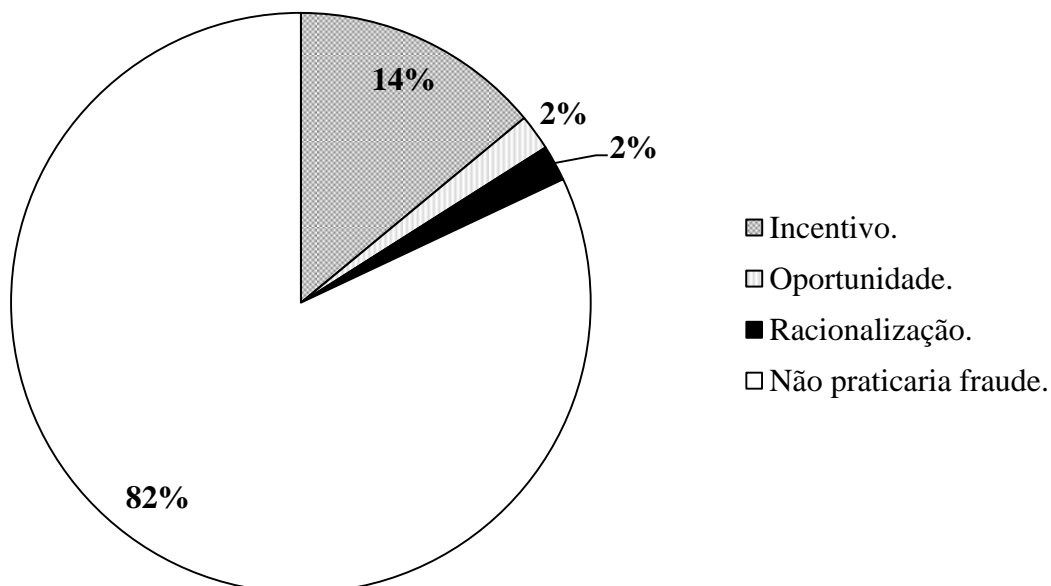


Gráfico III - Percentagem de respostas à pergunta: "Qual dos factores o levaria a praticar fraude?"

Por último, o Gráfico IV apresenta a distribuição das respostas dos inquiridos em relação a terceiros no que toca aos pontos do Triângulo da Fraude. Os inquiridos apontam que 42% da generalidade da população praticariam fraude se estivessem perante um incentivo, enquanto 7% praticariam fraude se tivessem a oportunidade adequada e, apenas, 4% praticariam fraude se tivessem na atitude a aptidão para justificar tal prática.

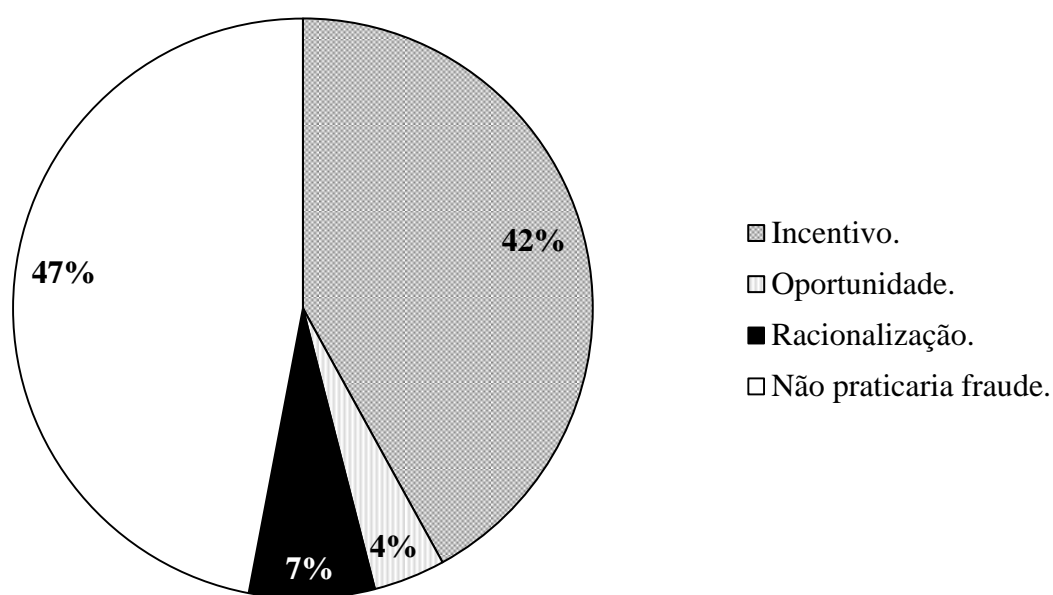


Gráfico IV – Percentagem de respostas à pergunta: “Qual dos factores levaria uma pessoa praticar fraude?”

#### **4. Resultados dos Testes *t-Student* para duas Amostras Independentes**

Um Teste *t-Student* é um teste paramétrico usado para testar se as médias de duas ou mais populações são ou não significativamente diferentes. Exige simultaneamente que a variável dependente possua distribuição normal e que as variâncias populacionais sejam homogéneas (Marôco, 2014).

Para a realização dos testes foi utilizado o *software IBM SPSS Statistics 22*. A realização de testes *t* serviu para apurar se existem diferenças estatisticamente significativas entre as variáveis. A média e o valor do teste *t* para as diferentes variáveis sociodemográficas e relacionadas com organização em função das várias medidas de incentivos para cometer fraude encontram-se no Anexo II. Os testes *t* têm o objectivo de apurar os traços pessoais e organizacionais mais propensos a cometer fraude segundo determinado incentivo.

A Tabela III apresenta a descrição das variáveis sociodemográficas e organizacionais com o incentivo para cometer fraude que se mostraram estatisticamente significativas.



Tabela III – Resumo das Estatísticas Significativas em relação aos Incentivos.

Incentivos	Perfil dos administradores e / ou directores financeiros mais propenso para cometer fraude
Metas financeiras difíceis de alcançar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Até 10 anos experiência no cargo.</li> </ul>
Medo de perder o emprego.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solteiros / Divorciados / Viúvos;</li> <li>• Ensino Superior;</li> <li>• Até 10 anos experiência no cargo;</li> <li>• Não pertencem a empresa familiar.</li> </ul>
Desejo de ganhar prémios pessoais.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pessoas mais novas;</li> <li>• Remuneração variável;</li> <li>• Não pertencem a empresa familiar;</li> <li>• Empresas fundadas depois do ano 2000.</li> </ul>
Desejo de atingir resultados financeiros.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pessoas mais novas;</li> <li>• Ensino superior;</li> <li>• Pertencem a um grupo económico.</li> </ul>
Bónus não pagos este ano.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ensino Superior.</li> </ul>
Manter o desempenho financeiro para garantir que os credores não cancelam as facilidades de crédito.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pessoas mais velhas;</li> <li>• Casados / União de facto;</li> <li>• Pertencem a empresa familiar.</li> </ul>
Crença de que os concorrentes pagam subornos para ganhar contratos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Homens;</li> <li>• Empresas fundadas depois do ano 2000.</li> </ul>
Viver acima das possibilidades.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Até 49 colaboradores.</li> </ul>
Incontrolável desejo de ganhos pessoais.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Homens;</li> <li>• Remuneração Variável;</li> <li>• Empresas fundadas depois do ano 2000.</li> </ul>
Possuir dívidas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pessoas mais novas;</li> <li>• Até 11 anos de antiguidade;</li> <li>• Empresas fundadas depois do ano 2000.</li> </ul>
Relação próxima com o cliente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Casados / União de facto;</li> <li>• Até 45 horas semanais;</li> <li>• Até 49 colaboradores.</li> </ul>
Sentir que pagar não faz parte das suas responsabilidades.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pessoas mais velhas;</li> <li>• Ensino superior;</li> <li>• Não pertencem a um grupo económico.</li> </ul>
Ter uma atitude de desafio aos procedimentos e paradigmas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ensino superior.</li> </ul>
Gostar do jogo ou de apostas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Até 12º ano;</li> <li>• Até 49 colaboradores.</li> </ul>

Após efectuados os testes t, na afirmação “metas financeiras difíceis de alcançar”, a experiência no cargo revela médias diferentes, ou seja, os administradores e

/ ou directores financeiros até 10 anos de experiência no cargo demonstram um maior incentivo perante esta afirmação e a diferença das médias é estatisticamente significativa. Do mesmo modo, revelam que os solteiros, divorciados ou viúvos, que tenham habilitações académicas no ensino superior, até 10 anos de experiência profissional e não pertençam a uma empresa familiar têm maior medo de perder o emprego que os restantes inquiridos. Os indivíduos mais novos, com remuneração variável, não pertencentes a uma empresa familiar e a organização onde estão inseridos ter sido fundada depois do ano 2000 demonstram ter um maior incentivo por ganhar prémios pessoais. No que respeita ao incentivo de atingir resultados financeiros, os administradores e / ou directores financeiros mais novos, com habilitações académicas superiores ao 12º ano e que pertençam a um grupo económico são os que mais se evidenciam. Os administradores e / ou directores financeiros com habilitações académicas no ensino superior são mais propensos a cometer fraude por não terem recebido bónus. Os inquiridos mais velhos, casados ou em regime de união de facto e que administram uma empresa familiar têm maior incentivo de manter o desempenho financeiro para garantir que os credores não cancelam as facilidades de crédito. A crença de que os concorrentes pagam subornos para ganhar contratos, os homens inseridos nas empresas fundadas depois do ano 2000 são mais favoráveis a ter este incentivo no seu dia-a-dia. O incentivo de viver acima das possibilidades é mais apto a ocorrer nos administradores e / ou directores financeiros de sociedades com até 49 colaboradores. Ainda, os homens que têm remuneração variável e que trabalham em empresas familiares fundadas depois do ano 2000 têm um incontável desejo de ganhos pessoais. Os órgãos de gestão mais novos, que se encontram na empresa há menos de 16 anos apresentam um maior incentivo de cometer fraude por possuir

dívidas. A relação próxima com o cliente evidencia-se perante os casados, que trabalham até 45 horas semanais e em empresas que têm até 49 colaboradores. Já as pessoas mais velhas, que possuem licenciatura, mestrado e / ou doutoramento e não pertencem a um grupo económico são incentivadas a cometer fraude por acharem que pagar não faz parte das suas responsabilidades. Os inquiridos com estudos superiores são incentivados a cometer fraude por terem uma atitude de desafio aos procedimentos e paradigmas. Por último, o incentivo de gostar de jogo ou apostas encontra-se estatisticamente diferenciado no que respeita ao número de colaboradores da empresa. Assim, os inquiridos inseridos em Pequenas e Médias Empresas e que têm habilitações académicas até ao ensino secundário são mais propensos a que o jogo ou o gosto pelas apostas interfira e motive o acto fraudulento. Para as restantes variáveis não se verifica diferença entre as médias.

No Anexo III estão apresentados testes t adicionais no que respeita à variável Fraude e à variável Incentivo. No que diz respeito ao perfil do inquirido que se sente incentivado para cometer fraude, apenas se verifica que os administradores e / ou directores financeiros mais velhos são mais propensos a cometer um acto fraudulento. Deste modo, na generalidade, não foram encontradas diferenças significativas entre os administradores e / ou directores financeiros, ou seja, não há um perfil seguro para cometer tal acto, sejam homens ou mulheres, casados ou solteiros, com ou sem habilitações académicas na área financeira, remuneração variável, com muitos ou poucos anos de experiência no cargo, de antiguidade na empresa, trabalhem muitas ou poucas horas, a empresa seja grande ou pequena, seja ou não familiar, pertença ou não a um grupo económico e tenha ou não um departamento de auditoria interna.

## 5. Conclusões

### 5.1. Conclusões Finais

Este estudo investigou e analisou algumas características sociodemográficas e organizacionais e a sua relação aquando da existência de incentivos para cometer fraude. Como forma de mensurar estas variáveis, foi elaborado e testado um inquérito para o efeito e, posteriormente, enviado a administradores e / ou directores financeiros de Sociedades Anónimas Portuguesas.

Da análise das respostas ao inquérito e dos testes *t-Student* efectuados verifica-se que os administradores e / ou directores financeiros até 10 anos de experiência profissional têm maiores incentivos perante metas financeiras difíceis de alcançar, no entanto, se estes forem solteiros / divorciados ou viúvos, com ensino superior e não pertencerem a uma empresa familiar têm maior medo de perder o emprego; os que demonstram ter maior incentivo de ganhar prémios pessoais são os mais novos, os que têm remuneração variável, não pertencem a empresas familiares e inseridos em empresas fundadas depois do ano 2000; o desejo de atingir resultados financeiros é evidenciado pelos mais novos, com ensino superior e que pertencem a um grupo económico; só apenas os que têm ensino superior são mais propensos por não terem bónus pagos este ano e têm uma atitude de desafio aos procedimentos e paradigmas, além disso, se forem pessoas mais velhas e não pertencerem a um grupo económico também são propensos por sentir que pagar não faz parte das suas responsabilidades; manter o desempenho financeiro para garantir que os credores não cancelam as facilidades de crédito é evidenciado nas pessoas mais velhas, casadas / união de facto e

pertencentes a empresas familiares; os homens inseridos em empresas fundadas depois do ano 2000 têm a crença de que os concorrentes pagam subornos para ganhar contratos, no entanto, se a sua remuneração for variável também têm um incontrolável desejo de ganhos pessoais; os que se inserem em empresas com até 49 colaboradores são propícios por cometer fraude por viver acima das possibilidades, se os mesmos possuírem até o 12º ano também são propícios por gostar do jogo ou de apostas; os mais novos, com até 11 anos de antiguidade e que trabalhem em empresas fundadas depois do ano 2000 são mais propensos por possuírem dívidas; por fim, os casados / união de facto, que trabalham até 45 horas semanais e que estão inseridos em empresas que contêm até 49 colaboradores são mais vulneráveis por apresentarem uma relação próxima com o cliente.

Deste modo, não se conseguiu traçar um perfil específico para o perpetrador estar incentivado para cometer fraude, ou seja, o incentivo para cometer fraude pode ocorrer em qualquer organização, seja homem ou mulher, tenha ou não habilitações académicas na área financeira, entre outros.

Mais ainda, pode concluir-se que não se encontra um perfil particular para se cometer fraude, seja esta o roubo de activos, a distorção de DFs, o suborno ou outras fraudes.

## ***5.2. Limitações e Investigações Futuras***

A baixa taxa de resposta (2,81%) estabelece uma limitação deste estudo. Do mesmo modo, tendo sido referido no *e-mail* e no próprio inquérito e, ter sido inquirido sobre o cargo exercido dentro da sociedade, o facto de não se poder garantir que quem respondeu ao inquérito foram os administradores e / ou directores financeiros das empresas é outra limitação. Mesmo tendo sido referido que o inquérito era anónimo e confidencial e pedido a máxima sinceridade, relativamente às respostas dos inquéritos, outra limitação passa pela possibilidade do inquirido ter respondido da forma que acha correta e aceite perante a sociedade, em geral, e não pelo que realmente pensa e faria num caso de fraude, ou seja, a dificuldade das pessoas serem verdadeiras nas suas respostas.

Em termos de sugestões de investigação, estudar um tecido empresarial que não SA, como é o caso, de empresas limitadas, de entidades não lucrativas ou até mesmo outro sector, o sector público, pode ser um bom ponto de partida para investigações futuras. Ainda, para novos estudos, propõem-se o sorteio de *vouchers* entre os inquiridos de modo a incentivar um maior número de respostas.

## Referências

- Albrecht, W.S. et al., 2012. *Fraud Examination* 4th ed., Cengage.
- Albrecht, W.S., Howe, K.R. & Romney, M.B., 1984. *Deterring fraud: the internal auditor's perspective* 1st ed., Altamonte Springs, FLA: Institute of Internal Auditors Research Foundation.
- American Institute of Certified Public Accountants (AICPA), 2002. Statement on Auditing Standards 99: Consideration of Fraud in a Financial Statement Audit.
- Anand, V., Ashforth, B.E. & Joshi, M., 2005. Business as usual: The acceptance and perpetuation of corruption in organizations. *Academy of Management Executive*, 19(4), pp.9–23.
- Association of Certified Fraud Examiners (ACFE), 2016. Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse.
- Aviso nº 15652/2009, 2009. Sistema de Normalização Contabilística - Estrutura Conceptual. *Diário da República*, 2ª série, nº 173.
- Center for Audit Quality, 2010. Financial Reporting Fraud. , (October).
- Cohen, J. et al., 2010. Corporate Fraud and Managers' Behavior: Evidence from the Press. *Journal of Business Ethics*, 95(SUPPL. 2), pp.271–315.
- Collins, D., 2000. The Quest to Improve the Human Condition: The First 1 500 Articles Published in Journal of Business Ethics.
- Cressey, D.R., 1950. The Criminal Violation of Financial Trust. *American Sociological Review*, 15, pp.738–743.
- Dellaportas, S., 2013. Conversations with inmate accountants: Motivation, opportunity and the fraud triangle. *Accounting Forum*, 37(1), pp.29–39.

Filipe Santos, Mestrado em Contabilidade, Fiscalidade e Finanças Empresariais  
Os Incentivos para cometer Fraude nas Sociedades Anónimas Portuguesas

HM Treasury, 2012. Fraud and the Government Internal Auditor.

Hogan, C.E. et al., 2008. Financial statement fraud: Insights from the academic literature. *Auditing*, 27(2), pp.231–252.

Internal Auditing and Fraud (IIA), 2009. *IPPF Practice Guide: Internal Auditing and Fraud*,

International Federation of Accountants (IFAC) & International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB), 2009. International Standard on Auditing 240: The Auditor's Responsibilities Relating To Fraud in an Audit of Financial Statements.

Kassem, R. & Higson, A., 2012. The New Fraud Triangle Model. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences*, 3(3), pp.191–195.

Kranacher, M.-J., Riley, R. & Wells, J.T., 2011. *Forensic Accounting and Fraud Examination* 1st ed.,

Kunda, Z., 1990. The case for motivated reasoning. *Psychological Bulletin*, 108(3), pp.480–498.

Mackevicius, J. & Giriunas, L., 2013. Transformational Research of The Fraud Triangle. *Ekonomika*, 92(4), pp.150–163.

Marks, J., 2009. Playing Offense in a High-risk Environment. *Crowe Horwath, New York*.

Marôco, J., 2014. *Análise Estatística com o SPSS Statistics* 6th ed.,

Mocan, N., 2008. What determines corruption? International evidence from microdata. *Economic Inquiry*, 46(4), pp.493–510.

PricewaterhouseCoopers (PWC), 2009. The Global Economic Crime Survey  
Economic crime in a downturn.

Public Law 107-204, 107th Congress, 2002. Sarbanes-Oxley Act of 2002.



Filipe Santos, Mestrado em Contabilidade, Fiscalidade e Finanças Empresariais  
Os Incentivos para cometer Fraude nas Sociedades Anónimas Portuguesas

Rezaee, Z., 2005. Causes, consequences, and deterrence of financial statement fraud. *Critical Perspectives on Accounting*, 16(3), pp.277–298.

Singleton, T.W. & Singleton, A.J., 2010. *Fraud Auditing and Forensic Accounting* 4th ed., John Wiley & Sons, Inc.

Van Der Stede, W.A., Young, S.M. & Chen, C.X., 2007. Doing management accounting survey research. In: *Chapman, C. S., Hopwood, A. G., Shields. M. D., Handbook of Management Accounting Research*, 1, pp.445–478.

Sutherland, E.H., 1940. White Collar Criminality. *American Sociological Review*, 5(1), pp.1–12.

Wolfe, D.T. & Hermanson, D.R., 2004. The Fraud Diamond: Considering the Four Elements of Fraud. *The CPA Journal*, 2.

## Anexos

### Anexo I – Descrição da Amostra

		Número de Observações	%
<b>Género</b>	Masculino.	173	63,14
	Feminino.	101	36,86
	Total	274	100,00
<b>Estado Civil</b>	Solteiro(a).	35	12,77
	Casado(a).	184	67,15
	Divorciado(a).	28	10,22
	Viúvo(a).	1	0,37
	União de Facto.	26	9,49
	Total	274	100,00
<b>Habilitações Académicas</b>	Inferior ao 9 Ano.	1	0,37
	9ºAno.	3	1,09
	12ºAno.	18	6,57
	Licenciatura.	165	60,22
	Mestrado.	46	16,79
	Doutoramento.	6	2,19
	Pós Graduação.	35	12,77
	Total	274	100,00
<b>Habilitações Académicas na área Financeira</b>	Possui habilitações académicas na(s) área(s) de contabilidade, economia, finanças e / ou gestão.	229	83,58
	Não possui habilitações académicas na(s) área(s) de contabilidade, economia, finanças e / ou gestão.	45	16,42
	Total	274	100,00
<b>Nível de Rendimento Anual</b>	0 – 14.999€.	23	8,39
	15.000€ - 29.999€.	60	21,90
	30.000€ - 44.999€.	61	22,26
	45.000€ - 59.999€.	46	16,79
	60.000€ - 74.999€.	36	13,14
	75.000€ - 89.999€.	18	6,57
	90.000€ - 104.999€.	13	4,75
	105.000€ ou Mais.	17	6,20
	Total	274	100,00
<b>Remuneração Variável</b>	Possui remuneração variável.	119	43,43
	Não possui remuneração variável.	155	56,57
	Total	274	100,00

Filipe Santos, Mestrado em Contabilidade, Fiscalidade e Finanças Empresariais  
Os Incentivos para cometer Fraude nas Sociedades Anónimas Portuguesas

<b>Sector de Actividade (CAE)</b>	A - Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca.	8	2,92
	B - Indústrias extractivas.	3	1,10
	C - Indústrias transformadoras.	69	25,18
	D - Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio.	4	1,46
	E - Captação, tratamento e distribuição de água, saneamento, gestão de resíduos e despoluição.	2	0,73
	F - Construção.	21	7,66
	G - Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos.	34	12,41
	H - Transportes e armazenagem.	12	4,38
	I - Alojamento, restauração e similares.	16	5,84
	J - Actividades de informação e de comunicação.	3	1,10
	K - Actividades financeiras e de seguros.	10	3,65
	L - Actividades imobiliárias.	15	5,47
	M - Actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares.	18	6,57
	N - Actividades administrativas e dos serviços de apoio.	6	2,19
	P - Educação.	2	0,73
	Q - Actividades de saúde humana e apoio social.	5	1,82
	R - Actividades artísticas, de espectáculo, desportivas e recreativas.	4	1,46
	S - Outras actividades de serviços.	41	14,96
	U - Actividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais.	1	0,37
	<b>Total</b>	<b>274</b>	<b>100,00</b>
<b>Empresa Familiar</b>	Empresa familiar.	142	51,82
	Empresa não familiar.	132	48,18
	<b>Total</b>	<b>274</b>	<b>100,00</b>
<b>Pertence a um Grupo Económico</b>	Pertence a um grupo económico.	160	58,39
	Não pertence a um grupo económico.	114	41,61
	<b>Total</b>	<b>274</b>	<b>100,00</b>
<b>Fundador</b>	É fundador da empresa.	61	22,26
	Não é fundador da empresa	213	77,74
	<b>Total</b>	<b>274</b>	<b>100,00</b>
<b>Auditor Interno</b>	Tem departamento de auditoria interna.	77	28,10
	Não tem departamento de auditoria interna.	197	71,90
	<b>Total</b>	<b>274</b>	<b>100,00</b>
	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Média</b>
<b>Idade</b>	23	79	45,96
<b>Experiência</b>	0	60	23,06
<b>Experiência no Cargo</b>	0	60	12,43
<b>Antiguidade</b>	0	70	13,20
<b>Carga Horária</b>	0	160	47,36
<b>Número de Colaboradores da Empresa</b>	0	12.000	189,26

*Anexo II – Testes-t para a variável Incentivo*

Incentivos	Género			Idade		
	Masculino	Feminino	Valor Teste t	Até 44 anos	Mais de 44 anos	Valor Teste t
Metas financeiras difíceis de alcançar.	0,38	0,40	0,238	0,36	0,41	0,742
Medo de perder o emprego.	0,13	0,13	0,037	0,15	0,10	-1,266
Desejo de ganhar prémios pessoais.	0,29	0,25	-0,853	0,35	0,20	2,725***
Desejo de atingir resultados financeiros.	0,27	0,21	-1,205	0,31	0,19	2,250**
Bónus não pagos este ano.	0,04	0,04	-0,035	0,02	0,06	1,540
Manter o desempenho financeiro para garantir que os credores não cancelam as facilidades de crédito.	0,20	0,18	-0,486	0,15	0,24	1,995**
Crença de que os concorrentes pagam subornos para ganhar contratos.	0,13	0,05	-2,471**	0,09	0,12	0,796
Viver acima das possibilidades.	0,60	0,58	-0,276	0,56	0,63	1,106
Incontrolável desejo de ganhos pessoais.	0,39	0,27	-2,174**	0,36	0,34	-0,380
Possuir dívidas.	0,54	0,58	0,747	0,61	0,50	-1,9251*
Relação próxima com o cliente.	0,0173	0,0594	1,640	0,0365	0,0292	-0,338
Sentir que pagar não faz parte das suas responsabilidades.	0,07	0,06	0,380	0,04	0,09	1,756*
Ter uma atitude de desafio aos procedimentos e paradigmas.	0,03	0,06	1,135	0,04	0,04	-0,307
Ter prazer ao quebrar sistemas.	0,05	0,05	-0,091	0,06	0,04	-0,547
Gostar de jogo ou apostas.	0,16	0,15	-0,167	0,17	0,14	-0,669
Famílias desestruturadas.	0,19	0,18	-0,256	0,20	0,17	-0,774

Filipe Santos, Mestrado em Contabilidade, Fiscalidade e Finanças Empresariais  
Os Incentivos para cometer Fraude nas Sociedades Anónimas Portuguesas

Incentivos	Estado Civil			Habilitações Académicas		
	Casado / União de Facto	Solteiro / Divorciado / Viúvo	Valor Teste t	Até 12º ano	Ensino superior	Valor Teste t
Metas financeiras difíceis de alcançar.	0,40	0,36	-0,514	0,41	0,8	0,222
Medo de perder o emprego.	0,10	0,20	1,790*	0,05	0,13	-1,778*
Desejo de ganhar prémios pessoais.	0,26	0,33	0,996	0,27	0,28	-0,051
Desejo de atingir resultados financeiros.	0,25	0,23	-0,291	0,09	0,26	-2,493**
Bónus não pagos este ano.	0,04	0,05	0,312	0,00	0,04	3,385***
Manter o desempenho financeiro para garantir que os credores não cancelam as facilidades de crédito.	0,21	0,13	-1,771*	0,27	0,19	0,860
Crença de que os concorrentes pagam subornos para ganhar contratos.	0,10	0,11	0,216	0,17	0,10	0,550
Viver acima das possibilidades.	0,60	0,56	-0,601	0,68	0,59	0,889
Incontrolável desejo de ganhos pessoais.	0,37	0,28	-1,300	0,36	0,35	0,173
Possuir dívidas.	0,54	0,61	1,011	0,50	0,56	-0,537
Relação próxima com o cliente.	0,0429	0,0000	3,059***	0,0455	0,0314	0,345
Sentir que pagar não faz parte das suas responsabilidades.	0,06	0,06	0,017	0,00	0,07	4,261***
Ter uma atitude de desafio aos procedimentos e paradigmas.	0,04	0,05	0,312	0,00	0,04	3,385***
Ter prazer ao quebrar sistemas.	0,05	0,05	-0,174	0,05	0,05	-0,125
Gostar de jogo ou apostas.	0,14	0,19	0,815	0,32	0,14	1,725*
Famílias desestruturadas.	0,17	0,25	1,381	0,23	0,18	0,515

Filipe Santos, Mestrado em Contabilidade, Fiscalidade e Finanças Empresariais  
Os Incentivos para cometer Fraude nas Sociedades Anónimas Portuguesas

Incentivos	Experiência no Cargo			Antiguidade na Empresa		
	Até 10 anos	Mais de 10 anos	Valor Teste t	Até 11 anos	Mais de 11 anos	Valor Teste t
Metas financeiras difíceis de alcançar.	0,46	0,31	2,623***	0,42	0,35	-1,126
Medo de perder o emprego.	0,18	0,08	-2,578**	0,14	0,11	-0,726
Desejo de ganhar prémios pessoais.	0,30	0,26	-0,778	0,32	0,24	-1,376
Desejo de atingir resultados financeiros.	0,28	0,21	-1,401	0,27	0,23	-0,834
Bónus não pagos este ano.	0,03	0,05	1,012	0,05	0,03	-1,012
Manter o desempenho financeiro para garantir que os credores não cancelam as facilidades de crédito.	0,17	0,22	0,997	0,20	0,19	-0,83
Crença de que os concorrentes pagam subornos para ganhar contratos.	0,11	0,10	-0,235	0,13	0,08	-1,351
Viver acima das possibilidades.	0,57	0,62	0,707	0,59	0,60	0,030
Incontrolável desejo de ganhos pessoais.	0,38	0,31	-1,300	0,35	0,34	-0,224
Possuir dívidas.	0,57	0,54	-0,432	0,62	0,49	-2,257**
Relação próxima com o cliente.	0,0426	0,0226	-0,934	0,0301	0,0355	0,249
Sentir que pagar não faz parte das suas responsabilidades.	0,06	0,07	0,374	0,06	0,06	0,126
Ter uma atitude de desafio aos procedimentos e paradigmas.	0,05	0,03	-0,828	0,04	0,04	0,208
Ter prazer ao quebrar sistemas.	0,05	0,05	0,112	0,07	0,04	-1,198
Gostar de jogo ou apostas.	0,15	0,16	0,205	0,17	0,13	-0,872
Famílias desestruturadas.	0,18	0,20	0,385	0,18	0,19	0,234

Filipe Santos, Mestrado em Contabilidade, Fiscalidade e Finanças Empresariais  
Os Incentivos para cometer Fraude nas Sociedades Anónimas Portuguesas

Incentivos	Carga Horária			Remuneração Variável		
	Até 45 horas	Mais de 45 horas	Valor Teste t	Tem remuneração variável	Não tem remuneração variável	Valor Teste t
Metas financeiras difíceis de alcançar.	0,37	0,41	0,767	0,36	0,41	0,758
Medo de perder o emprego.	0,14	0,11	-0,903	0,09	0,15	1,580
Desejo de ganhar prémios pessoais.	0,27	0,29	0,328	0,34	0,23	2,150**
Desejo de atingir resultados financeiros.	0,24	0,26	0,275	0,31	0,20	-2,076
Bónus não pagos este ano.	0,03	0,05	0,505	0,06	0,03	-1,313
Manter o desempenho financeiro para garantir que os credores não cancelam as facilidades de crédito.	0,18	0,21	0,626	0,18	0,21	0,621
Crença de que os concorrentes pagam subornos para ganhar contratos.	0,10	0,10	-0,073	0,08	0,12	0,884
Viver acima das possibilidades.	0,60	0,59	-0,182	0,55	0,63	1,184
Incontrolável desejo de ganhos pessoais.	0,32	0,37	0,831	0,42	0,29	2,226**
Possuir dívidas.	0,56	0,55	-0,136	0,55	0,55	0,004
Relação próxima com o cliente.	0,0552	0,0078	-2,308**	0,0336	0,0323	-0,062
Sentir que pagar não faz parte das suas responsabilidades.	0,05	0,08	0,987	0,06	0,06	0,193
Ter uma atitude de desafio aos procedimentos e paradigmas.	0,03	0,05	0,505	0,05	0,03	-0,757
Ter prazer ao quebrar sistemas.	0,04	0,06	0,772	0,07	0,04	-1,026
Gostar de jogo ou apostas.	0,17	0,14	-0,594	0,13	0,17	0,756
Famílias desestruturadas.	0,18	0,19	0,306	0,23	0,15	-1,491

Filipe Santos, Mestrado em Contabilidade, Fiscalidade e Finanças Empresariais  
Os Incentivos para cometer Fraude nas Sociedades Anónimas Portuguesas

Incentivos	Empresa Familiar			Grupo Económico		
	Empresa familiar	Empresa não familiar	Valor Teste t	Pertence a um grupo económico	Não pertence a um grupo económico	Valor Teste t
Metas financeiras difíceis de alcançar.	0,37	0,41	0,726	0,39	0,38	-0,276
Medo de perder o emprego.	0,09	0,17	1,849*	0,14	0,11	-0,960
Desejo de ganhar prémios pessoais.	0,23	0,33	1,993**	0,28	0,28	0,104
Desejo de atingir resultados financeiros.	0,24	0,26	0,346	0,29	0,19	-1,830*
Bónus não pagos este ano.	0,06	0,02	-1,438	0,04	0,04	0,263
Manter o desempenho financeiro para garantir que os credores não cancelam as facilidades de crédito.	0,24	0,14	-2,021**	0,16	0,24	1,500
Crença de que os concorrentes pagam subornos para ganhar contratos.	0,09	0,11	0,601	0,09	0,12	0,959
Viver acima das possibilidades.	0,63	0,56	-1,112	0,57	0,63	1,047
Incontrolável desejo de ganhos pessoais.	0,32	0,38	1,072	0,38	0,30	-1,437
Possuir dívidas.	0,53	0,58	0,917	0,57	0,54	-0,550
Relação próxima com o cliente.	0,0352	0,0303	-0,227	0,0188	0,0526	1,436
Sentir que pagar não faz parte das suas responsabilidades.	0,08	0,05	-1,106	0,04	0,10	1,867*
Ter uma atitude de desafio aos procedimentos e paradigmas.	0,04	0,04	-0,184	0,03	0,05	0,851
Ter prazer ao quebrar sistemas.	0,07	0,03	-1,529	0,04	0,06	0,652
Gostar de jogo ou apostas.	0,18	0,12	-1,430	0,13	0,18	1,171
Famílias desestruturadas.	0,19	0,18	-0,176	0,18	0,20	0,559



Filipe Santos, Mestrado em Contabilidade, Fiscalidade e Finanças Empresariais  
Os Incentivos para cometer Fraude nas Sociedades Anónimas Portuguesas

Incentivos	Fundação			Colaboradores		
	Antes do ano 2000	Depois do ano 2000	Valor Teste t	Até 49 colaboradores	Mais de 49 colaboradores	Valor Teste t
Metas financeiras difíceis de alcançar.	0,38	0,40	0,253	0,39	0,38	-0,191
Medo de perder o emprego.	0,12	0,15	0,680	0,13	0,13	0,088
Desejo de ganhar prémios pessoais.	0,23	0,39	2,650***	0,29	0,27	-0,418
Desejo de atingir resultados financeiros.	0,25	0,25	0,048	0,24	0,25	0-140
Bónus não pagos este ano.	0,04	0,05	0,307	0,04	0,04	-0,356
Manter o desempenho financeiro para garantir que os credores não cancelam as facilidades de crédito.	0,21	0,16	-1,025	0,20	0,19	-0,270
Crença de que os concorrentes pagam subornos para ganhar contratos.	0,08	0,16	1,916*	0,11	0,09	-0,479
Viver acima das possibilidades.	0,61	0,56	-0,881	0,65	0,54	-1,900*
Incontrolável desejo de ganhos pessoais.	0,30	0,44	2,254**	0,34	0,35	0,204
Possuir dívidas.	0,52	0,64	1,899*	0,59	0,53	-0,998
Relação próxima com o cliente.	0,0269	0,0455	0,803	0,0519	0,0144	-1,729*
Sentir que pagar não faz parte das suas responsabilidades.	0,08	0,03	-1,499	0,07	0,05	-0,812
Ter uma atitude de desafio aos procedimentos e paradigmas.	0,05	0,02	-1,143	0,04	0,04	-0,356
Ter prazer ao quebrar sistemas.	0,05	0,06	0,295	0,05	0,05	-0,056
Gostar de jogo ou apostas.	0,16	0,14	-0,533	0,19	0,12	-1,778*
Famílias desestruturadas.	0,17	0,22	0,842	0,19	0,18	-0,270

Filipe Santos, Mestrado em Contabilidade, Fiscalidade e Finanças Empresariais  
Os Incentivos para cometer Fraude nas Sociedades Anónimas Portuguesas

Incentivos	Habilitações Académicas na Área			Fundador		
	Tem habilitação na área	Não tem habilitação na área	Valor Teste t	É fundador da sociedade	Não é fundador da sociedade	Valor Teste t
Metas financeiras difíceis de alcançar.	0,37	0,49	1,492	0,43	0,38	-0,714
Medo de perder o emprego.	0,12	0,16	0,610	0,15	0,12	-0,524
Desejo de ganhar prémios pessoais.	0,29	0,20	-1,373	0,23	0,29	0,983
Desejo de atingir resultados financeiros.	0,25	0,22	-0,439	0,23	0,25	0,382
Bónus não pagos este ano.	0,04	0,02	-0,668	0,05	0,04	-0,406
Manter o desempenho financeiro para garantir que os credores não cancelam as facilidades de crédito.	0,21	0,13	-1,244	0,20	0,19	-0,074
Crença de que os concorrentes pagam subornos para ganhar contratos.	0,09	0,16	1,103	0,15	0,09	-1,172
Viver acima das possibilidades.	0,58	0,67	1,098	0,67	0,57	-1,430
Incontrolável desejo de ganhos pessoais.	0,33	0,42	1,119	0,36	0,34	-0,259
Possuir dívidas.	0,56	0,51	-0,642	0,61	0,54	-0,929
Relação próxima com o cliente.	0,0306	0,0444	0,476	0,0328	0,0329	0,003
Sentir que pagar não faz parte das suas responsabilidades.	0,06	0,09	0,815	0,08	0,06	-0,730
Ter uma atitude de desafio aos procedimentos e paradigmas.	0,03	0,07	0,803	0,08	0,03	-1,446
Ter prazer ao quebrar sistemas.	0,05	0,07	0,464	0,07	0,05	-0,581
Gostar de jogo ou apostas.	0,14	0,22	1,236	0,21	0,14	-1,330
Famílias desestruturadas.	0,18	0,22	0,196	0,23	0,17	-0,927

Filipe Santos, Mestrado em Contabilidade, Fiscalidade e Finanças Empresariais  
Os Incentivos para cometer Fraude nas Sociedades Anónimas Portuguesas

Incentivos	Auditoria Interna		
	Tem departa- mento	Não tem departa- mento	Valor Teste t
Metas financeiras difíceis de alcançar.	0,43	0,37	-0,884
Medo de perder o emprego.	0,12	0,13	0,335
Desejo de ganhar prémios pessoais.	0,26	0,28	0,406
Desejo de atingir resultados financeiros.	0,21	0,26	1,000
Bónus não pagos este ano.	0,04	0,04	0,062
Manter o desempenho financeiro para garantir que os credores não cancelam as facilidades de crédito.	0,17	0,20	0,643
Crença de que os concorrentes pagam subornos para ganhar contratos.	0,06	0,12	1,423
Viver acima das possibilidades.	0,67	0,57	-1,430
Incontrolável desejo de ganhos pessoais.	0,36	0,34	-0,259
Possuir dívidas.	0,61	0,54	-0,929
Relação próxima com o cliente.	0,0328	0,0329	0,003
Sentir que pagar não faz parte das suas responsabilidades.	0,08	0,06	-0,730
Ter uma atitude de desafio aos procedimentos e paradigmas.	0,08	0,03	-1,446
Ter prazer ao quebrar sistemas.	0,07	0,05	-0,581
Gostar de jogo ou apostas.	0,21	0,14	-1,330
Famílias desestruturadas.	0,23	0,17	-0,927

Nota: \*, \*\* e \*\*\* indicam níveis de significância estatística de 10%, 5% e 1%, respectivamente.

*Anexo III*

*A – Testes t adicionais para variável Fraude*

O Anexo III – A apresenta o valor dos testes t das variáveis sociodemográficas e organizacionais para a fraude.

<b>Fraude</b>		<b>Valor Teste t</b>
<b>Masculino</b>	<b>Feminino</b>	<b>Género</b>
0,17	0,12	-1,259
<b>Até 44 anos</b>	<b>Mais de 44 anos</b>	<b>Idade</b>
0,12	0,19	1,679*
<b>Casado / União de facto</b>	<b>Solteiro / Divorciado / Viúvo</b>	<b>Estado Civil</b>
0,17	0,11	-1,218
<b>Até 12º ano</b>	<b>Ensino superior</b>	<b>Habilitações Académicas</b>
0,14	0,15	-0,229
<b>Tem habilitação na área</b>	<b>Não tem habilitação na área</b>	<b>Habilitações Académicas na área</b>
0,15	0,18	0,497
<b>Até 10 anos</b>	<b>Mais de 10 anos</b>	<b>Experiência no Cargo</b>
0,13	0,17	0,872
<b>Até 11 anos</b>	<b>Mais de 11 anos</b>	<b>Antiguidade na Empresa</b>
0,14	0,16	0,464
<b>Até 45 horas</b>	<b>Mais de 45 horas</b>	<b>Carga Horária</b>
0,14	0,17	0,746
<b>Tem remuneração variável</b>	<b>Não tem remuneração variável</b>	<b>Remuneração Variável</b>
0,14	0,16	0,418
<b>Empresa familiar</b>	<b>Empresa não familiar</b>	<b>Empresa Familiar</b>
0,16	0,14	-0,413
<b>Pertence a um grupo económico</b>	<b>Não pertence a um grupo económico</b>	<b>Grupo Económico</b>
0,16	0,15	-0,161
<b>Antes do ano 2000</b>	<b>Depois do ano 2000</b>	<b>Fundação</b>
0,16	0,14	-0,533
<b>É fundador da sociedade</b>	<b>Não é fundador da sociedade</b>	<b>Fundador</b>
0,18	0,15	-0,663
<b>Tem departamento</b>	<b>Não tem departamento</b>	<b>Auditoria Interna</b>
0,17	0,15	-0,445
<b>Até 49 colaboradores</b>	<b>Mais de 49 colaboradores</b>	<b>Colaboradores</b>
0,15	0,16	0,232

Nota: \* indica um nível de significância estatística de 10%.

***B – Testes t adicionais para variável Incentivo***

O Anexo III – B apresenta o valor dos testes t das variáveis sociodemográficas e organizacionais para o incentivo de cometer fraude.

<b>Incentivo</b>		<b>Valor Teste t</b>
<b>Masculino</b>	<b>Feminino</b>	<b>Género</b>
0,15	0,12	-0,725
<b>Até 44 anos</b>	<b>Mais de 44 anos</b>	<b>Idade</b>
0,12	0,16	1,047
<b>Casado / União de facto</b>	<b>Solteiro / Divorciado / Viúvo</b>	<b>Estado Civil</b>
0,15	0,09	-1,322
<b>Até 12º ano</b>	<b>Ensino superior</b>	<b>Habilitações Académicas</b>
0,09	0,14	-0,674
<b>Tem habilitação na área</b>	<b>Não tem habilitação na área</b>	<b>Habilitações Académicas na Área</b>
0,14	0,13	-0,113
<b>Até 10 anos</b>	<b>Mais de 10 anos</b>	<b>Experiência no Cargo</b>
0,12	0,16	0,889
<b>Até 11 anos</b>	<b>Mais de 11 anos</b>	<b>Antiguidade na Empresa</b>
0,12	0,16	0,856
<b>Até 45 horas</b>	<b>Mais de 45 horas</b>	<b>Carga Horária</b>
0,14	0,14	0,038
<b>Tem remuneração variável</b>	<b>Não tem remuneração variável</b>	<b>Remuneração Variável</b>
0,11	0,16	1,261
<b>Empresa familiar</b>	<b>Empresa não familiar</b>	<b>Empresa Familiar</b>
0,15	0,12	-0,805
<b>Pertence a um grupo económico</b>	<b>Não pertence a um grupo económico</b>	<b>Grupo Económico</b>
0,14	0,13	-0,286
<b>Antes do ano 2000</b>	<b>Depois do ano 2000</b>	<b>Fundação</b>
0,15	0,11	-0,858
<b>É fundador da sociedade</b>	<b>Não é fundador da sociedade</b>	<b>Fundador</b>
0,15	0,14	-0,226
<b>Tem departamento</b>	<b>Não tem departamento</b>	<b>Auditoria Interna</b>
0,18	0,12	-1,199
<b>Até 49 colaboradores</b>	<b>Mais de 49 colaboradores</b>	<b>Colaboradores</b>
0,14	0,14	-0,097