

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA – UFU
FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS – FACIC
GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

ANA CAROLINA FERREIRA SILVA

**UMA COMPREENSÃO DAS FRAUDES CONTÁBEIS PELO OLHAR DAS
DIFERENTES GERAÇÕES DE CONTADORES**

**UBERLÂNDIA
NOVEMBRO DE 2019**

ANA CAROLINA FERREIRA SILVA

**UMA COMPREENSÃO DAS FRAUDES CONTÁBEIS PELO OLHAR DAS
DIFERENTES GERAÇÕES DE CONTADORES**

**Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Universidade Federal de Uberlândia (UFU), como
parte das exigências para a obtenção do título de
bacharel em Ciências Contábeis.**

**Orientador: Prof. Ms. Sabrina Rafaela Pereira
Borges**

**UBERLÂNDIA
NOVEMBRO DE 2019**

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar a Deus Senhor de todas as coisas, por ser minha fonte de inspiração, alegria e renovo. Que mesmo em meio as dificuldades, lutas Ele me sustentou com seu amor e graça. Sem Ele, nada disso seria possível.

Minha eterna gratidão aos meus pais Adalberto Alves da Silva e Dulcinéa Ferreira dos Santos Silva por nunca terem desistido de mim, por me apoiarem e sempre me impulsionarem para o crescimento. Agradeço pelo cuidado, educação, companheirismo e por tudo que fazem por mim. Sem vocês não estaria aqui, obrigada por acreditarem em mim. Obrigada pelo amor incondicional e pelo exemplo de vida.

Ao meu marido, Rafael Souto Araújo pelo apoio, incentivo e companheirismo. Por me dar forças e me lembrar todos os dias que eu era capaz. Obrigada, meu amor, por suportar as crises de estresse e minha ausência em diversos momentos.

À minha irmã Amanda Beatriz Ferreira Silva pela amizade, encorajamento e atenção dedicada em todos os momentos que eu precisei. Obrigada pelo apoio emocional, por estar ao meu lado e me ouvir em todos os momentos.

Agradeço à toda minha família, amigos, discípulos e pessoas que ajudaram na realização desse trabalho. Sou imensamente grato pela paciência e incentivo.

Obrigada Prof. Ms. Sabrina Rafaela Pereira Borges, grande professora e orientadora. Agradeço por sua confiança e incansável dedicação.

A esta universidade, aos docentes, diretores, coordenadores e administração que proporcionaram um ambiente para que esse trabalho fosse realizado.

RESUMO

Essa pesquisa teve como objetivo identificar as relações das percepções das fraudes contábeis entre contadores das gerações X, Y, Z e *baby boomers*. De forma secundária, a pesquisa objetiva verificar os valores, opiniões e atitudes desses profissionais mediante as possibilidades de ações fraudulentas nas práticas contábeis no mercado de trabalho. A abordagem da pesquisa é delimitada através da pesquisa descritiva realizada por meio de entrevistas semiestruturadas com contadores que atuam no mercado de trabalho. Os resultados demonstram falta de adequada preparação as novas gerações de contadores que estão entrando no mercado de trabalho quanto às situações envolvendo as fraudes contábeis. Os achados da pesquisa são relevantes para uma análise crítica a respeito dos modelos morais das gerações de contadores ao longo dos anos e direciona para a importância de reestruturações nas bases curriculares de ensino da ética na Contabilidade para as novas gerações.

Palavras-Chave: Geração X. Geração Y. Geração Z. *Baby Boomers*. Fraudes Contábeis.

ABSTRACT

This research aimed to identify the relationships of perceptions of accounting fraud among accountants of generations X, Y, Z and baby boomers. Secondly, the research aims to verify the values, opinions and attitudes of these professionals through the possibilities of fraudulent actions in accounting practices in the labor market. The research approach is delineated through descriptive research conducted through semi-structured interviews with accountants working in the labor market. The results show that the new generations of accountants entering the job market lack adequate preparation for situations involving accounting fraud. The research findings are relevant to a critical analysis of the moral models of accountant generations over the years and point to the importance of restructuring the curricular basis of teaching ethics in accounting for the new generations.

Keywords: Generation X. Generation Y. Generation Z. *Baby Boomers*. Accounting Fraud.

1 INTRODUÇÃO

No âmbito empresarial, existem os códigos de ética que tentam traçar comportamentos e atitudes ideais em uma organização (SOARES, 2006). A conduta ética dentro das empresas faz parte de uma abordagem que tem se tornado cada vez mais importante: a governança corporativa (SILVA, 2006). Isso requer que as entidades adotem boas práticas de governança, como a transparência, onde a administração deve praticar uma comunicação interna e externa eficiente; a equidade, em que a empresa deve tratar de forma justa e igualitária os “*stakeholders*”; a prestação de contas com responsabilidade (*accountability*), onde, os agentes devem responder integralmente pelos atos praticados; e, a responsabilidade corporativa, onde, a alta administração precisa zelar pela visão de continuidade da corporação (SILVA, 2006).

No Brasil, o Código de Ética do profissional contábil que foi instituído pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC) em 2019, através das Normas Brasileiras de Contabilidade (NBC) nº 1 define que é vedado ao profissional contabilista: assumir direta ou indiretamente, serviços de qualquer natureza, com prejuízo moral ou desprestígio para a classe. Além disso, o artigo 3º do código de ética do contador impõe a proibição sobre o ato de auferir qualquer provento em função do exercício profissional, que não decorra exclusivamente de sua prática lícita (CFC, 2019). Dessa forma, nota-se que o CFC tenta impedir e prevenir todo ato de fraude contábil.

Conceitua-se fraude como “qualquer ato arditoso, enganoso, de má-fé, com o intuito de lesar ou ludibriar outrem, ou de não cumprir determinado dever” (HOUAISS, 2007). A fraude contábil, muitas vezes, está diretamente relacionada com a fraude corporativa (HOUAISS, 2007). As condutas ilícitas seguidas de ações conscientes e premeditadas executadas pelos membros da alta administração em uma empresa que visa atender os interesses próprios com a intenção de prejudicar terceiros são caracterizadas como fraude corporativa (COSTA; WOOD JUNIOR, 2012). Da mesma forma, a fraude contábil ocorre, muitas vezes, através da manipulação de transações, adulteração de documentos, registros e demonstrações contábeis, aplicação de práticas contábeis indevidas e incorretas das normas contábeis, atitudes essas que são cometidas com a intenção de prejudicar alguém, diferentemente do que acontece com o erro contábil que não tem esse propósito (COSTA; WOOD JUNIOR, 2012).

Alinhado aos fatores de fraude e ética, é importante entender as diferentes características das gerações na construção de uma cultura fundada em valores éticos. A padronização comportamental das gerações (*baby boomers*, X, Y e Z) são instrumentos úteis para a compreensão dos comportamentos de natureza moral entre as gerações sendo possível agir preventivamente para mitigar os problemas causados pelo desrespeito à ética, uma vez que, diferentes gerações possuem diferentes juízos e consensos sobre o comportamento e valores (SANTOS; GOMES; AMORIM, 2014). Empresas que possuem altos padrões éticos entendem a importância da criação de um senso compartilhado de valores, onde ocorre um alinhamento entre os interesses organizacionais e pessoais. Portanto, tem-se a seguinte problemática: Como as diferentes gerações de contadores interpretam a fraude contábil no espaço organizacional?

Dessa forma, este trabalho visa identificar como as diferentes gerações de contadores interpretam a fraude contábil no espaço organizacional. Mais especificamente, os propósitos desta pesquisa envolvem o entendimento da relação existente entre a ética, a fraude e as características e tendências geracionais no âmbito da atuação profissional na área contábil.

A ética empresarial se dá pelas teorias sobre a percepção moral, que de acordo com Morin (2003), admitem incertezas e contradições no sistema de análise, obrigando a pesquisa a abster-se da pretensão de conhecer todas as causas. As dificuldades metodológicas, os comportamentos e sistemas antiéticos são problemas graves para a sociedade, então, é preciso avançar na caracterização de percepção moral (MORIN, 2003). Dessa forma, esta pesquisa torna-se relevante ao buscar trabalhos que tratem sobre a importância da ética nas organizações e o conhecimento das influências das gerações, buscando-se aplicar tais contextos na realidade do profissional contábil que lida com diversos dilemas éticos.

Segundo Lutosa et al. (2012) no âmbito contábil existem diversos estímulos para desvio no perfil correto e esperado do contador. No ramo da contabilidade tributária, os profissionais contábeis podem ter duas atitudes: a elisão que é permitida e a evasão fiscal, que é crime. Já na contabilidade financeira, existe a possibilidade de fraude do lucro do exercício, uma vez que este elemento influencia na remuneração de empregados, pagamento de dividendos, o valor das ações da empresa no mercado, pagamento de impostos, entre outros. E, quando se trata da contabilidade gerencial, pode ocorrer incentivo para forjar os números internos da entidade, sendo favoráveis ao Conselho de Administração, podendo assim, gerar benefícios pessoais (LUSTOSA et al., 2012).

Um estudo realizado por Lima et al. (2017) avaliou os currículos dos cursos de Ciências Contábeis para identificar se as “fraudes corporativas” era um tema tratado nas universidades do Brasil. Mediante a análise da graduação em contabilidade na região Sudeste do país, os autores constataram que não existem disciplinas obrigatórias que tratem diretamente das fraudes contábeis, apenas sendo um conteúdo abordado em seis disciplinas como auditoria, perícia, controladoria e ética. O que se trata de um assunto de total importância, uma vez que sua compreensão e a preparação dos estudantes podem minimizar práticas fraudulentas em um futuro profissional (LIMA et al. 2017). Portanto, ainda faltam pesquisas que explorem essa percepção com contadores que estão atuando na prática, sobretudo, levando em consideração o efeito das diferentes gerações.

Este trabalho está estruturado em cinco seções: a primeira seção compõe-se desta introdução, em que são apresentados o contexto da pesquisa, a problematização, os objetivos e a justificativa do estudo. Na seção 2, apresenta-se a literatura pesquisada a respeito das Gerações nas Empresas e a Ética Empresarial, Fraude Corporativa, Fraude Contábil e os Conflitos das Gerações. Na terceira seção, são descritos os aspectos metodológicos do estudo. A quarta seção apresenta os resultados da pesquisa em relação aos casos analisados e à investigação realizada com os especialistas, bem como as discussões à luz do referencial teórico. Na quinta seção, as considerações finais do estudo, suas limitações e indicações para futuras pesquisas encerraram o trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 As Gerações nas Empresas e a Ética Empresarial

O mercado de trabalho atual é composto por uma heterogeneidade de indivíduos, uma diferença que não se detém apenas à idade, mas também envolve comportamento, valores e percepções de mundo peculiares. Consequentemente, nas organizações pode ocorrer divergência de competências organizacionais dos sujeitos (COMAZZETTO et al. 2016). É um desafio dos gestores alinhar as expectativas e o perfil de cada geração: *baby boomers*, geração X e geração Y (COMAZZETTO et al. 2016).

Mannheim (1928) afirma que pessoas que experimentam e vivenciam os mesmos problemas históricos concretos, pode-se dizer, fazem parte da mesma geração. Dessa forma, o início de uma geração é marcado por eventos importantes e dominantes em determinado momento histórico e institucional. O tempo histórico-social é dado como principal fator para a definição das novas gerações e identidades sociais. Ou seja, pessoas que nasceram em certa época e possuem características e comportamentos similares.

Corroborando com Mannheim (1928), Conger (1998) traz que o termo geração define um determinado grupo de pessoas que foram marcados pelos mesmos fatos históricos, influenciando seus valores, pensamentos e concepções sobre a sociedade. Desse modo, os marcos históricos que influenciam diretamente os valores e condutas dos indivíduos culminam na formação das gerações. Mas, é comum que exista divergência entre às datas iniciais e finais das gerações e suas características (CONGER, 1998).

Nesse sentido, Cordeiro, Freitas e Albuquerque (2012) dividem as gerações a partir de fatos históricos, sendo eles:

- *Baby Boomers*: pessoas que nasceram de 1945 a 1960, logo após o fim da Segunda Guerra Mundial, participaram de protestos contra a ditadura militar no Brasil e se tornaram altamente politizados, vivenciaram a expansão da industrialização e crescimento econômico. O termo em inglês *baby boomers*, pode ser traduzido para o português como “explosão de bebês” fenômeno social que aconteceu nos Estados Unidos no final da Segunda Guerra, quando os soldados retornaram as suas famílias e conceberam filhos em uma mesma época. Já em sua fase adulta, a geração *baby boomers* experimentou no Brasil a repressão da ditadura militar e a crise econômica chamada de década perdida, que houve uma grande dívida externa e hiperinflação, além disso, acompanharam o movimento de luta das mulheres (CORDEIRO; FREITAG; ALBUQUERQUE, 2012).
- Geração X: pessoas que nasceram entre 1961 a 1980, que coexistia com uma diversidade de tribos na década de 80, convivência, de um lado, com a filosofia *yuppie* (*Young Urban Professional*), que dava importância máxima ao dinheiro e, de outro lado, o movimento *punk*, com suas ideias anarquistas e desprezo pelo excesso de conforto material. A televisão fez parte de seu crescimento, formação e tiveram uma forte influência da cultura americana após a abertura do mercado

nacional às importações. Vivenciaram o surgimento da *Acquired Immunodeficiency Syndrome* (AIDS), o aumento da violência e do uso de drogas e sentiram a frustração pelo fracasso nos planos econômicos para controle da inflação (CORDEIRO; FREITAG; ALBUQUERQUE, 2012).

- Geração Y: pessoas nascidas entre 1981 até meados de 1990, que tiveram influência da TV a cabo, videogames, computadores, internet e telefones celulares, sendo que o mundo eminentemente virtual e global foi o mundo que lhes foi apresentado, ou seja, são considerados nativos digitais. Marcados pelo atentado de 11 de setembro de 2001, nos Estados Unidos da América (EUA). Por um lado, viveram o Plano Real que estabilizou a moeda e o aumento do poder de consumo e do comércio internacional e, por outro lado, também viveram altas taxas de desemprego e privatizações (CORDEIRO; FREITAG; ALBUQUERQUE, 2012).
- Geração Z: para Toledo, Albuquerque e Magalhães (2012), a geração Z não possui uma data definida de início. Podendo ser integrante ou parte da geração Y, uma vez que a maioria dos autores posiciona o nascimento das pessoas da geração Z entre 1990 e 2010. É contemporânea a uma realidade conectada à internet, são críticos, dinâmicos, exigentes, sabem o que querem, não gostam de hierarquias, nem de horários poucos flexíveis, possuem amplo acesso às informações e proatividade (TOLEDO; ALBUQUERQUE; MAGALHÃES, 2012).
- Geração *Alpha*: Toledo, Albuquerque e Magalhães (2012) afirmam que são as pessoas nascidas a partir de 2010 e que podem ser filhos tanto da geração Y, como da geração Z. As crianças de hoje nascem em um mundo de tecnologias e mídias digitais, por isso podem ser caracterizados como precoces, curiosos e influenciadores de consumo. Propensos ao consumismo serão materialistas e voltados para a tecnologia, pois possuem mais acesso aos produtos eletrônicos para seu entretenimento e trabalho (TOLEDO; ALBUQUERQUE; MAGALHÃES, 2012).

O fato é que nas organizações, as gerações *baby boomers*, X e Y são as mais ativas no mercado de trabalho (SANTOS; GOMES; AMORIM, 2014). Assim, entende-se que existe um

conjunto de características pertinentes a cada uma das gerações mencionadas que são importantes de serem analisadas (SANTOS; GOMES; AMORIM, 2014).

Em consoante às diferentes características das gerações, surgem discussões acerca dos conflitos organizacionais. Para Bastos e Seidel (1992), o conflito organizacional pode ocorrer em uma empresa por tais razões: por conta da falta de esclarecimento e comunicação dos objetivos entre os indivíduos, ou, devido às divergências das decisões resultantes. Para Araújo (2008), os conflitos ocorrem por meio das discordâncias entre os indivíduos, causando competição entre eles. No âmbito organizacional, para as principais causas de conflito são os recursos disponíveis, mas escassos, diferença de ideias, autonomia ou liberdade de uma pessoa em relação à outra (ARAÚJO, 2008).

Sendo assim, a geração *baby boomers* e X possuem dificuldades de aceitar as mudanças, entender e aprender às novas tecnologias (PEREIRA; BLANES, 2014). A geração Y não gosta de seguir regras, são sensíveis às injustiças e por serem de uma geração que não criam raízes na empresa possui dificuldades em obedecer a uma hierarquia (OLIVEIRA, 2010). A geração Z, muitas vezes, possui dificuldades em admitir erros, são tímidos e possuem dificuldades de relacionamento com outras pessoas (TAPSCOTT, 2010). Além disso, esses, muitas vezes, são ansiosos e esperam sempre por novidades, uma vez que cresceram em meio à tecnologia (TAPSCOTT, 2010).

Dessa forma, a diferença de cultura, idade, comportamento podem causar conflitos, fazendo com que os gestores busquem modelos de gestão que atenda e lidere todos os perfis, extraíndo de cada um o melhor e trazendo resultado positivo para a entidade, gerando um ambiente onde não existam tantos choques de gerações (PEREIRA; BLANES, 2014).

Segundo Veloso, Dutra e Nakata (2008), os *baby boomers* são os mais motivados e leais às organizações em que trabalham, valorizam o status e a ascensão profissional dentro da empresa, são otimistas e *workaholic* (expressão dada às pessoas viciadas em trabalho, ou seja, trabalhador compulsivo). Para Brito (2013), muitas pessoas da geração X ocupam funções de chefia, e muitas vezes, ocorre choque direto com as gerações mais jovens no que diz respeito aos seus ideais, ocasionando um contraste de comportamento e valores. Em suma, eles esperam o sucesso e são as pessoas que dirigem grandes corporações (BRITO, 2013).

Conforme Conger (1998), a geração X é a mais cética e menos leal às organizações, pois em virtude da experiência que viveram, entenderam que não há estabilidade e buscam equilíbrio

entre trabalho e vida pessoal, são mais leais aos seus valores e expectativas. Ademais, apresentam também resistência há tudo o que é novo (CONGER, 1998).

Já Lombardia (2008) explica que a geração Y cresceu em meio às tecnologias de informação, sendo assim, tornaram-se mais individualistas e priorizam questões pessoais no ambiente profissional. Brito (2013) afirma que a geração Y tem a habilidade de realizar muitas atividades ao mesmo tempo. Além disso, buscam sempre por inovação e desejam novas experiências, o que no ambiente de trabalho reflete em um rápido crescimento profissional, podendo ocorrer promoções em um curto período de tempo e de forma contínua (BRITO, 2013).

A geração Z, que está ingressando ao mercado de trabalho, apresenta um perfil mais imediatista, uma vez que cresceram com o estímulo da tecnologia e informações rápidas (BRITO, 2013). Pereira e Blanes (2014) defendem que essa geração possui perfil individualista, preferindo trabalhar e resolver problemas sozinhos. Ademais, a geração Z possui um perfil alinhado ao empreendedorismo.

Em síntese, observa-se que cada geração possui posicionamento e expectativas diferentes em relação à instituição, o que pode causar conflitos geracionais dentro das organizações. Fazer uso dessas diferenças a favor da empresa, respeitando as características de cada geração; na tentativa de causar uma mudança na cultura organizacional com o intuito de expandir a produção e evitar um ambiente inadequado entre os diferentes profissionais, é um obstáculo que muitas empresas vivenciam, além de poder minimizar as influências de atos fraudulentos.

2.2 Fraude Corporativa, Fraude Contábil e os Conflitos de Gerações

Albrecht et al. (2009) definem fraude com um termo genérico, que abrange múltiplos meios nos quais a genialidade humana pode agir, e que se tornam regular, por intermédio de um indivíduo, para conseguir uma vantagem sobre outro indivíduo por declarações falsas. Mulford e Comiskey (2002) afirmam que, juridicamente, a fraude é geralmente definida como uma representação intencionalmente falsa sobre um ponto material, o que provoca danos a um indivíduo.

No contexto organizacional, Jamal, Johnson e Berryman (1995) observam que uma fraude corporativa ocorre quando os indivíduos que são fraudadores identificam um cenário favorável e, conseqüentemente, agem com o intuito de obter benefícios ilícitos e administram o *mise-en-scène*

(expressão francesa utilizada para designar todos os elementos que compõem a encenação) para ocultar suas decisões e as consequências de seus atos.

A fraude contábil é um tipo de fraude corporativa. De acordo com o CFC, através da resolução 836/99 na interpretação técnica da NBC T11 – IT 3, explica as fraudes contábeis como: a) manipulação, falsificação ou alteração de registros ou documentos, de modo a modificar os registros de ativos, passivos e resultados; b) apropriação indébita de ativos; c) supressão ou omissão de transações nos registros contábeis; d) registro de transações sem comprovação; e e) aplicação de práticas contábeis indevidas (CFC, 1999).

De forma mais abrangente, a fraude pode ser entendida como qualquer meio usado para conseguir vantagem injusta sobre outra pessoa por meio de conduta intencional, por ação ou por ato de omissão.

Com base nessa elaboração e aspecto comum, considera-se neste trabalho a fraude corporativa e contábil como inúmeras atitudes e comportamentos ilícitos que ocorrem de maneira consciente e premeditada, sucedendo em um processo que visa atuar em benefício próprio e prejudicar terceiros e sucedem em um processo, visando atender interesses próprios e com a intenção de lesar terceiros.

Por fim, ao se tratar sobre as fraudes destacam-se dois fatores relevantes para esta pesquisa:

- Sociedade: é necessário considerar a sociedade em primeiro plano, pois através da verificação da sua cultura, história e valores, será possível iniciar o entendimento dos comportamentos aceitos e que são condenados. Diferentes sociedades possuem diferentes características de práticas e aceitação de comportamentos errados e corruptos (BUTTERFIELD; TREVIN; WEAVER, 2000).
- Indivíduo: são os agentes das ações de fraude. Entretanto, suas ações e pensamentos são diretamente influenciados pelo meio em que estão inseridos e sua cultura, caso a cultura do ambiente organizacional não seja ética, podem incentivar atitudes corruptas (BUTTERFIELD; TREVIN; WEAVER, 2000).

Os aspectos mencionados acima servem de *insight* para a compreensão das diferenças de percepção das fraudes entre as diferentes gerações, pois as ações dos indivíduos são moldadas pelas influências culturais, dentre elas as características das gerações.

Neste contexto, a definição do triângulo da fraude de Cressey (1953) é uma porta cognitiva criada na tentativa de utilizar um modelo de aproximação de padrões simplificados da dinâmica da fraude (OTERO, 2000). De acordo com o triângulo da fraude (Figura 1), para ocorrer uma fraude são necessários três fatores: racionalização, necessidade ou pressão e oportunidade (OTERO, 2000).

Figura 1- Triângulo da Fraude



Fonte: Cressey (1953, p. 317).

A racionalização, que possui relação com os aspectos cognitivos do indivíduo, trata do discernimento do indivíduo sobre o certo e errado, é uma percepção moral quando se depara com dilemas éticos que justificarão suas atitudes, racionalizando seus atos, justificando para si e para os outros que determinada ação não é errada ou, caso o seja, amenizando a situação (OTERO, 2000). A necessidade ou pressão à qual o indivíduo esteja submetido é considerada o contexto em que o potencial fraudador esteja vivendo em um determinado lapso temporal, e a oportunidade é a percepção da chance da obtenção do alvo da fraude, é a ideia que o potencial fraudador faz do quão vulnerável o alvo está, bem como a visualização que tem dos recursos e capacidade para a execução dessa fraude (OTERO, 2000).

A escala de fraude se dá em três indicadores: pressão situacional, oportunidade de cometimento e percepção moral (OTERO, 2000). No primeiro indicador, são observados os problemas imediatos que o indivíduo está sofrendo no meio em que está inserido (dívidas, perdas financeiras, dentre outros) (OTERO, 2000). O segundo indicador considera as falhas de controles internos que possibilitam o cometimento de uma fraude, no caso de uma fraude corporativa (OTERO, 2000). O último indicador é a integridade pessoal, o comportamento ético que o indivíduo tende a adotar nas situações, sendo considerada a mais complexa (OTERO, 2000).

Portanto, nota-se que as influências das características das gerações *baby boomers*, X, Y e Z nos indivíduos podem ser uma precursora para o entendimento das diferentes práticas de fraude contábil nas organizações e que estão associadas aos aspectos culturais e mais intrínsecos dos comportamentos fraudulentos, e que ainda carecem de pesquisas, sobretudo, na área contábil.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

O trabalho foi desenvolvido através de uma pesquisa descritiva, que segundo Gil (2002), tem o intuito de descrever as características de determinada população ou fenômeno, ou então, o estabelecimento de relação entre variáveis. Quanto à abordagem do problema, a pesquisa é classificada como pesquisa qualitativa, visto que, para Silva e Menezes (2005), é aquela necessária à interpretação dos fenômenos e onde o foco é o processo e seu significado, o que condiz com o escopo da pesquisa, cujo objetivo é identificar como as diferentes gerações de contadores interpretam a fraude contábil no espaço organizacional.

Para a coleta de dados, foram realizadas entrevistas semiestruturadas, que segundo Manzini (2003), é um planejamento da coleta de informações por meio de um roteiro que foi previamente elaborado com perguntas que atinjam os objetivos pretendidos. As entrevistas semiestruturadas, segundo Rosa e Arnoldi (2006) proporcionam ao entrevistador a oportunidade de esclarecimento de dúvidas e permitem obter uma grande riqueza de informações. Para Gil (1999), este tipo de entrevista possibilita flexibilidade e obtenção de respostas com maior qualidade, e também, o entrevistador consegue verificar a expressão corporal do entrevistado, o que se torna relevante ao ser aplicado quando se trata sobre a temática de fraudes contábeis. Em contrapartida, existem algumas dificuldades para a realização dessa forma de coleta de dados, tais como: a desmotivação do entrevistado, a possibilidade de que as respostas dadas sejam falsas, a incapacidade ou dificuldade do entrevistado em responder as perguntas, a influência exercida pessoal do entrevistador sobre o entrevistado e a compreensão incorreta do significado das perguntas (GIL, 1999). Como forma de tentar minimizar tais efeitos, a presente pesquisa realizou primeiramente um pré-teste com um entrevistado.

O formulário da entrevista se encontra no Apêndice A da presente pesquisa, sendo composto por 28 perguntas. Destaca-se ainda que foi utilizado como instrumento de entrevista um gravador para facilitar, posteriormente, a transcrição e organização dos dados. Em seguida, as

entrevistas foram transcritas e os dados foram interpretados através da análise de conteúdo, que constitui uma metodologia de pesquisa usada para descrever e interpretar o conteúdo de documentos e textos (MORAES, 1999).

A amostra estudo foi composta por 25 profissionais que atuam na área contábil, sendo: dois da geração *baby boomers*, sete da geração X, seis da geração Y, 10 da geração Z e nenhum entrevistado da geração Alpha, uma vez que estes nasceram a partir de 2010, e, portanto, ainda não integram ao mercado de trabalho.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Foram analisadas as entrevistas realizadas com profissionais graduados em Ciências Contábeis que atuam em diversas áreas e empresas, sendo 11 pessoas atuantes em escritórios de contabilidade na abrangência contábil e fiscal; seis profissionais que trabalham no setor administrativo e financeiro; três profissionais que trabalham com Análise de Crédito; um que está empregado como Auditor Contábil; um perito judicial contábil; uma pessoa que trabalha na Controladoria; um que trabalha com investimentos, e um funcionário público que trabalha na área de supervisor de cobrança.

O Quadro 1 apresenta o perfil dos pesquisados. Foram entrevistados 10 homens e 15 mulheres. A maior parte da amostra da pesquisa é formada por pessoas nascidas entre os anos de 1990 e 2010, que representam a Geração Z.

Primeiramente foi analisado os marcos históricos que mais impactaram as pessoas, em busca de compreender as suas respectivas gerações. Os entrevistados nº 2, 8, 9, 10, 11, 12, 17 e 19 disseram que foram marcados pela eleição de Jair Messias Bolsonaro para a presidência do Brasil. Os entrevistados 1, 13, 14, 15, 23 e 24 disseram que foram marcados pelo evento do *Impeachment* da ex-presidente do Brasil Dilma Rousseff.

A eleição de Jair Bolsonaro para presidência do Brasil que ocorreu em 2018, marcou pessoas de outras gerações, como por exemplo, os entrevistados 2 e 8 que são componentes da Geração X (1961-1980). Já o Movimento das Diretas Já que ocorreu nos anos 1983 e 1984, causou impacto nos entrevistados 18 e 25, caracterizados pela geração *baby boomers* (1945 – 1960), e também aos questionados 16 e 22, integrantes da geração X (1961-1980).

Quadro 1 – Perfil dos Pesquisados

Entrevistado	Sexo	Ano de nascimento:	Geração
1	Feminino	1990	Geração Y
2	Masculino	1977	Geração X
3	Masculino	1986	Geração Y
4	Feminino	1988	Geração Y
5	Feminino	1996	Geração Z
6	Feminino	1967	Geração X
7	Masculino	1986	Geração Y
8	Feminino	1969	Geração X
9	Masculino	1992	Geração Z
10	Feminino	1996	Geração Z
11	Masculino	1995	Geração Z
12	Feminino	1995	Geração Z
13	Feminino	1977	Geração X
14	Feminino	1987	Geração Y
15	Masculino	1995	Geração Z
16	Feminino	1963	Geração X
17	Feminino	1986	Geração Y
18	Feminino	1956	<i>Baby Boomers</i>
19	Feminino	1997	Geração Z
20	Masculino	1995	Geração Z
21	Masculino	1970	Geração X
22	Masculino	1971	Geração X
23	Feminino	1992	Geração Z
24	Feminino	1994	Geração Z
25	Masculino	1960	<i>Baby Boomers</i>

Fonte: elaboração própria (2019).

Com base nos resultados foi possível perceber que os dois entrevistados da geração *baby boomers* alegaram que o evento político marcante foi o Movimento Diretas Já. Os entrevistados da Geração X afirmam que a Eleição Presidencial de 2018, *Impeachment* do presidente Fernando Collor, *Impeachment* da presidente Dilma Rousseff, manifestação Diretas Já em Brasília e o julgamento e prisão do ex-presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva foram acontecimentos que marcaram suas vidas.

As pessoas da Geração Y que participaram da entrevista apontaram como marco político o *Impeachment* da Presidente Dilma Rousseff, Eleição do Lula para Presidente do Brasil, Operação Lava Jato e a Eleição do Bolsonaro para presidente em 2018. A Geração Z aponta os seguintes fatos como impactantes: reforma da previdência, eleição do presidente Jair Messias Bolsonaro, *Impeachment* da Dilma Rousseff e o atentado de 11 de setembro.

Assim, pode-se notar que mesmo pessoas de diferentes gerações podem possuir percepções políticas e históricas em comum, ao mesmo tempo em que pessoas com a mesma classificação geracional podem possuir diferentes visões de eventos marcantes.

Diante disso, através das entrevistas realizadas, foi possível verificar que as pessoas da mesma geração podem sim ter sido marcadas pelo mesmo evento histórico, entretanto existe a possibilidade de ocorrer divergências de opiniões, uma vez que após o período pré-definido para uma geração, outros fatos históricos que impactam a vida de um ser humano podem surgir. Este aspecto diverge de Mannheim (1928) e Conger (1998) ao afirmarem que uma geração é definida por pessoas que tiveram as mesmas experiências históricas concretas e que irão compartilhar das mesmas opiniões.

Posteriormente, durante as entrevistas foi levantada uma questão: “Em sua opinião, a diferença de idade pode gerar conflito no ambiente de trabalho?”, os entrevistados 1, 13 e 17 acreditam que as divergências dentro das organizações dependem de diversos aspectos. Para o entrevistado 1 depende do quanto as pessoas conseguem se adaptar às diferenças de outras, já para o entrevistado 17 tal aspecto depende do grau de instrução das pessoas envolvidas. O entrevistado 13 defende que o conflito organizacional é derivado das pessoas envolvidas, por isso, depende de suas atitudes e posturas no trabalho.

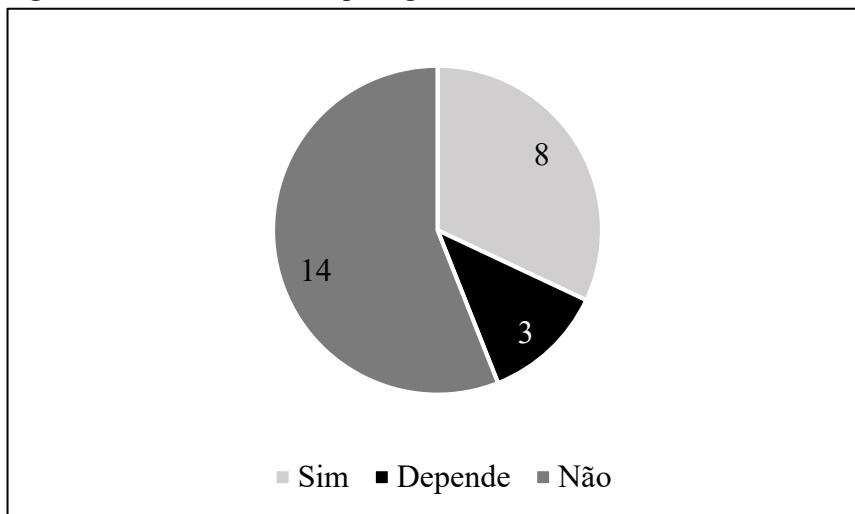
Além disso, os entrevistados 3, 5, 10, 12, 15, 18, 19 e 20 alegam que a diferença de idade pode sim causar conflitos no trabalho, alegando que, muitas vezes, há disputa de conhecimento, ou até mesmo sentimento de superioridade dos contadores mais velhos em relação aos mais novos. Mas o motivo mais citado entre as pessoas que participaram da entrevista que defendem que podem ocorrer divergências nas organizações derivadas da diferença de idade é devido à diferença de ideias, pensamentos e comportamentos. A Figura 2 apresenta uma síntese de tais achados.

Os entrevistados 2, 4, 6,7, 8, 9, 11, 14, 16, 21, 22, 23, 24 e 25 apresentam uma opinião em que a diferença de idade não causa conflitos nas entidades. Estes entrevistados acreditam que essa diferença pode agregar muito aos processos contábeis das empresas, contando com a experiência de contadores mais velhos e a inovação dos mais jovens, sendo assim, um complemento de ideias.

Bastos e Seidel (1992) defendem que o conflito organizacional pode acontecer em uma empresa, muitas vezes, por ausência de esclarecimento e comunicação entre os indivíduos,

prejudicando os resultados das decisões. Através das entrevistas coletadas, verificou-se que 32% da amostra da pesquisa afirmaram que podem ocorrer conflitos dentro de uma organização por conta da diferença de faixa etária. Entretanto, esses entrevistados acreditam que existem outros motivos que causam esse fato, além dos apontados anteriormente pelos autores, como por exemplo, a diferença salarial entre os profissionais contábeis e a assimetria de pensamentos e comportamentos existentes.

Figura 2– Diferença de idade pode gerar conflito no ambiente de trabalho?



Fonte: elaboração própria (2019).

Para Lutosa et al. (2012), na perspectiva contábil existem diversas influências para atitudes contrárias ao desejado de um profissional da contabilidade. Assim sendo, ao se realizar as entrevistas foi questionada a amostra da pesquisa “Se o seu cliente/patrão solicitasse que fosse feita alguma alteração nos demonstrativos contábeis, qual seria sua reação?” e como resposta 92% dos entrevistados alegaram que não fariam alterações nos demonstrativos; somente 8% que representa os entrevistados 8 e 10, das gerações X e Z respectivamente, afirmaram que realizariam as alterações devido à solicitação do superior, e o entrevistado 8 condiciona a mudança se não houvesse o envolvimento de seu CRC e assinatura nas demonstrações.

Desse modo, ao levantar a hipótese de os entrevistados realizarem alterações nos demonstrativos contábeis mediante ao amparo de seu superior, apenas um entre 25 entrevistados afirmou que faria as mudanças solicitadas, alegando que necessita do trabalho e que por ser subordinado precisaria da tarefa. Felizmente, 96% da amostra da pesquisa alega que não teriam a atitude de manipulação dos demonstrativos. Assim verifica-se que o Código de Ética do

profissional contábil, instituído pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC) em 2019, tem tido um papel de suma importância e demonstrado que sua promulgação apresenta resultados positivos quanto à postura dos profissionais contábeis no ambiente de trabalho, uma vez que define o impedimento ao profissional contabilista assumir serviços que prejudiquem ou desmoralizem a classe, tentando inibir as fraudes contábeis.

Cabe ressaltar que por meio das entrevistas foi possível verificar que apenas quatro entrevistados não conhecem o Código de Ética de sua profissão, sendo dois deles da geração Z, e somente um entrevistado do sexo feminino que desconhece o Código de Ética, os outros três são homens. Entretanto, ao se questionar se a empresa em que trabalham possui um Código de Ética, os entrevistados 3, 9, 14, 19 e 22 declararam que não há esse código na organização em que trabalham. Os entrevistados 4, 15 e 23, mesmo que a empresa em que trabalham possua o código, assumiram o desconhecimento do mesmo.

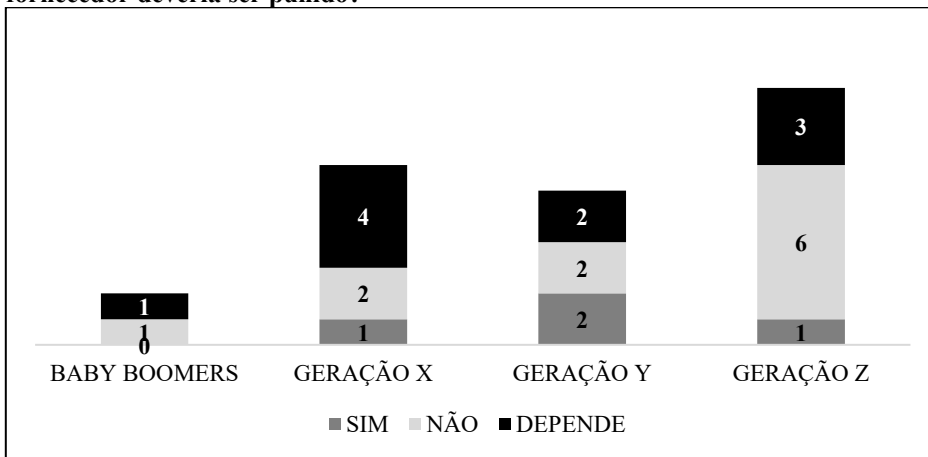
Foi questionado aos entrevistados se acreditavam que deveria existir punição aos colaboradores de uma empresa caso descumprissem o Código de Ética contábil. Os entrevistados 13, 17 e 22 defendem que não seria necessária a penalização ao funcionário que descumprisse as regras estabelecidas pelo Código de Ética. Dentre estes, dois entrevistados são classificados na Geração X, e consideram que a punição não deve ser aplicada no primeiro momento uma vez que já existem as leis trabalhistas.

Para Santos, Gomes e Amorim (2014), as entidades que apresentam valores éticos e padrões altos entendem a necessidade de um compartilhamento de valores. O restante da amostra da pesquisa, que representa 88% dos entrevistados, pressupõe que deve haver pena ao descumprimento do código de ética. Para o entrevistado 7, a punição é a única forma de evitar eventos futuros de mesma natureza. Além disso, a punição serve como conscientização para os outros colaboradores dentro da mesma empresa, mantendo assim, a credibilidade e o alto padrão estabelecidos pela empresa.

Por fim, foi indagada a amostra da pesquisa se um empregado deveria ser punido ao aceitar um presente, uma mercadoria ou equipamento de um fornecedor e obteve-se opiniões divergentes, sendo 11 entrevistados defendem que não deve haver punição, 4 que julgam a necessidade de uma penalidade, e 10 que acreditem que a pena depende de algumas variáveis. Esses achados estão evidenciados na Figura 3.

Os entrevistados 3, 5, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 22 e 25 admitem que não se deve penalizar pessoas que recebem presentes de fornecedores no ambiente de trabalho pois, para eles, é algo diferente de suborno e que não prejudica a empresa. Dentre eles, a sua maioria é da geração Z, que segundo Brito (2013) possuem um perfil imediatista, e tem preferência de trabalhar e resolver problemas sozinhos (PEREIRA; BLANES 2014). Para os entrevistados, 4, 7, 8 e 19 a punição deve ser efetiva, pois pode ser caracterizado como suborno e deveria ser advertido.

Figura 3 – Você acha que um funcionário que aceitou de presente uma mercadoria ou equipamento de um fornecedor deveria ser punido?



Fonte: elaboração própria (2019).

Para os demais entrevistados, que representam 40% da amostra da pesquisa (sendo eles os entrevistados 1, 13 e 17), a punição depende de alguns fatores, como a motivação do fornecedor em presentear o funcionário. Os entrevistados 18 e 21 mencionam que se deve averiguar a situação previamente antes de aplicar punição e verificar se a empresa possui algum tipo de regra para essa ação.

Quando os resultados apurados são separados pelas gerações, verifica-se que para a geração *baby boomers* não deve haver punição no primeiro momento. Dos dois participantes de tal geração, um entrevistado defende que não deve ocorrer a penalidade e o outro acredita que a pena depende se há alguma regra na empresa. Na geração X, quatro dos sete integrantes defendem que a pena depende de alguma variável para a tomada de decisão. A opinião da geração Y foi equilibrada, pois tiveram dois votantes para sim, dois para não e dois que entendem que depende de outras situações. Para os nascidos entre 1990 e 2010 (geração Z), teve por maioria a opinião de que não deve haver punição.

Por último, um aspecto abordado pela entrevista foi associado à seguinte pergunta “Qual valor faria você pensar em aceitar um suborno?”, 22 dos entrevistados alegaram que nenhum valor os faria aceitar suborno. O entrevistado 4 afirma que nenhum valor “compraria sua paz” por ser uma situação inadmissível. Já 2 pessoas das gerações X e Y apresentaram opiniões divergentes do restante da amostra da pesquisa: o entrevistado 14 alega que o valor de 10 milhões de reais o faria aceitar o suborno; e o entrevistado 2 declara que necessitaria ser um valor muito alto, “com muitas casas decimais”.

Em síntese, nota-se que apesar das diversas gerações de contadores apresentarem características comuns para eventos históricos marcantes e opiniões sobre os conflitos geracionais, é perceptível a existência de possíveis diferenças na percepção quanto às fraudes contábeis entre as gerações e dos conhecimentos acerca dos preceitos éticos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como propósito identificar como as diferentes gerações de contadores *baby boomers*, X, Y e Z interpretam a fraude contábil no espaço organizacional. Em geral, por meio das entrevistas aplicadas com contadores, pode-se concluir que mesmo que a literatura aponte que os marcos históricos definem diferentes gerações, com os contadores entrevistados não foi possível identificar tal aspecto, uma vez que diferentes gerações citaram os mesmos marcos históricos, lembrando sempre dos mais recentes e de fatos políticos. Além disso, as diferenças de idade não parecem influenciar nos conflitos geracionais dentro das empresas na visão das gerações pesquisadas.

Quanto à percepção de fraudes contábeis, a maior parte dos profissionais contábeis pesquisados demonstra ter conhecimento do Código de Ética da profissão. Contudo, mesmo assim alguns ainda evidenciam comportamentos contrários, tais como: dois deles (das gerações X e Z) fariam alterações nas demonstrações contábeis mediante a solicitação do gestor; 11 entrevistados (seis da geração Z) acreditam que o contador não deveria ser punido ao aceitar “presentes”, não caracterizando como prática suborno; e outros dois entrevistados das gerações X e Y afirmaram que se oferecido um valor muito alto, eles aceitariam o suborno. Portanto, a percepção de punição em relação às fraudes contábeis e o conhecimento do código de ética variam conforme os diferentes perfis de gerações. As diferenças se sobressaem, sobretudo, com a

geração Z, que por estarem ingressando ao mercado de trabalho possuem dúvidas e uma maior falta de conhecimento sobre as práticas éticas na contabilidade, talvez pela falta de experiência e por terem um perfil menos conservador.

Diante dos achados da pesquisa, observa-se que é necessário que os contadores tenham mais conhecimento das questões éticas da profissão, uma vez que segundo Lima et al. (2017) não há disciplinas obrigatórias que tratem diretamente das fraudes contábeis. Isto se reflete ao fato de quando questionado aos entrevistados da pesquisa sobre o conhecimento do código de ética da profissão, notou-se que quatro ainda não possuíam conhecimento do assunto, e, muitas vezes, não sabiam distinguir até que ponto um “presente” recebido se enquadraria como suborno.

Sendo assim, a contribuição desta pesquisa envolve tanto uma contribuição teórica, quanto prática. No tocante à contribuição teórica, a pesquisa encontrou que há indícios de influências dos perfis de gerações para o entendimento de práticas contábeis fraudulentas e que deveriam ser, portanto, variáveis consideradas em futuras pesquisas associadas à contabilidade comportamental de fraudes. Logo, ao trazer as perspectivas da análise no tocante às gerações, amplia-se o entendimento dos aspectos comportamentais associados à fraude contábil, uteis para a aplicação prática da formação dos discentes para mais disciplinas que abordem as questões éticas do contador e preparando-os melhor para as situações que irão se deparar no mercado de trabalho.

Destaca-se que várias foram as limitações encontradas na coleta de dados deste estudo, essencialmente, no que tange à utilização de apenas dados primários. Os dados primários são geralmente mais complexos e lentos para serem aplicados, a amostra é muito pequena e a formação não é aleatória, o que, muitas vezes, não reflete o sentimento verdadeiro do entrevistado. Outro fator, é que por se tratar de entrevistas com perguntas sobre questões éticas e morais, existe o risco da falta de veracidade nas respostas devido à timidez dos participantes em responder seu pensamento real, mas que fuja dos padrões éticos da sociedade. Além disso, destaca-se que a pesquisa foi aplicada apenas em um contexto de mercado de trabalho de contadores associado ao setor financeiro.

Para pesquisas futuras têm-se as seguintes indicações: (1) analisar e comparar a percepção das fraudes contábeis no tocante aos preceitos éticos em diferentes mercados de atuação dos contadores, levando em consideração as diferenças entre as gerações; (2) analisar os conflitos geracionais e a fraude contábil na percepção de outros públicos além de contadores, como

professores e discentes de contabilidade, auditores e consultores; e (3) analisar a tendência à fraude, relacionando com as gerações, não somente de prestadores e empregados do serviço contábil, mas também do consumidor do serviço de contabilidade.

REFERÊNCIAS

ALBRECHT, W. S.; ALBRECHT, C. O.; ALBRECHT, C. C.; ZIMBELMAN, M. F. **Fraud examination**. 3. ed. Canada: South-Western, 2009.

ARAÚJO, N. S. **Conflitos nas organizações**. 2008. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/conflitos-nas-organizacoes>>. Acesso em: 18 jul. 2019.

BASTOS, A. V. B.; SEIDEL, T. T. O conflito nas organizações: a trajetória de sua abordagem pelas teorias organizacionais. **Revista de Administração**, v. 27, n. 3, p. 48-60, 1992.

BRITO, M. **As gerações boomer, baby boomer, X, Y, Z**. 2013. Disponível em: <<https://jornalggm.com.br/brasilianas-org/as-geracoes-boomer-baby-boomer-x-y-z/>>. Acesso em: 17 jul. 2019.

BUTTERFIELD, K. D; TREVIN, L. K; WEAVER, G. R. Moral awareness in business organizations: influences of issue-related and social context factors. **Human Relations**, v. 53, n 7, p. 981-1018, 2000. Disponível em: <<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0018726700537004>>. Acesso em: 22 abr. 2019.

CONGER, J. Quem é a geração X? **HSM Management**, n.11, p.128-138, Nov./dez. 1998. Disponível em: <<http://ead.bauru.sp.gov.br/efront/www/content/lessons/25/Texto%20%20-%20Gera%C3%A7%C3%A3o%20X.pdf>>. Acesso em: 24 abr. 2019.

COMAZZETTO, L. R.; PERRONE, C. M.; LEMOS, S. J. V.; GONÇALVES, J. A Geração Y no mercado de trabalho: um estudo comparativo entre gerações. **Psicologia: Ciência e Profissão**, [s.l.], v. 36, n. 1, p.145-157, 2016. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/2820/282044681012.pdf>>. Acesso em: 24 jul. 2019.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Norma Brasileira de Contabilidade nº 1**. Disponível em: <<https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=374819>>. Acesso em: 19 jul. 2019.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Resolução nº 836/1999**. Disponível em: <<http://www.portaldecontabilidade.com.br/nbc/res836.htm>>. Acesso em: 24 abr. 2019.

CORDEIRO, H. T. D.; FREITAG, B. B.; ALBUQUERQUE, L.G. **Existem Práticas Diferenciadas de Gestão de Pessoas para a Geração Y em Organizações Brasileiras?** IN: XV Seminários de Administração, 2012. Disponível em: <<https://bdpi.usp.br/item/002308103>>. Acesso em: 23 abr. 2019.

COSTA, A. P. P da; WOOD JUNIOR, T. **Fraudes corporativas**. Revista de Administração de Empresas, [s.l.], v. 52, n. 4, p.464-472, ago. 2012. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/s0034-75902012000400008>>. Acesso em: 20 jul. 2019.

CRESSEY, D. R. **Other People's Money: A Study in the Social Psychology of Embezzlement**, The Free Press. Ed. Glencoe, Illinois, 1953.

GIL, A. C. **Como elaborar projeto de pesquisa**. 4ª. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5ª. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

HOUAISS, A. **Dicionário eletrônico da língua portuguesa**. São Paulo: Objetiva, 2007.

JAMAL, K; JOHNSON, P. E; BERRYMAN, R. G. La detection des effets de mise en scene dans les etats financiers. **Recherche Comptable Contemporaine**, v. 12, n. 1, p. 107-130, 1995. Disponível em: <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/j.1911-3846.1995.tb00483.x>>. Acesso em: 15/07/2019.

LIMA, N. M.; BERNARDO, R. F.; MIRANDA, G. J.; MEDEIROS, C. R de. O. M. Fraudes corporativas e a formação de contadores: Uma análise dos currículos dos cursos de ciências contábeis. **Revista ambiente contábil** - Universidade Federal do Rio Grande do Norte - ISSN 2176-9036, v. 9, n. 1, p. 97-116, 2017. Disponível em: <<https://periodicos.ufrn.br/ambiente/article/view/8451>>. Acesso em: 18 ago. 2019.

LOMBARDIA, P. G.; STEIN, G.; PIN, J. R. **Políticas para dirigir a los nuevos Profesionales – motivaciones y valores de la generacion Y**. 2008. Disponível em: <<https://media.iese.edu/research/pdfs/DI-0753.pdf>>. Acesso em 15 jul. 2019.

LUSTOSA, P. R. B.; DANTAS, J. A.; FERNANDES, B. V. R.; SILVA, J. D. G. A moral do contador brasileiro: uma avaliação por meio da escala ética multidimensional. **Revista Contabilidade Vista & Revista**, v. 23, n. 1, p.15-45, 2012. Disponível em: <<https://revistas.face.ufmg.br/index.php/contabilidadevistaerevista/article/view/1001>>. Acesso em: 13 ago. 2019.

MANNHEIM, K. El problema de las generaciones, **Revista Española de Investigaciones Sociológicas**, n. 62, p. 145-168, 1928. Disponível em: <http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_062_12.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2019.

MANZINI, E.J. **Considerações sobre a elaboração de roteiro para entrevista semi-estruturada**. In: MARQUEZINE: M. C.; ALMEIDA, M. A.; OMOTE; S. (Orgs.) Colóquios sobre pesquisa em Educação Especial. Londrina: Eduel, 2003. p.11-25.

MORAES, R. Análise de conteúdo. **Revista Educação**, Porto Alegre, v. 22, n. 37, p. 7-32, 1999. Disponível em: <<http://pesquisaemeducacaoufrgs.pbworks.com/w/file/60815562/Analise%20de%20conte%20C3%BAado.pdf>>. Acesso em: 24 jul. 2019.

MORIN, E. **O Método 5 - poderes e fragilidades da consciência**. Porto Alegre, Sulina, 2003.

MULFORD, C. W.; COMISKEY, E. E. **The financial numbers game: detecting creative accounting practices**. USA: John Wiley & Sons, 2002, 395 p.

NORMAS BRASILEIRAS DE CONTABILIDADE INTERPRETAÇÃO TÉCNICA NBC T 11 – **IT – 03 FRAUDE E ERRO**. 2005. Disponível em:

<<http://www.portaldecontabilidade.com.br/nbc/t1103.htm>>. Acesso em: 22 jul. 2019.

OLIVEIRA, S. **Geração Y – 1: O Nascimento de uma nova versão de líderes**. São Paulo: Editora Integrare, 2010

OTERO, E. **Ensayos de epistemología**. Ed. Bravo-Allende, Santiago: 2000.

PEREIRA, C dos S.; BLANES, M. L. B. **Choque de Gerações no Ambiente de Trabalho**.

Faculdade de Pindamonhangaba, 2014. Disponível em:

<<http://www.bibliotecadigital.funvicpinda.org.br:8080/jspui/bitstream/123456789/297/1/PereiraBlanes.pdf>>. Acesso em: 17 jul. 2019.

ROSA, M. V. F. P. C.; ARNOLDI, M. A. G. C. **A entrevista na pesquisa qualitativa: mecanismos para a validação dos resultados**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2006.

SANTOS, R; GOMES, S; AMORIM, M. C. Percepção moral entre gerações nas organizações privadas: considerações sobre ensaios. **Revista Pensamento e Realidade**, v. 29, n. 3, p. 3-18, 2014. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/pensamentorealidade/article/view/17822>>. Acesso em: 17 jul. 2019.

SILVA, E. C. **Governança corporativa nas empresas**. S. Paulo: Atlas, 2006.

SILVA, E. L da.; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 2005. Disponível em:

<https://projetos.inf.ufsc.br/arquivos/Metodologia_de_pesquisa_e_elaboracao_de_teses_e_dissertacoes_4ed.pdf>. Acesso em: 24 jul. 2019.

SOARES, P. R. **A Ética nas Empresas**. 2006. 46 f. Monografia (Especialização) - Curso de Gestão Estratégica e Qualidade, Universidade Candido Mendes, Niterói, 2006. Disponível em: <<http://www.avm.edu.br/monopdf/9/PATR%C3%8DCIA%20ROSA%20SOARES.pdf>>. Acesso em: 27 jul. 2019.

TAPSCOOT, D. **A hora da geração digital: como os jovens que cresceram usando a internet estão mudando tudo das empresas aos governos**. 1. ed. Rio de Janeiro: Agir Negócios, 2010.

TOLEDO, P. B. F., ALBUQUERQUE, R. A. F., MAGALHÃES, A. R. O comportamento da geração Z e a influência nas atitudes dos professores. **Anais**. In: IX Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. Resende, RJ, Brasil. Disponível em:

<<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/38516548.pdf>>. Acesso em: 21 jul. 2019.

VELOSO, E. F. R.; DUTRA, J. S.; NAKATA, L. E. **Percepção sobre carreiras inteligentes: diferenças entre as gerações Y, X e baby boomers.** In: Encontro Da Associação Nacional De Pós-Graduação Em Administração, 32, 2008, Rio de Janeiro. Anais. Rio de Janeiro: ANPAD, 2008. CD-ROM.

APÊNDICE A: Formulário de Entrevista

- 1- Sexo:
- 2- Ano de nascimento:
- 3- Cite 01 evento político que marcou a sua vida:
- 4- Você possui dificuldades com equipamentos eletrônicos?
- 5- O que você busca no trabalho: realização, estabilidade, crescimento ou prestígio? Por quê?
- 6- Qual área você trabalha?
- 7- Qual nível do cargo que você ocupa atualmente?
- 8- Quanto tempo você possui de empresa?
- 9- Em sua opinião, a diferença de idade pode gerar conflito no ambiente de trabalho?
- 10- Em sua opinião, a diferença de idade entre os funcionários influencia a dinâmica do trabalho em equipe?
- 11- Você conhece o código de ética da sua profissão?
- 12- A empresa que você trabalha possui um código de ética?
- 13- A ética da empresa é conhecida pelos funcionários?
- 14- Você concorda com a maioria dos princípios éticos da empresa?
- 15- A empresa deixa claro quais são os direitos e deveres praticados?
- 16- Em sua opinião, todo empregado deve ser obrigado a comunicar à empresa qualquer violação ao Código de Ética?
- 17- Acredita que deve existir punição para os empregados que descumprirem o Código de Ética?
- 18- Se soubesse de algo que estivesse acontecendo na empresa de fraudulento, o que faria?
- 19- Você encobriria fraudes de colegas de trabalho?
- 20- Você acha que é aconselhável contratar um profissional altamente qualificado se ele não for confiável? Ou possuir um perfil tendencioso a fraude?
- 21- Você culparia outra pessoa por uma fraude que você cometeu, caso você tivesse correndo risco de demissão?
- 22- O que você faria se o seu novo empregador pedisse informações confidenciais e estratégicas da sua última empresa?

- 23- Se o seu cliente/patrão solicitasse que fosse feita alguma alteração nos demonstrativos contábeis, qual seria sua reação?
- 24- Se você estivesse amparado por um superior você manipularia um resultado para melhorar a imagem de sua área de trabalho?
- 25- Você acha que, em certas ocasiões, é admissível para um funcionário roubar de seu empregador?
- 26- O que você faria se alguém lhe oferecesse um suborno?
- 27- Qual valor faria você pensar em aceitar um suborno?
- 28- Você acha que um funcionário que aceitou de presente uma mercadoria ou equipamento de um fornecedor deveria ser punido?