



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS  
UNIDADE UNIVERSITÁRIA DE  
LUZIÂNIA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM GESTÃO, EDUCAÇÃO  
E TECNOLOGIAS

ROSINELLE BARBOSA DE OLIVEIRA

BARREIRAS E FACILITADORES DA INTENÇÃO DE DENUNCIAR A  
CORRUPÇÃO NO SETOR PÚBLICO

LUZIÂNIA  
2025

ROSINELLE BARBOSA DE OLIVEIRA

BARREIRAS E FACILITADORES DA INTENÇÃO DE DENUNCIAR A  
CORRUPÇÃO NO SETOR PÚBLICO

Dissertação de mestrado apresentado ao Programa de Pós-graduação em Gestão, Educação e Tecnologias, da Universidade Estadual de Goiás, como requisito para a obtenção do grau de Mestre em Gestão, Educação e Tecnologia.

Orientador: Prof. Dr. João Gabriel Nunes Modesto

LUZIÂNIA  
2025

O48b Oliveira, Rosinelle Barbosa de  
Barreiras e facilitadores da intenção de denunciar a corrupção no  
setor público / Rosinelle Barbosa de Oliveira. – Luziânia, 2025.  
61 f.

Dissertação apresentada à Universidade Estadual de Goiás (UEG)  
- Unidade Universitária de Luziânia como parte dos requisitos para  
obtenção do título de Mestre em Gestão, Educação e Tecnologias.  
Orientador: João Gabriel Nunes Modesto

1. Servidores públicos. 2. Intenção de denúncia. 3. Corrupção. I.  
Modesto, João Gabriel Nunes. II. Título.

CDU 35(81)

**TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO DE TESES E DISSERTAÇÕES NA  
BIBLIOTECA DIGITAL (BDTD/UEG)**

Na qualidade de titular dos direitos de autor / autora, autorizo a Universidade Estadual de Goiás a disponibilizar, gratuitamente, por meio da Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD/UEG), regulamentada pela Resolução, **CsA n.1087/2019** sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a **Lei nº 9610/98**, para fins de leitura, impressão e/ou *download*, a título de divulgação da produção científica brasileira, a partir desta data.  
Estando ciente que o conteúdo disponibilizado é de inteira responsabilidade do autor / autora.

**Dados do autor (a)**

Nome Completo Rosinelle Barbosa de Olivera

E-mail rosinelle.b.ol@gmail.com

**Dados do trabalho**

Título: BARREIRAS E FACILITADORES DA INTENÇÃO DE DENUNCIAR A  
CORRUPÇÃO NO SETOR PÚBLICO

**Tipo**

( ) Tese (x) Dissertação ( ) Dissertação e Produto Técnico Tecnológico (PTT) ( ) Tese e Produto Técnico Tecnológico (PTT)

Curso/Programa: PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU EM GESTÃO, EDUCAÇÃO E  
TECNOLOGIAS

**Concorda com a liberação do documento:**

SIM

NÃO

**Assinalar justificativa para o caso de impedimento e não liberação do documento:**

Solicitação de registro de patente;

Submissão de artigo em revista científica;  Publicação como capítulo de livro;

Publicação da dissertação/tese em livro.

Período de embargo é de **um ano** a partir da data de defesa, prorrogável por mais um

ano.

Em caso de não autorização, o período de embargo será de **até um ano** a partir da data de defesa, caso haja necessidade de exceder o prazo, deverá ser apresentado formulário de solicitação para extensão de prazo para publicação devidamente justificado, junto à coordenação do curso.

Luziânia- Goiás, 16 de setembro de 2025.

Local

Data

Documento assinado digitalmente  
 ROSINELLE BARBOSA DE OLIVEIRA  
Data: 16/09/2025 10:31:51-0300  
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Assinatura autor (a)

Documento assinado digitalmente  
 JOAO GABRIEL NUNES MODESTO  
Data: 17/09/2025 11:38:14-0300  
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Assinatura do orientador (a)

## AGRADECIMENTOS

O caminho até a conclusão desta dissertação não foi fácil. Durante esse período, enfrentei muitos desafios e, ao mesmo tempo, vivi momentos de grande alegria, tornando-me mãe. Apesar das dificuldades, consegui realizar este sonho e sou profundamente grata por isso.

Agradeço a Deus, por Sua bondade e misericórdia, por iluminar meus passos, me dar força e me manter firme mesmo nos momentos mais difíceis.

Aos meus pais, Raimundo Crispim e Joanita, meu eterno agradecimento. Vocês são exemplos de dedicação e amor, sempre me incentivando a correr atrás dos meus sonhos e a me dedicar aos estudos. São minha inspiração para chegar até aqui, mesmo sem terem ingressado em uma universidade. Pai, lembro-me das suas palavras: “Filha, eu quero mais para você; o caminho dos estudos é onde podemos vencer.” Essas palavras me guiaram durante toda a minha trajetória.

Ao meu esposo, Leandro, agradeço por estar sempre ao meu lado, nas conquistas e nas dificuldades, sendo meu apoio emocional e lembrando-me da minha capacidade de ir além do que eu mesma imaginava.

Ao meu filho, Rafael, que mesmo pequenino já colaborava para que a mamãe pudesse seguir mais este sonho. Rafael, você me ensina todos os dias a ser uma pessoa melhor, e esta conquista também é sua.

Agradeço especialmente ao meu orientador, João Modesto, por seu profissionalismo, conhecimento e humildade. Seus ensinamentos e exemplo foram fundamentais para a realização deste trabalho.

Por fim, agradeço a todos que, de alguma forma, contribuíram para que esta conquista se tornasse realidade. Cada palavra de incentivo, cada gesto de apoio e cada orientação fizeram diferença nesta trajetória.

A vocês, meu agradecimento.

## RESUMO

A denúncia de corrupção no setor público é fundamental para fortalecer a integridade institucional e combater práticas ilícitas, mas enfrenta barreiras institucionais e individuais. Neste sentido, a presente dissertação, composta por dois artigos independentes, teve como propósito investigar as barreiras e facilitadores que influenciam a intenção de denúncia de corrupção no setor público brasileiro. No primeiro estudo, foi conduzida uma revisão sistemática de literatura (RSL) sobre as barreiras e facilitadores da denúncia no setor público. A RSL destacou as barreiras que os servidores enfrentam ao considerar a denúncia de más condutas, incluindo retaliações, desinformação e desafios contextuais. Além disso, apesar dos facilitadores identificados, como uma estrutura organizacional que promova transparência e proteção, as dificuldades são sobressalentes, o que ressalta a urgência de políticas efetivas para incentivar a denúncia. No segundo estudo, realizou-se uma análise fatorial exploratória (AFE) da versão adaptada ao contexto brasileiro da Escala de Intenção de Denunciar Corrupção, bem como testes de correlação e ANOVA para identificar barreiras e facilitadores a nível individual. Os resultados mostraram que a versão traduzida e adaptada demonstrou adequadas propriedades, com confiabilidade satisfatória (acima de 0,70) para todos os fatores. As evidências de validade do instrumento revelaram três fatores: ético-legal; sucesso e lealdade; e poder e influências sociais. Ademais, testes de correlação e ANOVA indicaram que idade mais avançada, maior tempo de serviço, ser do sexo masculino e ocupar cargos de chefia estão associados a uma menor intenção de denunciar, configurando-se como barreiras à denúncia de corrupção a nível individual. De forma integrada, os dois estudos apontam para a relevância de se investigar as barreiras e os facilitadores da denúncia, uma vez que esses aspectos influenciam diretamente a disposição dos servidores públicos em relatar irregularidades.

**Palavras-chave:** Barreiras. Facilitadores. Intenção de denúncia. Servidores públicos. Corrupção.

## ABSTRACT

Whistleblowing on corruption in the public sector is essential to strengthening institutional integrity and curbing illicit practices, yet it faces both institutional and individual barriers. Against this backdrop, the present dissertation—comprising two independent articles—aimed to investigate the barriers and enablers that shape the intention to report corruption in the Brazilian public sector. The first study conducted a Systematic Literature Review (SLR) on barriers and enablers of whistleblowing in public organizations. The review highlighted the obstacles public servants encounter when considering reporting misconduct, including retaliation, lack of information, and contextual challenges. Although some enablers were identified, such as organizational structures that foster transparency and protection, barriers remain predominant, underscoring the urgent need for effective policies to encourage whistleblowing. The second study carried out an Exploratory Factor Analysis (EFA) of the Brazilian-adapted version of the Whistleblowing Intention Scale, along with correlation and ANOVA tests to identify individual-level barriers and enablers. The translated and adapted version demonstrated sound psychometric properties, with satisfactory reliability (above 0.70) across all factors. Validity evidence revealed three underlying factors: ethical–legal considerations; success and loyalty; and power and social influences. Moreover, correlation and ANOVA tests indicated that older age, longer tenure, being male, and holding managerial positions were associated with lower whistleblowing intention, thus functioning as individual-level barriers to reporting corruption. Taken together, the two studies emphasize the importance of examining barriers and enablers to whistleblowing, as these factors directly shape public servants’ willingness to report irregularities.

**Keywords:** Barriers; Facilitators; Whistleblowing intention; Public servants; Corruption.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

|   |    |
|---|----|
| Figura 1-Fluxograma PRISMA de identificação, seleção e inclusão de literatura.....                                  | 19 |
| Figura 2-Distribuição de pesquisas sobre denúncias por países.....  | 20 |
| Quadro 1- Estratégias de pesquisa.....  | 16 |
| Quadro 2 - Critérios de inclusão e exclusão. ....   | 18 |
| Quadro 3 - Descrição dos 15 artigos encontrados. ....   | 20 |
| Quadro 4 - Descrição das barreiras e facilitadores à denúncia enfrentados pelos funcionários do setor público. .... | 24 |
| Quadro 5 - Itens que compuseram a versão inicial da medida. ....  | 39 |
| Quadro 6- Escala de Intenção de Denunciar - Versão final do instrumento após evidências de validade.....            | 48 |

## LISTA DE TABELAS

|  |    |
|--|----|
| Tabela 1 - Estrutura fatorial para 3 fatores - Rotated loading matrix- Mecanismos da Teoria Institucional. ....                  | 43 |
| Tabela 2 - Medidas de qualidade e efetividade das estimativas para 3 fatores- Ferrando e Lorenzo-Seva (2018) .....               | 45 |
| Tabela 3 - Commuality-standardized Pratt's measures da Teoria Institucional para 3 fatores .....                                 | 46 |
| Tabela 4 - Versão final de itens pela carga fatorial. ....   | 47 |
| Tabela 5 - Resultados da correlação entre variáveis demográficas e os fatores da Escala de Intenção de Denunciar Corrupção. .... | 49 |

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

|        |   |
|--------|---|
| AFE    | Análise Fatorial Exploratória                               |
| AGFI   | <i>Adjusted Goodness of Fit Index</i>                       |
| Capes  | Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior |
| ECV    | <i>Explained Common Variance</i>                            |
| FDI    | <i>Factor Determinacy Index</i>                             |
| GFI    | <i>Goodness of Fit Index</i>                                |
| MIREAL | <i>Mean of Item Residual Absolute Loadings</i>              |
| MSA    | Medida de Adequação da Amostragem                           |
| ORION  | <i>Overall Reliability of fully-Informative prior</i>       |
| POP    | percepção da proteção organizacional                        |
| PPGET  | Programa de Pós-graduação em Gestão, Educação e Tecnologias |
| RDWLS  | <i>Robust Diagonally Weighted Least Squares</i>             |
| RSL    | Revisão sistemática de literatura                           |
| SciELO | <i>Scientific Electronic Library Online</i>                 |
| SPSS   | <i>Statistical Package for the Social Sciences</i>          |
| UEG    | Universidade Estadual de Goiás                              |
| UNICO  | <i>Unidimensional Congruence</i>                            |

## SUMÁRIO

|   |           |
|---|-----------|
| <b>APRESENTAÇÃO .....</b>   | <b>12</b> |
| <b>ARTIGO I- BARREIRAS E FACILITADORES DA DENÚNCIA NO SETOR PÚBLICO: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DE LITERATURA.....</b> | <b>14</b> |
| Resumo .....  | 14        |
| Abstract.....   | 14        |
| 1 INTRODUÇÃO.....   | 15        |
| 2 MÉTODOS.....  | 16        |
| 2.1 <i>Estratégia de Busca.....</i>   | <i>16</i> |
| 2.2 <i>Processo de seleção dos estudos e coleta de dados.....</i>   | <i>17</i> |
| 3 RESULTADO .....   | 18        |
| 4 DISCUSSÃO.....  | 27        |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....  | 31        |
| <b>ARTIGO II- APRESENTAÇÃO DE EVIDÊNCIA DE VALIDADE DA ESCALA DE INTENÇÃO DE DENUNCIAR CORRUPÇÃO.....</b>           | <b>33</b> |
| Resumo .....  | 33        |
| Abstract.....   | 34        |
| 1 INTRODUÇÃO.....   | 35        |
| 2 MÉTODO .....  | 37        |
| 2.1 <i>Participantes .....</i>  | <i>37</i> |
| 2.2 <i>Instrumento .....</i>  | <i>38</i> |
| 2.3 <i>Procedimento de adaptação do Instrumento .....</i>   | <i>38</i> |
| 2.4 <i>Procedimentos de coleta de dados.....</i>  | <i>40</i> |
| 2.5 <i>Procedimentos de análise de dados .....</i>  | <i>41</i> |
| 2.6 <i>Procedimentos da Análise Fatorial Exploratória.....</i>  | <i>41</i> |
| 2.7 <i>Procedimentos da Análise de correlação e de Variância.....</i>   | <i>42</i> |
| 3 RESULTADOS .....  | 42        |
| 3.1 <i>Teste de correlação entre variáveis demográficas e os fatores da versão final.....</i>                       | <i>49</i> |
| 3.2 <i>Análise de Variância entre os Fatores e a Posição Organizacional.....</i>                                    | <i>50</i> |
| 3.3 <i>Análise de Variância entre Fatores e Gênero.....</i>   | <i>50</i> |
| 4 DISCUSSÃO.....  | 51        |
| REFERÊNCIAS .....   | 55        |
| <b>CONSIDERAÇÕES GERAIS DA DISSERTAÇÃO .....</b>  | <b>58</b> |
| <b>APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO.....</b>   | <b>60</b> |
| <b>APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO .....</b>  | <b>61</b> |

## APRESENTAÇÃO

A denúncia de corrupção surge como uma resposta necessária à urgência de combater o fenômeno. Nesse sentido, o estudo de estratégias que promovam o comportamento ético e a integridade institucional é fundamental para combater más condutas tanto no setor público quanto no privado.

Neste contexto de investigação, a presente dissertação, intitulada “Barreiras e Facilitadores da Intenção de Denunciar a Corrupção no Setor Público”, tem como objetivo geral investigar as barreiras e facilitadores que influenciam a intenção de denúncia de corrupção no setor público brasileiro, utilizando uma abordagem metodológica composta por uma revisão sistemática da literatura (RSL) e um estudo empírico com foco na apresentação de evidências de uma escala de intenção de denunciar corrupção e a sua respectiva associação com variáveis individuais.

Esta dissertação foi elaborada em formato multipaper, dividida em dois artigos, em que o primeiro artigo concentra-se em realizar uma uma revisão sistemática da literatura (RSL) sobre as barreiras e facilitadores da denúncia no setor público. O estudo identificou quatro principais barreiras à denúncia enfrentadas pelos servidores e destaca facilitadores como a motivação e políticas organizacionais, ressaltando a urgência de um ambiente ético nas instituições públicas.

Dando continuidade, o segundo estudo complementa a investigação ao apresentar evidências de validade de um instrumento adaptado para o português brasileiro sobre a intenção de denunciar corrupção entre servidores públicos. Foi realizada uma Análise Fatorial Exploratória (AFE) para investigar a estrutura fatorial da Escala de Intenção de Denunciar Corrupção, adaptada para o contexto brasileiro a partir da versão original de Pillay, Reddy e Morgan (2016), bem como testes de correlação e ANOVA para identificar possíveis barreiras e facilitadores na amostra de servidores públicos a nível individual.

De modo geral, a AFE indicou que o instrumento possui boas qualidades psicométricas, com confiabilidade satisfatória (valores acima de 0,70) em todos os fatores. As evidências de validade revelaram três fatores principais: ético-legal, relacionado a normas e pressões organizacionais; sucesso e lealdade, ligado a recompensas e vínculos com o transgressor; e poder e influências sociais, que envolvem a hierarquia e as relações interpessoais. Entende-se que o instrumento permite realização de um diagnóstico ético, auxiliando na identificação dos principais preditores que influenciam a decisão do indivíduo de recorrer à denúncia, funcionando, portanto, como uma tecnologia organizacional (Veraszto et al., 2009).

Além das evidências de validade, análises de correlação e ANOVA mostraram que idade mais avançada, maior tempo de serviço, ser do sexo masculino e ocupar cargos de chefia estão associados a uma menor intenção de denunciar, se configurando como barreiras à denúncia da corrupção.

Assim, por meio dos dois artigos, acredita-se que essa dissertação contribuiu para continuidade de estudos relacionados à integridade. Nesse sentido, a articulação entre os achados da RSL (Estudo 1) e os dados empíricos (Estudo 2) reforçou a importância de investigar os fatores que influenciam a decisão de denunciar, uma vez que as barreiras e os facilitadores identificados afetam a disposição dos servidores públicos em relatar corrupção.

## **ARTIGO I- BARREIRAS E FACILITADORES DA DENÚNCIA NO SETOR PÚBLICO: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DE LITERATURA**

### **Resumo**

O presente artigo aborda a denúncia no setor público por meio de uma Revisão Sistemática da Literatura. O objetivo deste estudo foi identificar as principais barreiras e facilitadores para a denúncia de más condutas nesse setor. Nesse sentido, a pesquisa fundamenta-se na necessidade de uma compreensão sobre o fenômeno das denúncias no setor público. Para isso, foram utilizadas as bases de dados do Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), Scopus e Web of Science. A pesquisa resultou em 532 artigos potenciais, dos quais 15 foram selecionados após a exclusão de duplicatas e de artigos que não atendiam aos critérios de inclusão. Os principais achados revelam quatro categorias de barreiras enfrentadas pelos servidores: gestão organizacional da denúncia, retaliações, desinformação e fatores contextuais, que desestimulam a denúncia. Por outro lado, facilitadores como uma estrutura organizacional que promove transparência e políticas claras foram identificados, ressaltando a urgência de um ambiente ético nas organizações. A pesquisa revela desafios enfrentados por funcionários ao relatar irregularidades e sugere a necessidade de mais estudos, especialmente no contexto latino-americano, para fortalecer as políticas de proteção aos denunciantes e promover uma cultura de integridade.

### **Abstract**

This article examines whistleblowing in the public sector through a Systematic Literature Review. The aim of the study was to identify the main barriers and enablers to reporting misconduct in this context. The research is grounded in the need for a deeper understanding of the whistleblowing phenomenon within public organizations. To this end, databases from the Capes Journal Portal, Scopus, and Web of Science were searched. The process yielded 532 potential articles, of which 15 met the inclusion criteria after duplicates and irrelevant studies were excluded. The findings highlight four main categories of barriers faced by public servants: organizational management of whistleblowing, retaliation, lack of information, and contextual factors that discourage reporting. Conversely, enablers such as organizational structures that foster transparency and the adoption of clear policies were identified, underscoring the urgency of cultivating an ethical organizational environment. The study reveals the challenges employees encounter when reporting irregularities and emphasizes the need for further research—particularly in the Latin American context—to strengthen whistleblower protection

policies and promote a culture of integrity.

## 1 INTRODUÇÃO

A corrupção no setor público é um fenômeno global, presente tanto em países desenvolvidos, quanto em nações mais pobres (Mentzer, 2019). Desde a antiguidade, essa ação esteve presente nos variados tipos de organização social. Assim, compreender como essa prática se manifesta em diferentes contextos é crucial para criar estratégias eficazes de combate à corrupção e para fortalecer a democracia.

A partir disso, as denúncias no setor público podem ocorrer em diversos contextos, geralmente relacionados à suspeita de irregularidades, corrupção, má conduta ou violações éticas (Koven, 2018). Elas podem ser feitas por cidadãos, funcionários públicos, organizações da sociedade civil ou mesmo por outros órgãos do governo. Johannsen e Pedersen (2020) afirmam que, em muitos países, existem canais formais e procedimentos específicos para relatar tais denúncias, garantindo a proteção do denunciante e a investigação adequada das alegações.

No entanto, os funcionários constantemente enfrentam desafios significativos ao considerar fazer denúncias internas nas organizações. Pillay, Reddy e Morgan (2017) destacam que esses desafios podem incluir medo de retaliação, preocupações com a segurança no emprego, pressão para manter lealdade à equipe ou à liderança, e até mesmo questões contextuais que desencorajam a divulgação de irregularidades. Nesse contexto, a pergunta que buscamos responder neste artigo é: "Quais são as principais barreiras e facilitadores para a denúncia no setor público?" Dessa forma, o objetivo geral deste artigo é identificar, a partir de uma revisão sistemática da literatura, as principais barreiras e facilitadores da denúncia nas organizações.

Sobre a temática, foi identificadas outras duas revisões sistemáticas com o tema envolvendo denúncias no setor público, uma realizada por Mrowiec (2022) e a outra por Kang (2023). No entanto, os trabalhos propõem um recorte diferente da presente proposta. Kang (2023) faz uma análise mais abrangente de toda a literatura apontando definições e teorias; (2) métodos e dados, e (3) fatores associados à intenção e comportamento de denúncia e Mrowiec (2022) retrata apenas os fatores que influenciam as denúncias internas de 1990 a 2022.

Realizar uma revisão sistemática da literatura sobre denúncias no setor público, conforme proposto por este estudo, é relevante para compreender os fatores que dificultam ou promovem essa prática. Essa compreensão representa um passo fundamental para embasar próximas investigações a respeito de práticas institucionais voltadas à integridade. Ao reunir e

organizar o conhecimento já produzido sobre o tema, esta revisão fornece uma base teórica que pode ser utilizada por pesquisadores interessados em aprofundar o debate e propor intervenções alinhadas à realidade das organizações públicas.

## 2 MÉTODOS

### 2.1 Estratégia de Busca

Inicialmente, para a seleção dos descritores, foram definidas palavras relacionadas ao tema e seus potenciais sinônimos e termos em língua inglesa: *Government, public service, public sector employees, public administration, government employees, public servants, civil servants, whistleblowing, reporting misconduct, disclosure, revealing irregularities, barriers, facilitators, obstacles, enablers, retaliation, whistleblowers, ethics, and corruption*. A fim de possibilitar maior ampliação possível do tema abordado (Galvão; Ricarte, 2019), o recorte temporal para a busca abrangeu artigos publicados nos últimos 10 anos.

Após essa seleção inicial, foram realizadas três categorizações com base nas relevâncias de cada termo, abrangendo: a população da pesquisa, termos associados ao ato de denunciar e as consequências que influenciam positiva ou negativamente os funcionários ao reportarem denúncias.

Para chegar a um conjunto final de descritores e operadores booleanos, realizou-se diversos testes de busca nas bases de dados, obedecendo os critérios de cada base, no entanto, não foram modificadas as palavras, apenas as aspas simples e duplas. Ao final desse processo, foi definida uma string final de busca, conforme apresentada no Quadro 1 – Estratégias de Pesquisa.

Quadro 1- Estratégias de pesquisa.

| BASE DE DADOS | BUSCA REALIZADA | ITENS ACHA DOS | DATA DE BUSCA |
|---------------|-----------------|----------------|---------------|
|---------------|-----------------|----------------|---------------|

|                |  |     |                     |
|----------------|--|-----|---------------------|
| SCOPUS         | ( ALL ( 'government' OR 'public AND service' OR 'public AND sector AND employees' OR 'public AND administration' OR 'government AND employees' OR 'public AND servants' OR 'civil AND servants' ) AND ALL ( 'whistleblowing' OR 'whistle' OR 'reporting AND misconduct' OR 'disclosure' OR 'disclosing AND wrongdoing' ) AND ALL ( 'barriers' OR 'facilitators' OR 'obstacles' OR 'enablers' OR 'retaliation' OR 'whistleblower' OR 'ethics' OR 'corruption' ) ) AND PUBYEAR > 2013 AND PUBYEAR < 2025 AND ( LIMIT-TO ( DOCTYPE , "ar" ) ) AND ( LIMIT-TO ( LANGUAGE , "English" ) )     | 39  | 01 de junho de 2024 |
| WEB OF SCIENCE | ALL=("government" OR "public service" OR "public sector employees" OR "public administration" OR "government employees" OR "public servants" OR "civil servants" ) AND ("whistleblowing" OR "whistle" OR "reporting misconduct" OR "disclosure" OR "disclosing wrongdoing") AND ("barriers" OR "facilitators" OR "obstacles" OR "enablers" OR "retaliation" OR "whistleblower" OR "ethics" OR "corruption") and Article (Document Types) and 2024 or 2023 or 2022 or 2021 or 2020 or 2019 or 2018 or 2017 or 2016 or 2015 or 2014 (Publication Years) and English or Spanish (Languages) | 493 | 01 de junho de 2024 |

Quadro 1. Dados da pesquisa.  
Fonte: Aatoria própria (2024)

## 2.2 Processo de seleção dos estudos e coleta de dados

O processo de seleção dos estudos foi realizado com o auxílio do Rayyan, software desenvolvido para facilitar e tornar mais prática a triagem em revisões sistemáticas (Ouzzani et al., 2016). Após uma busca automática, foram identificados 12 estudos duplicados, que foram excluídos, restando um total de 520 artigos para análise.

No mesmo software, dois indivíduos revisaram um subconjunto desses artigos, o modo cego foi ativado para garantir que ele não tivesse conhecimento das decisões executadas. Galvão e Ricarte (2019) afirmam que essa abordagem é fundamental para garantir a objetividade e a consistência na seleção dos documentos a serem incluídos na revisão. Uma vez revisados os artigos, a ocultação foi desligada e quaisquer conflitos nas decisões foram resolvidos entre os revisores. Os critérios adotados para inclusão e exclusão encontram-se descritos no Quadro 2.

Quadro 2 - Critérios de inclusão e exclusão.

| Critérios de inclusão  | Critérios de exclusão   |
|--|---|
| Público específico;<br>Abordar as barreiras que impedem as denúncias;<br>Estudos que abordem os facilitadores à denúncia de irregularidades no setor público;<br>Estudos que citam más condutas em setores públicos.<br>Artigos publicados nos últimos 10 anos | Estudos focados exclusivamente no setor privado;<br>Revisões sistemáticas;<br>Denúncias envolvendo atores externos à organização;<br>Não ter explorado as interações desejadas entre o objeto de interesse;<br>Estudos não disponíveis em acesso aberto ou por login institucional. |

Fonte: Autoria própria (2024)

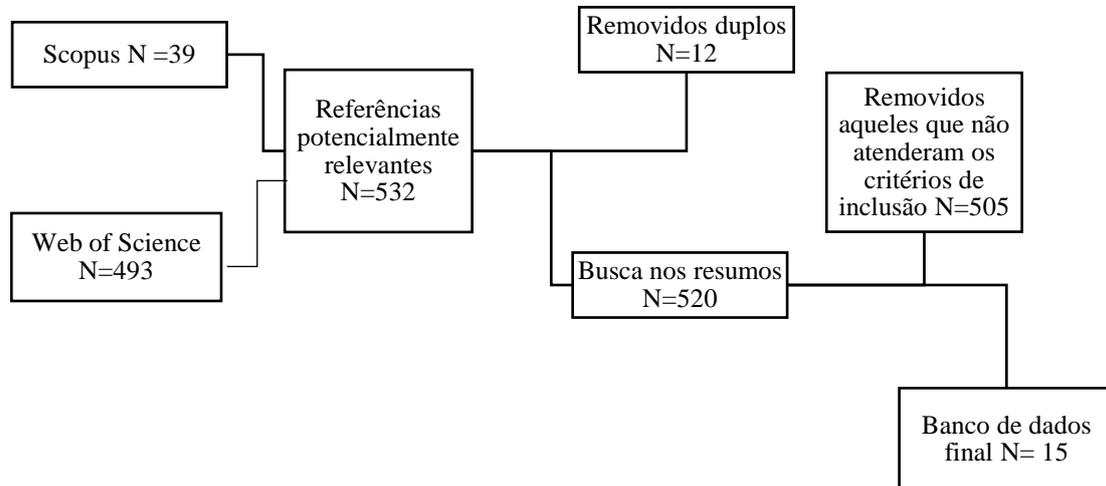
Durante a triagem inicial, baseada na leitura de títulos e resumos, 498 artigos foram excluídos por não atenderem aos critérios estabelecidos. Os motivos mais recorrentes para exclusão foram: estudo não aderente ao objeto de interesse (156 artigos), denúncias referentes ao setor público, porém envolvendo atores externos à organização (105 artigos) e foco exclusivo no setor privado (95 artigos).

Após essa etapa, os artigos restantes passaram por uma segunda rodada de triagem por leitura, resultando na seleção de 15 estudos. A análise completa pode ser visualizada no fluxograma PRISMA de identificação (Fig. 1). Por fim, as referências foram reportadas no software Microsoft Excel, juntamente com outras informações relevantes, como: título, autor, ano de publicação, objetivo, método e principais resultados.

### 3 RESULTADO

A pesquisa nas bases de dados resultou em um total de 532 artigos potencialmente relevantes, dos quais 39 foram encontrados na Scopus e 493 na Web of Science, abrangendo várias áreas, incluindo Gestão, Contabilidade, Ciências Sociais, Economia, Finanças, Humanidades e Psicologia. Dentre eles, 12 estavam duplicados e foram excluídos. Em uma fase mais criteriosa, realizou-se uma busca nos resumos de 520 artigos, dos quais 505 foram excluídos por não atenderem aos critérios de inclusão. Desse total, 15 artigos foram incluídos para fins desta revisão.

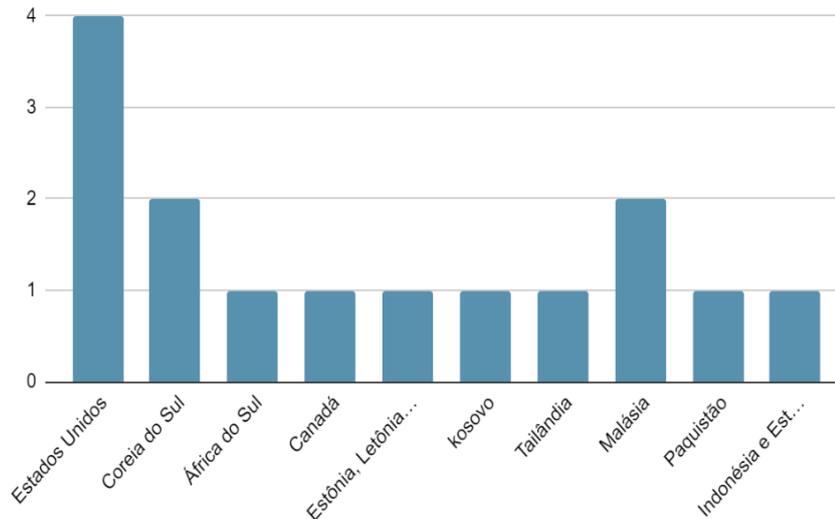
Figura 1-Fluxograma PRISMA de identificação, seleção e inclusão de literatura.



Fonte: Autoria própria (2024).

A análise das pesquisas sobre a denúncia de má conduta no setor público revelou uma predominância de estudos nos Estados Unidos. Além dos Estados Unidos, outros países como Coreia do Sul, Malásia, África do Sul, Canadá, Kosovo, Tailândia, Paquistão, Indonésia e os países bálticos (Estônia, Letônia e Lituânia) também foram identificados na pesquisa. A Figura 2 apresenta a distribuição das pesquisas por país, evidenciando a concentração de estudos em determinados contextos geográficos.

Figura 2-Distribuição de pesquisas sobre denúncias por países



Fonte: Autoria própria (2024).

A seguir, serão apresentados os resultados com base na síntese de características relevantes destacadas dos artigos pesquisados, como título, periódicos, autores, ano de publicação, objetivos, metodologias utilizadas e principais resultados. O intuito é obter uma visão ampla sobre como as denúncias do setor público têm sido pesquisadas na última década, conforme orientado por Koller, Couto e Hohendorff (2014). Sendo assim, a descrição será apresentada no Quadro 3.

Quadro 3 - Descrição dos 15 artigos encontrados.

|                         |   |
|-------------------------|---|
| TÍTULO                  | Artigo 1 -Measuring Whistleblowing Perceptions among the Civil Service of the Republic of Kosovo  |
| PERIÓDICOS              | NISPAcee Journal of Public Administration and Policy  |
| AUTORES                 | Baljija e Rustemi (2021)  |
| OBJETIVOS               | Avaliar as percepções de denúncias entre os funcionários públicos em Kosovo. Identificar os fatores que incentivam ou desencorajam as decisões de denúncia.                   |
| METODOLOGIAS UTILIZADAS | Pesquisa estruturada com análise textual da Lei de Proteção de Denunciantes.  |
| PRINCIPAIS RESULTADOS   | A proteção legal contra retaliação não é suficiente para encorajar os membros do serviço civil no Kosovo a denunciar, devido a preocupações com a segurança de suas famílias. |
| TÍTULO                  | Artigo 2 -The origins and effects of public servant confidence in whistleblowing protection regimes   |
| PERIÓDICOS              | Public Administration   |
| AUTORES                 | Doberstein e Charbonneau (2020)   |

|                         |  |
|-------------------------|--|
| OBJETIVOS               | O objetivo da pesquisa foi investigar como a confiança e o conhecimento dos funcionários públicos canadenses influenciam suas atitudes em relação aos regimes de denúncia e às divulgações não autorizadas de condutas inadequadas.  |
| METODOLOGIAS UTILIZADAS | Pesquisa com dimensões descritivas e experimentais   |
| PRINCIPAIS RESULTADOS   | Os funcionários públicos canadenses demonstraram alta confiança nos regimes de denúncia, que aumentou com o conhecimento das denúncias e resultados de investigações, enquanto o entendimento das proteções de denúncia reduziu divulgações não autorizadas, sugerindo que o treinamento obrigatório pode fortalecer a confiança e reduzir vazamentos. |
| TÍTULO                  | Artigo 3 - Anti-Corruption Policy and Whistle-Blowing Intentions: Quasi-Experimental Evidence From Meritocratic Civil Service Systems in South Korea   |
| PERIÓDICOS              | Administration and Society   |
| AUTORES                 | Lee, Walter e Park (2023)  |
| OBJETIVOS               | O artigo visa analisar o impacto de uma política anticorrupção no comportamento de denúncia de funcionários públicos.  |
| METODOLOGIAS UTILIZADAS | Abordagem quase experimental com análises estatísticas.  |
| PRINCIPAIS RESULTADOS   | Funcionários públicos do sexo masculino, mais velhos e de alto escalão têm maior disposição para denunciar, contrastando com a menor propensão à denúncia por parte de funcionários do sexo feminino, mais jovens e de baixo escalão.  |
| TÍTULO                  | Artigo 4 - Factors influencing whistleblowing intentions among government officials: A Malaysian study   |
| PERIÓDICOS              | Journal of Management World  |
| AUTORES                 | Johari; Ghani; Razali; Dawood (2024)   |
| OBJETIVOS               | Determinar os fatores que influenciam a intenção de funcionários do governo em denunciar irregularidades.  |
| METODOLOGIAS UTILIZADAS | O estudo utilizou um questionário quantitativo com análise dos dados feita no software SPSS versão 28.   |
| PRINCIPAIS RESULTADOS   | A pressão social e o nível de má conduta influenciam significativamente as intenções de denúncia. A crença individual e o status do autor não afetam as intenções de denúncia.   |
| TÍTULO                  | Artigo 5 -Ethical Climate and Whistleblowing Intentions: Testing the Mediating Roles of Public Service Motivation and Psychological Safety Among Local Government Employees  |
| PERIÓDICOS              | Public Personnel Management  |
| AUTORES                 | Potipiroon, Wongpreedee (2021)   |
| OBJETIVOS               | Analisar o impacto do clima ético, da motivação para o serviço público e da segurança psicológica nas intenções de denúncia interna e externa, e também investigar o papel mediador da segurança psicológica nessa dinâmica.   |
| METODOLOGIAS UTILIZADAS | Utilizou-se questionários e análises multiníveis para testar hipóteses em funcionários de SAOs na Tailândia, com uma abordagem de modelagem estrutural multinível usando Mplus 7.2 e MSEM.   |
| PRINCIPAIS RESULTADOS   | Mostraram que o clima ético, a motivação para o serviço público e a segurança psicológica influenciaram as intenções de denúncia interna.  |
| TÍTULO                  | Artigo 6 -Tell-tale tit: retaliation on whistleblowers in public administration  |

|                         |   |
|-------------------------|---|
| PERIÓDICOS              | Crime, Law and Social Change  |
| AUTORES                 | Johannsen e Pedersen (2020)   |
| OBJETIVOS               | Investigar as intenções de denúncia entre funcionários públicos nos países bálticos.  |
| METODOLOGIAS UTILIZADAS | Análise de regressão, questionários e análise estatística.  |
| PRINCIPAIS RESULTADOS   | O senso de dever público, processos meritocráticos e apoio ao princípio da distância aumentam as intenções de denúncia nos países bálticos, enquanto sanções severas podem provocar denúncias como resistência, refletindo a complexidade das decisões de denúncia. |
| TÍTULO                  | Artigo 7 - Does a public service ethic encourage ethical behaviour? Public service motivation, ethical leadership and the willingness to report ethical problems  |
| PERIÓDICOS              | Public Administration   |
| AUTORES                 | Wright, Hassan e Park (2016)  |
| OBJETIVOS               | Analisar como a motivação para o serviço público, a liderança ética e a disposição dos funcionários do governo dos Estados Unidos em reportar problemas éticos dentro de suas agências estão interligadas.  |
| METODOLOGIAS UTILIZADAS | Questionários de 108 itens para avaliar percepções sobre o clima de trabalho e liderança.   |
| PRINCIPAIS RESULTADOS   | Os resultados demonstraram uma associação positiva entre a motivação para o serviço público, a liderança ética e a disposição dos funcionários em relatar problemas éticos dentro de suas agências.   |
| TÍTULO                  | Artigo 8 - Determinants of Whistleblowing Intention: Evidence from the South Korean Government  |
| PERIÓDICOS              | PUBLIC PERFORMANCE & MANAGEMENT REVIEW  |
| AUTORES                 | Chang, Wilding e Shin (2017)  |
| OBJETIVOS               | Examinar os fatores que influenciam a intenção dos funcionários públicos do governo sul-coreano de denunciar práticas irregulares.  |
| METODOLOGIAS UTILIZADAS | Levantamento online administrado pelo Audit and Inspection Research Institute   |
| PRINCIPAIS RESULTADOS   | Fatores como atitude, conhecimento, apoio de colegas, apoio organizacional e proteção contra retaliação têm fortes efeitos positivos na escolha da categoria mais alta de Whistleblowing Intention  |
| TÍTULO                  | Artigo 9 - Examining Whistleblowing Intention: The Influence of Rationalization on Wrongdoing and Threat of Retaliation   |
| PERIÓDICOS              | International Journal of Environmental Research and Public Health   |
| AUTORES                 | Khan et al. (2022)  |
| OBJETIVOS               | Examinar a intenção de denunciar, investigando a influência da racionalização sobre a conduta inadequada e a ameaça de retaliação no Paquistão.   |
| METODOLOGIAS UTILIZADAS | Análises fatoriais confirmatórias utilizando o SPSS.  |
| PRINCIPAIS RESULTADOS   | A gravidade percebida da conduta inadequada e a ameaça de retaliação aumentam a intenção de denunciar, correlacionando-se significativamente com a racionalização e o arrependimento antecipado.  |
| TÍTULO                  | Artigo 10 - Determinants of Whistleblowing Within Government Agencies   |

|                         |   |
|-------------------------|---|
| PERIÓDICOS              | PUBLIC PERSONNEL MANAGEMENT   |
| AUTORES                 | Cho e Song (2015)   |
| OBJETIVOS               | Identificar os determinantes da intenção de denunciar irregularidades dentro de agências governamentais nos Estados Unidos.   |
| METODOLOGIAS UTILIZADAS | Análise de múltiplas relações causais entre fatores individuais e fatores situacionais.   |
| PRINCIPAIS RESULTADOS   | A intenção de denunciar irregularidades é influenciada por fatores como custos pessoais percebidos, motivação para o serviço público, educação sobre denúncias, apoio e proteção organizacional.  |
| TÍTULO                  | Artigo 11 - Whistle-Blowing: Individual and Organizational Determinants of the Decision to Report Wrongdoing in the Federal Government  |
| PERIÓDICOS              | American Review of Public Administration  |
| AUTORES                 | Lavena (2016)   |
| OBJETIVOS               | Identificar fatores individuais e organizacionais que influenciam a denúncia de irregularidades no governo dos EUA, analisar o impacto da cultura organizacional e desenvolver políticas para promover comportamento ético e serviço público responsável.                             |
| METODOLOGIAS UTILIZADAS | Análise de regressão logística dos dados de 36.926 funcionários federais de 24 agências coletados pelo Conselho de Proteção de Sistemas de Mérito.  |
| PRINCIPAIS RESULTADOS   | A probabilidade de denunciar irregularidades no governo dos EUA é maior com motivos normativos e afetivos, mas menor com aspectos da cultura organizacional como respeito, abertura, cooperação, flexibilidade, tratamento justo e confiança em supervisores.                         |
| TÍTULO                  | Artigo 12 - Effective internal controls and governance: analysis of ethical culture and ethical evaluations on whistleblowing intentions of government officials  |
| PERIÓDICOS              | Polish Journal of Management Studies  |
| AUTORES                 | Zakaria et al. (2021)   |
| OBJETIVOS               | Examinar a cultura ética e as avaliações éticas que influenciam as intenções de denúncia de funcionários do conselho da cidade.   |
| METODOLOGIAS UTILIZADAS | Levantamento de dados com questionários.  |
| PRINCIPAIS RESULTADOS   | A cultura ética organizacional, juntamente com as avaliações deontológicas e teleológicas, influenciam significativamente as intenções de denúncia dos funcionários do conselho da cidade.  |
| TÍTULO                  | Artigo 13 - What Makes You a Whistleblower? A Multi-Country Field Study on the Determinants of the Intention to Report Wrongdoing   |
| PERIÓDICOS              | JOURNAL OF BUSINESS ETHICS  |
| AUTORES                 | Latan et al. (2023)   |
| OBJETIVOS               | Investigar os principais determinantes da intenção de denunciar irregularidades dentro de agências governamentais nos Estados Unidos e na Indonésia   |
| METODOLOGIAS UTILIZADAS | A abordagem combinou dados de dois estudos: um nos EUA com uma pesquisa da MSPB e testes comparativos, e outro na Indonésia, replicando a pesquisa da MSPB.   |
| PRINCIPAIS RESULTADOS   | Os resultados mostraram ausência de viés de endogeneidade e de relações não lineares entre as variáveis, confirmando a rigorosidade da pesquisa. Isso esclarece os fatores que influenciam a intenção de denunciar irregularidades em agências governamentais nos EUA e na Indonésia. |

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| <b>TÍTULO</b>                  | Artigo 14 - Institutional isomorphism and whistle-blowing intentions in public sector institutions   |
| <b>PERIÓDICOS</b>              | PUBLIC MANAGEMENT REVIEW   |
| <b>AUTORES</b>                 | Pillay, Reddy e Morgan (2017)  |
| <b>OBJETIVOS</b>               | Examinar as intenções de denúncia dentro de um contexto isomórfico dicotômico na África do Sul, além de determinar a utilidade do isomorfismo institucional.   |
| <b>METODOLOGIAS UTILIZADAS</b> | O estudo utilizou um desenho de estudo transversal, com a aplicação de questionários.  |
| <b>PRINCIPAIS RESULTADOS</b>   | Diferenças significativas entre funcionários em nível provincial e local, identificando itens que influenciam as intenções de denúncia em três dimensões: regulatória, normativa e mimética.   |
| <b>TÍTULO</b>                  | Artigo 15 - The Implications of Organizational Structure, Political Control, and Internal System Responsiveness on Whistleblowing Behavior   |
| <b>PERIÓDICOS</b>              | Review of Public Personnel Administration  |
| <b>AUTORES</b>                 | Lee (2020)   |
| <b>OBJETIVOS</b>               | Examinar os antecedentes do comportamento de denúncia (whistleblowing) interno e externo dos funcionários federais dos Estados Unidos, com ênfase nas estruturas organizacionais, controle político e responsividade do sistema interno às reclamações dos funcionários. |
| <b>METODOLOGIAS UTILIZADAS</b> | A pesquisa utilizou o Merit Principles Survey (MPS) 2010 conduzido pela U.S. Merit Systems Protection Board (MSPB) como fonte de dados aplicando análises estatísticas.  |
| <b>PRINCIPAIS RESULTADOS</b>   | Indicaram que a estrutura organizacional, o controle político e a responsividade do sistema interno têm impacto substancial no comportamento de denúncia dos funcionários federais dos EUA.  |

Fonte: Autoria própria (2024).

Para compilar essas informações e atender ao objetivo principal da presente pesquisa, realizamos uma busca minuciosa nos resultados de cada estudo, na qual foram identificados e extraídos os termos relevantes relacionados a esses aspectos. Em seguida, os conteúdos foram agrupados nas categorias apresentadas, considerando a frequência com que esses aspectos apareceram na literatura revisada. Assim, as categorias resultantes refletem os fatores mais frequentemente mencionados como influenciadores da decisão dos servidores públicos em denunciar irregularidades.

#### Quadro 4 - Descrição das barreiras e facilitadores à denúncia enfrentados pelos funcionários do setor público.

| (Busca nos artigos revisados) |           |               | CATEGORIZAÇÃO           |                             |
|-------------------------------|-----------|---------------|-------------------------|-----------------------------|
| AUTORES                       | BARREIRAS | FACILITADORES | CATEGORIA DAS BARREIRAS | CATEGORIA DOS FACILITADORES |

|                                     |   |  |  |                          |
|-------------------------------------|---|--|--|--------------------------|
| Baljija; Rustemi, 2021              | Desconfiança no servidor designado para tratar com denúncias; Silêncio das autoridades ao receber relatórios de denúncias; Falta de profissionalismo no tratamento dos casos; Nepotismo e influência política; Impunidade dos infratores. | Tratamento dos casos de forma oportuna, séria e imparcial;   | Gestão Organizacional da Denúncia / Estrutura de Poder e Fatores contextuais | Estrutura Organizacional |
| Doberstein; Charbonneau, 2020       | Medo de retaliação; Falta de confiança na eficácia e confidencialidade do processo de denúncia; Falta de conhecimento sobre os detalhes dos regimes de proteção à denúncia.   | Conhecimento e treinamento sobre os regimes de proteção à denúncia; Percepção positiva da proteção organizacional aos denunciantes; Consciência das leis de proteção à denúncia e treinamento obrigatório sobre ética. | Retaliações / Gestão Organizacional da Denúncia / Desinformação              | Estrutura Organizacional |
| Lee; Walter; Park, 2023             | Percepção de mais custos do que benefícios, devido ao desequilíbrio de poder e a cultura rígida do serviço civil na sociedade coreana;  | Poder e prestígio; Clareza nas regras e incentivos.  | Estrutura de Poder e Fatores contextuais                                     | Estrutura Organizacional |
| Johari; Ghani; Razali; Dawood, 2024 | Status do infrator.   | Pressão social; Nível da irregularidade;   | Estrutura de Poder e Fatores contextuais                                     | Estrutura Organizacional |
| Potipiroon; Wongpreedee, 2020       | Falta de correlação entre clima ético e motivação para o serviço público; Indicando hesitação em expor questões fora da organização; Desafios contextuais.  | Clima ético positivo na organização; Motivação para o serviço público, priorizando impacto na sociedade sobre conquistas pessoais. Segurança psicológica como mediador significativo nas intenções de denúncia.        | Estrutura de Poder e Fatores contextuais                                     | Motivação                |
| Johannsen; Pedersen, 2020           | Imposição de sanções severas.   | Noção de dever público, baseada em processos meritocráticos e no apoio ao princípio da distância.  | Gestão Organizacional da Denúncia  | Motivação                |
| Wright; Hassan; Park, 2016          | Receios de retaliação; impacto na carreira; Desconfiança na confidencialidade das denúncias; Medo de represálias.   | Motivação para o serviço público; Existência de liderança ética que fomenta um ambiente de confiança e apoio; Visão de que reportar problemas éticos é uma maneira de promover o interesse público.                    | Retaliações  | Motivação                |

|                            |  |  |   |  |
|----------------------------|--|--|---|--|
| Chang; Wilding; Shin, 2017 | Percepção de risco de retaliação após a denúncia;<br>Histórico de consequências severas para denunciante em contextos específicos, como na Coreia do Sul.  | Atitude positiva em relação à denúncia;<br>Conhecimento adequado dos procedimentos de denúncia;<br>Apoio significativo dos colegas; Apoio organizacional eficaz;   | Retaliações   | Motivação /<br>Estrutura Organizacional  |
| Khan et al., 2022          | Preocupações com retaliação.   | Racionalização, que auxilia os denunciante a compreenderem a gravidade do dano e das ameaças associadas à conduta inadequada que presenciaram.   | Retaliações   | Políticas Organizacionais                |
| Cho; Song, 2015            | Custos pessoais percebidos, como medo de retaliação e sanções por parte de supervisores ou colegas, que desencorajam a denúncia.   | Motivação para o serviço público; A educação sobre denúncias; Apoio e proteção organizacional.   | Retaliações   | Políticas Organizacionais /<br>Motivação |
| Lavena, 2016               | Falta de apoio do supervisor; Desconfiança nos procedimentos organizacionais;<br>Medo de retaliação;<br>Demissão; Transferência;<br>Assédio pessoal.   | Ambiente de trabalho e contexto organizacional que promovam a integridade e valores éticos; Confiança na liderança;<br>Confiança nas políticas de proteção aos denunciante.  | Retaliações /<br>Gestão Organizacional da Denúncia                    | Políticas Organizacionais                |
| Zakaria et al., 2021       | Medo de retaliações ou represálias por parte dos superiores ou colegas;<br>Falta de confiança na eficácia do sistema de denúncias ou preocupações com a confidencialidade;<br>Pressão para manter o status quo e evitar conflitos no ambiente de trabalho; contexto organizacional que desencoraja a denúncia e valoriza a lealdade acima da ética;<br>Falta de clareza sobre os procedimentos de denúncia e as consequências para os denunciante; | Existência de um ambiente ético e de confiança que encoraja a transparência e a prestação de contas;<br>Políticas claras e procedimentos bem definidos para relatar irregularidades de forma segura e confidencial;<br>Apoio da alta administração e liderança que valoriza a ética e a integridade;<br>Conscientização e treinamento sobre a importância da denúncia e os canais disponíveis para fazê-la;<br>Proteção legal e garantias de não retaliação para os denunciante. | Retaliações /<br>Gestão Organizacional da Denúncia /<br>Desinformação | Políticas Organizacionais                |
| Latan et al., 2023         | Fraqueza da proteção às denúncias na Indonésia.  | Percepção de proteção organizacional.  | Gestão Organizacional da Denúncia                                     | Políticas Organizacionais                |

|                             |   |   |  |                           |
|-----------------------------|---|---|--|---------------------------|
| Pillay; Reddy; Morgan, 2017 | A visão de que a denúncia pode ser disruptiva para a organização ou para a harmonia do grupo; Retaliações por parte das autoridades da organização; Alta distância de poder (vertical); Sensibilidade às indicações das autoridades; Organizações autoritárias. | Características pessoais e demográficas dos denunciantes; bom desempenho no trabalho; Posição hierárquica elevada; Maior nível de educação; Posição de supervisão; Tempo de serviço na organização. | Retaliações / Estrutura de Poder e Fatores contextuais / Gestão Organizacional da Denúncia | Políticas Organizacionais |
| Lee, 2020                   | Alta rotatividade de líderes; Controle político pode afetar a denúncia dentro das agências federais.  | Responsividade do sistema interno; Estabilidade de liderança.   | Estrutura de Poder e Fatores contextuais   | Estrutura Organizacional  |

Fonte: Autoria própria (2024).

#### 4 DISCUSSÃO

Este trabalho buscou identificar, por meio de uma revisão sistemática da literatura, as principais barreiras e facilitadores à denúncia nas organizações. Para isso, foram analisados estudos com diferentes metodologias, realizados em diversos países.

Os principais achados destacam as barreiras à denúncia enfrentadas pelos servidores públicos, as quais representam desafios significativos que podem desencorajar os funcionários de relatarem irregularidades. Essas barreiras podem ser agrupadas em quatro grandes temas: (1) Gestão organizacional da denúncia, (2) Retaliações, (3) Desinformação e (4) Estrutura de poder e fatores contextuais. Para a definição desses temas, conforme mencionado, os conteúdos foram agrupados nas categorias, considerando a frequência com que apareceram na literatura revisada. Portanto, as categorias resultantes refletiram os fatores mais frequentemente mencionados.

A gestão organizacional da denúncia destaca fenômenos identificados nos estudos, tais como o silêncio das autoridades ao receber relatórios de denúncias, a impunidade dos infratores, a falta de confiança na eficácia e confidencialidade do processo de denúncia, e a ausência de profissionalismo no tratamento dos casos. Esses aspectos revelam desafios significativos na forma como as organizações lidam com as denúncias de condutas inadequadas ou antiéticas (Baljija; Rustemi, 2021; Doberstein; Charbonneau, 2020).

Destaca-se ainda a presença das organizações autoritárias, a desconfiança nos procedimentos organizacionais, a fraqueza da proteção às denúncias e a desconfiança no servidor designado para tratar com denúncias. A imposição de sanções severas também foi

encontrada nos estudos, bem como as retaliações por parte das autoridades da organização, a pressão para manter o status quo e evitar conflitos no ambiente de trabalho e a cultura organizacional que desencoraja a denúncia e valoriza a lealdade acima da ética (Baljija; Rustemi, 2021; Latan et al., 2023; Lavena, 2016; Zakaria Et Al., 2021; Pillay; Reddy; Morgan, 2017; Johannsen; Pedersen, 2020). Tais achados refletem o quanto as organizações são falhas e precisam promover uma gestão mais eficaz da denúncia. Essas mudanças não são simples, requerem melhorias nos processos. No entanto, ao serem corrigidas, trarão ganhos para toda a sociedade, uma vez que se trata de órgãos públicos.

No que se refere às retaliações, as barreiras abordadas neste tema foram identificadas nos estudos como: a percepção individual dos servidores em relação às represálias por parte de superiores ou colegas, o impacto na progressão de carreira, a ausência de apoio por parte dos supervisores, a ameaça de demissão, transferência ou assédio pessoal. Esses fatores representam desafios que podem desencorajar os funcionários de denunciarem condutas inadequadas ou antiéticas dentro da organização. (Lavena, 2016; Khan et al., 2022; Zakaria et al., 2021; Wright; Hassan; Park, 2016; Chang; Wilding; Shin, 2017). Esses resultados jogam luz às necessidades enfrentadas pelos possíveis denunciadores e revelam a urgência de políticas robustas de proteção, caso contrário, o medo frente às represálias serão determinantes na decisão de trazer à tona a revelação de fraudes e más condutas.

Quanto ao tema desinformação, foram identificados diversos obstáculos à denúncia, tais como a falta de conhecimento detalhado sobre os regimes de proteção aos denunciadores, a falta de clareza em relação aos procedimentos de denúncia e às consequências para os denunciadores, além da percepção de que a denúncia pode causar perturbações na organização ou afetar a harmonia do grupo (Doberstein; Charbonneau, 2020; Zakaria et al., 2021). Esses fatores dificultam a efetivação do processo de denúncia e podem inibir os indivíduos de reportarem condutas antiéticas ou irregulares dentro da organização.

A falta de informação dos servidores pode ser suprida por meio de capacitações, eventos e campanhas que abordem o tema. Em relação a isso, Baljija e Rustemi (2020) ressaltam que o treinamento sobre legislação, procedimentos, proteção e direitos dos denunciadores deve ser direcionado para engajar uma participação mais ampla de servidores públicos de todas as categorias, incluindo a alta administração.

Em relação ao último tópico, estrutura de poder e fatores contextuais, os estudos destacaram diversos obstáculos que dificultam as denúncias. Estes incluem a presença de uma alta distância vertical de poder e a sensibilidade às orientações das autoridades. Além disso, foram identificados problemas como a elevada rotatividade de cargos de liderança e

interferência política, juntamente com a consideração do status do infrator.

Os desafios elencados abrangem questões contextuais, a percepção de mais custos do que benefícios devido ao desequilíbrio de poder, bem como questões de nepotismo e influência política (Baljija; Rustemi, 2021; Lee, 2020; Johari; Ghani; Razali; Dawood, 2024; Pillay; Reddy; Morgan, 2017; Potipiroon; Wongpreedee, 2020; Lee; Walter; Park, 2023).

Em contrapartida às barreiras, diversos facilitadores podem promover a denúncia de irregularidades no setor público, se configurando como elementos que encorajam e apoiam a divulgação de irregularidades. Para fins desta discussão, os facilitadores foram divididos em grandes temas, são eles: (1) Estrutura Organizacional, (2) Motivação e (3) Políticas Organizacionais. Para a definição das categorias relacionadas aos facilitadores da denúncia, adotou-se o mesmo critério utilizado para as barreiras.

No âmbito da estrutura organizacional, os autores destacam diversos elementos que facilitam o processo de denúncia. Entre esses facilitadores estão a abordagem oportuna, séria e imparcial no tratamento dos casos, juntamente com o conhecimento e treinamento sobre os regimes de proteção à denúncia. Ademais, a percepção positiva da proteção oferecida pela organização aos denunciantes, a familiaridade com as leis de proteção à denúncia e a realização de treinamentos obrigatórios sobre ética são apontados como fatores facilitadores.

Além disso, a clareza nas regras e incentivos, o reconhecimento do poder e prestígio associados à denúncia, a influência da pressão social e a gravidade da irregularidade também são mencionados como elementos que favorecem o processo de denúncia (Baljija; Rustemi, 2021; Doberstein; Charbonneau, 2020; Lee; Walter; Park, 2023; Johari; Ghani; Razali; Dawood, 2024). Com base nisso, uma estrutura organizacional que promove a transparência, fornece suporte e proteção aos denunciantes, e incentiva a ética e a responsabilidade pode criar boas condições para que os funcionários se sintam motivados e seguros para relatar irregularidades.

Nos artigos analisados nesta RSL, os facilitadores relacionados à motivação do denunciante foram o clima ético positivo, a motivação para o serviço público, a segurança psicológica, o senso de dever público, a liderança ética, a percepção de promover o bem público ao relatar questões éticas, o conhecimento dos procedimentos de denúncia, o apoio dos colegas e o apoio organizacional. Esses elementos juntos promovem um ambiente propício para denunciar condutas antiéticas e cultivar uma cultura de integridade e transparência na organização (Potipiroon; Wongpreedee, 2020; Wright; Hassan; Park, 2016; Chang; Wilding; Shin, 2017; Johannsen; Pedersen, 2020).

Nos estudos revisados, os facilitadores relacionados às Políticas Organizacionais

incluem a racionalização para compreender condutas inadequadas, educação sobre denúncias, proteção organizacional, cultura ética, confiança na liderança e políticas de proteção aos denunciadores, transparência, procedimentos claros para relatar irregularidades, apoio da alta administração, conscientização sobre denúncias, garantia de não retaliação e percepção de proteção organizacional. Características pessoais e demográficas, como bom desempenho, posição hierárquica e nível educacional elevado, também são facilitadores (Cho; Song, 2015; Lavena, 2016; Zakaria et al., 2021; Latan et al., 2023; Pillay; Reddy; Morgan, 2017).

Esta revisão incluiu pesquisas principalmente dos Estados Unidos, seguidos por Coreia do Sul, Malásia, África do Sul, Canadá, Kosovo, Tailândia, Paquistão, Indonésia e os países bálticos (Estônia, Letônia e Lituânia). A diversidade geográfica das pesquisas ressalta a importância global do tema e a necessidade de compreender as influências contextuais e institucionais na disposição dos funcionários públicos em denunciar irregularidades. No entanto, não foram identificados estudos relacionados ao tema em países da América Latina nas bases consultadas. Essa ausência aponta, em parte, para uma limitação da pesquisa, uma vez que a inclusão de bases voltadas à produção científica latino-americana poderia ter ampliado e enriquecido a contextualização do estudo.

Diante disso, embora as instituições em todo o mundo expõem que possuem políticas e sistemas de denúncia sofisticados, é crucial reconhecer que os funcionários constantemente enfrentam desafios significativos ao considerar fazer denúncias internas nas organizações. Segundo apontam Pillay, Reddy e Morgan (2017), esses desafios podem incluir medo de retaliação, preocupações com a segurança no emprego, pressão para manter lealdade à equipe ou à liderança, e até mesmo questões contextuais que desencorajam a divulgação de irregularidades.

Nesse contexto, o foco dessa pesquisa nas barreiras e facilitadores da denúncia apontou para uma perspectiva necessária sobre denunciar más condutas no ambiente público. Embora os resultados sejam encorajadores, os casos de práticas corruptas têm sido “banalizados”, o que reforça a importância de aprofundar os estudos sobre o tema, de modo a produzir diagnósticos mais precisos que possam embasar políticas organizacionais voltadas à construção de ambientes mais éticos e responsáveis nas agências governamentais.

Diante disso, considerando a escassez de estudos desenvolvidos no Brasil, o Artigo 2 que compõe a presente dissertação tem como objetivo apresentar evidências de validade de uma escala sobre intenção de denunciar corrupção. Acreditamos que parte da escassez de estudos sobre barreira e facilitadores de denúncias à corrupção, além das limitações do estudo, perpassa a ausência de medidas confiáveis no Brasil que permitam mensurar a intenção de denunciar

casos de corrupção. Portanto, ao apresentar evidências de validade de uma escala com essa finalidade, esperamos avançar no estudo e combate à corrupção no país, a partir do desenvolvimento desta tecnologia organizacional (Veraszto et al., 2009). Além de apresentar evidências de validade da medida, no Estudo 2, buscaremos também analisar barreiras e facilitadores a nível individual, a partir da análise de variáveis sociodemográficas.

## REFERÊNCIAS

- BALJIJA, S. K.; RUSTEMI, A. Measuring whistleblowing perceptions among the civil Service of the Republic of Kosovo. **NISPAcee Journal of Public Administration and Policy**, v. 14, n. 2, p. 135-159, 2021.
- CHANG, Y.; WILDING, M.; SHIN, M. C. Determinants of whistleblowing intention: evidence from the South Korean government. **Public Performance & Management Review**, v. 40, n. 4, p. 676-700, 2017.
- CHO, Y. J.; SONG, H. J. Determinants of whistleblowing within government agencies. **Public Personnel Management**, v. 44, n. 4, p. 450-472, 2015.
- DOBERSTEIN, C.; CHARBONNEAU, É.. The origins and effects of public servant confidence in whistleblowing protection regimes. **Public Administration**, v. 98, n. 3, p. 643-658, 2020.
- GALVÃO, M. C. B.; RICARTE, I. L.M.. Revisão sistemática da literatura: conceituação, produção e publicação. **Logeion: Filosofia da informação**, v. 6, n. 1, p. 57-73, 2019.
- JOHANNSEN, L.; PEDERSEN, K. H.. Tell-tale tit: retaliation on whistleblowers in public administration. **Crime, Law and Social Change**, v. 73, n. 4, p. 457-473, 2020.
- JOHARI, R. J. et al. Factors influencing whistleblowing intentions among government officials: A Malaysian study. **Journal of Management World**, v. 2024, n. 1, p. 13-20, 2024.
- KHAN, J. et al. Examining whistleblowing intention: The influence of rationalization on wrongdoing and threat of retaliation. **International journal of environmental research and public health**, v. 19, n. 3, p. 1752, 2022.
- KOVEN, S. (2018). Toward a strategy for combatting corruption. **International Journal of Public Administration**. <https://doi.org/10.1080/01900692.2018.1500585>
- KOLLER, S. H.; COUTO, M. C. P. de P.; HOHENDORFF, J. V. (Org.). **Manual de Produção Científica**. 1. ed. Porto Alegre: Penso, 2014.
- LATAN, H. et al. What makes you a whistleblower? A Multi-country Field Study on the

determinants of the intention to Report Wrongdoing. **Journal of Business Ethics**, v. 183, n. 3, p. 885-905, 2023.

LAVENA, C. F. Whistle-blowing: Individual and organizational determinants of the decision to report wrongdoing in the federal government. **The American Review of Public Administration**, v. 46, n. 1, p. 113-136, 2016.

LEE, D. S.; WALTER, A. S.; PARK, S. Anti-corruption policy and whistle-blowing intentions: Quasi-experimental evidence from meritocratic civil service systems. **Administration & Society**, v. 55, n. 6, p. 1194-1217, 2023.

LEE, H. The implications of organizational structure, political control, and internal system responsiveness on whistleblowing behavior. **Review of Public Personnel Administration**, v. 40, n. 1, p. 155-177, 2020.

MENTZER, M. S. Corrupção no Setor Público entre os Estados Unidos: Explorando o Impacto dos Valores Culturais. **Revista Ética Empresarial e Profissional**, v. 42, n. 2, pág. 251- 266, 2023.

MROWIEC, D. "Fatores que influenciam a denúncia interna. Uma revisão sistemática da literatura" **Journal of Economics and Management**, vol.44, no.1, 2022, pp.142-186.  
<https://doi.org/10.22367/jem.2022.44.07>

OUZZANI, Mourad et al. Rayyan—a web and mobile app for systematic reviews. **Systematic reviews**, v. 5, p. 1-10, 2016.

PILLAY, Soma; REDDY, P. S; MORGAN, D. Institutional isomorphism and whistle-blowing intentions in public sector institutions. **Public Management Review**, v. 19, n. 4, p. 423-442, 2017.

POTIPIROON, W.; WONGPREEDDEE, A. Ethical climate and whistleblowing intentions: Testing the mediating roles of public service motivation and psychological safety among local government employees. **Public Personnel Management**, v. 50, n. 3, p. 327-355, 2021.

WRIGHT, B. E.; HASSAN, S.; PARK, J. Does a public service ethic encourage ethical behaviour? Public service motivation, ethical leadership and the willingness to report ethical problems. **Public administration**, v. 94, n. 3, p. 647-663, 2016.

VERASZTO, E. V. et al. Tecnologia: Buscando uma definição para o conceito. **Prisma.com**. n. 8. p. 19-46, 2009. Disponível em:  
<<http://aleph.letras.up.pt/index.php/prismacom/article/view/2065>>. Acesso em: 18 jan. 2025.

ZAKARIA, M. et al. Effective internal controls and governance: Analysis of ethical culture and ethical evaluations on whistleblowing intentions of government officials. **Polish Journal of Management Studies**, v. 23, n. 1, p. 487-502, 2021.

## **ARTIGO II- APRESENTAÇÃO DE EVIDÊNCIA DE VALIDADE DA ESCALA DE INTENÇÃO DE DENUNCIAR CORRUPÇÃO**

### **Resumo**

A corrupção compromete o funcionamento das instituições democráticas e impõe prejuízos à sociedade. Nesse contexto, a denúncia surge como um importante mecanismo de combate à corrupção no setor público. Este estudo realizou a adaptação e apresentou evidências de validade, para o contexto brasileiro, da Escala de Intenção de Denunciar Corrupção, originalmente desenvolvida por Pillay, Reddy e Morgan (2016). A escala inicial contém 23 itens e mede, especificamente, a intenção de denúncia por parte de servidores públicos. Participaram da pesquisa 105 servidores públicos federais efetivos. Para a execução da Análise Fatorial Exploratória (AFE), utilizou-se o software FACTOR, com o objetivo de investigar a estrutura fatorial do instrumento, identificar possíveis agrupamentos de itens e avaliar as evidências de validade da versão adaptada. A análise foi conduzida utilizando matriz policórica e o método de extração Robust Diagonally Weighted Least Squares (RDWLS). De forma complementar, foram realizados testes de correlação e ANOVA entre fatores validados da escala e variáveis sociodemográficas, de modo a identificar barreiras e facilitadores da denúncia a nível individual. Os resultados mostraram que a versão traduzida e adaptada apresentou propriedades psicométricas adequadas, com confiabilidade satisfatória (valores acima de 0,70) para todos os fatores. As evidências de validade do instrumento revelaram três fatores: ético-legal, sucesso e lealdade e poder e influências sociais. Além disso, os testes de correlação e ANOVA indicaram que quanto maior a idade, maior tempo de serviço, ser do sexo masculino e ocupar cargos de chefia estão associados a uma menor intenção de denunciar, configurando-se como barreiras à denúncia de corrupção a nível individual.

**Palavras-chave:** Análise fatorial exploratória. Intenções de denúncias. Evidências de validade.

**Abstract**

Corruption undermines the functioning of democratic institutions and imposes significant costs on society. In this context, whistleblowing emerges as a key mechanism in combating corruption within the public sector. This study aimed to adapt and provide validity evidence for the Brazilian context of the Whistleblowing Intention Scale, originally developed by Pillay, Reddy, and Morgan (2016). The original scale consists of 23 items and specifically measures public servants' intention to report corruption. The sample comprised 105 permanent federal public servants. Exploratory Factor Analysis (EFA) was conducted using FACTOR software to examine the factorial structure of the instrument, identify potential item groupings, and assess the validity evidence of the adapted version. The analysis employed a polychoric correlation matrix and the Robust Diagonally Weighted Least Squares (RDWLS) extraction method. Additionally, correlation and ANOVA tests were performed between the validated factors of the scale and demographic variables, in order to identify individual-level barriers and facilitators to whistleblowing. The results indicated that the translated and adapted version demonstrated adequate psychometric properties, with satisfactory reliability (values above 0.70) for all factors. The instrument's validity evidence revealed a three-factor structure: Ethical-Legal, Success and Loyalty, and Power and Social Influences. Moreover, correlation and ANOVA results showed that older age, longer tenure, being male, and holding managerial positions were associated with lower whistleblowing intention, highlighting these as individual-level barriers to reporting corruption.

**Keywords:** Exploratory Factor Analysis. Whistleblowing Intentions. Validity Evidence.

## 1 INTRODUÇÃO

A corrupção é um fato social que resulta em efeitos prejudiciais para a sociedade, uma vez que compromete diretamente o sistema democrático, visando ganhos privados em detrimento da prática de ações em prol do interesse público (Gonçalves; Andrade, 2019). Ela é responsável por corroer a confiança, enfraquecer a burocracia, prejudicar o desenvolvimento econômico e intensificar ainda mais a desigualdade, a pobreza, a divisão social e a crise ambiental (Transparency International, 2024).

Neste contexto, a urgência em elaborar estratégias de combate à corrupção está sendo cada vez mais reconhecida como um requisito fundamental para fortalecer as instituições democráticas (Pisarska, 2019). Assim, a corrupção deve ser analisada de maneira aprofundada, adotando uma perspectiva interdisciplinar que considere as contribuições de diversas áreas do conhecimento (Modesto; Pilati, 2020). Neste sentido, ao integrar múltiplas perspectivas, é possível identificar com maior precisão os fatores que contribuem para a corrupção e as ações mais adequadas e preventivas para combatê-la (Manukyan; Stepanyan; Ilyushina, 2023).

Diante disso, no Brasil, os debates e investigações têm evidenciado a importância da denúncia para a elucidação da corrupção (Silva et al., 2020). Tanto os organismos internacionais, quanto a sociedade civil, bem como os órgãos governamentais e até mesmo o setor privado, identificam a denúncia como um dos principais instrumentos no combate à corrupção e crimes relacionados (Ramos, 2019).

A denúncia promove a transparência e a responsabilidade organizacional (Couto et al., 2020). Ela é considerada uma ferramenta eficaz para a detecção e prevenção de ilícitos, promovendo a responsabilização dos agentes e aumentando a transparência e integridade na sociedade (Ramos, 2019). No entanto, consiste em um fenômeno complexo, com consequências psicológicas, organizacionais, sociais e jurídicas (Sampaio; Sobral, 2013).

Nessa perspectiva, Pillay, Reddy e Morgan (2016) afirmam que a Teoria Institucional pode ser um meio valioso para analisar o que encoraja ou inibe os indivíduos de delatarem irregularidades ou más condutas em suas organizações. Afinal, a teoria discute como as normas, valores e pressões externas moldam as ações das pessoas e das organizações no que se refere à corrupção (Dimaggio; Powell, 2005).

A teoria concentra-se essencialmente em fornecer elementos de compreensão sobre a estrutura e o funcionamento das organizações de acordo com as regras, procedimentos e valores que caracterizam uma determinada realidade (Borges; Borges, 2021). Além disso, de acordo com Dimaggio e Powell (2005), a teoria apresenta o conceito de isomorfismo, o qual é

categorizado em três mecanismos: regulatório, mimético e normativo. O isomorfismo regulatório, também denominado coercitivo, resulta de pressões formais e informais exercidas sobre as organizações por outras das quais elas dependem, além das expectativas culturais da sociedade em que atuam. Essas pressões podem ser percebidas como coerção, persuasão ou convite ao conluio (DiMaggio e Powell, 2005).

As pressões miméticas, conforme destacado por DiMaggio e Powell (2005), ocorrem quando organizações adotam respostas padronizadas em situações de incerteza, imitando outras organizações que consideram bem-sucedidas ou que possuem características desejáveis. Ainda segundo os autores, o isomorfismo normativo está associado à profissionalização, que surge a partir de pressões normativas que influenciam as práticas e estruturas organizacionais, muitas vezes por meio de associações profissionais e de educação. Esses mecanismos, segundo Pillay, Reddy e Morgan (2016), moldam as intenções de denúncia.

Os estudos sobre denúncias no Brasil permanecem negligenciados por pesquisadores, como observado por Sampaio e Sobral (2013). Os autores destacam que essa falta de atenção pode ser atribuída à presença de fatores contextuais específicos que dificultam e limitam a generalização dos resultados. Portanto, considera-se essencial que as pesquisas levem em conta os fatores contextuais e a realidade das organizações públicas brasileiras.

A respeito das medidas já existentes para avaliar a intenção de denúncias de servidores públicos brasileiros, foi realizada uma revisão em abril de 2024 nas principais bases de dados (SCIELO, WEB OF SCIENCE e CAPES), utilizando os seguintes descritores: medidas de intenção de denúncia, servidores públicos brasileiros, mecanismos coercitivos e normativos, órgãos públicos brasileiros, instrumentos de medição, pressões institucionais, pressões coercitivas e miméticas, avaliação de denúncias, governança no setor público, e mecanismos institucionais. Contudo, não foram encontradas medidas relacionadas.

Já na literatura internacional, destaca-se a medida proposta por Pillay, Reddy e Morgan (2016), uma versão adaptada de uma medida proposta por Hwang et al., (2008). A medida original consiste em 23 afirmações, divididas em 3 fatores: regulatório (8 itens de escala); normativo (9 itens de escala); e mimético (6 itens de escala).

A importância da escala de Pillay, Reddy e Morgan (2016) consistiu em mensurar quantitativamente as intenções de denúncia no setor público, o que contribuiu para a formulação de políticas públicas para o setor. A escala já foi utilizada em outros contextos, como na China (Hwang et al., 2008) e nas Ilhas Maurício (Pillay et al., 2018).

Existem outras escalas com objetivos semelhantes, como a de Latan et al., (2023), que mede a percepção da proteção organizacional (POP) em relação à intenção de denúncia, e o

instrumento utilizado por Iwai, Yeung e Artes (2021), que propõem uma escala para testar os efeitos conjuntos de fatores individuais e contextuais nas intenções de denúncia. A escala de Pillay, Reddy e Morgan (2016) mostrou-se mais adequada, pois contém afirmativas que refletem as pressões comuns em ambientes institucionais relacionadas ao tema das denúncias, favorecendo a identificação dos respondentes com os contextos abordados. Além disso, o questionário destaca-se pela objetividade dos itens, o que facilita a compreensão e torna o instrumento mais acessível.

A escala oferece uma maior flexibilidade para adaptação a diferentes contextos, tanto que, conforme mencionado, já tem sido aplicada em outros países. Dessa forma, a escolha dessa escala para a produção de evidências de validade no Brasil se justifica, uma vez que os itens que a compõem refletem os desafios organizacionais vivenciados no serviço público brasileiro. A estrutura do questionário adapta-se bem a um contexto em que o medo de retaliação e a falta de confiança nas organizações públicas são habituais.

Assim, o objetivo deste estudo foi analisar a estrutura fatorial da Escala de Intenção de Denunciar Corrupção, adaptada para o contexto brasileiro, por meio de uma Análise Fatorial Exploratória (AFE), além de identificar possíveis barreiras e facilitadores à denúncia entre servidores públicos, a partir da análise de variáveis demográficas.

Dessa maneira, a busca por evidências de validade e confiabilidade do instrumento visa contribuir com um recurso diagnóstico que permita compreender, em nível individual, os principais fatores que atuam como barreiras ou facilitadores da intenção de denunciar a corrupção no setor público. É importante destacar que essa compreensão de comportamento individual que a escala busca, não está ancorado em mensurar a presença objetiva dos mecanismos que estruturam a escala — regulatória, normativa e mimética — pois elas não estão e um nível individual, mas está em avaliar como os indivíduos percebem, internalizam e respondem às pressões institucionais em seu contexto de atuação.

## **2 MÉTODOS**

### **2.1 Participantes**

A pesquisa envolveu 105 servidores federais efetivos, dos quais 69 eram do gênero feminino, representando 66% do total, e 36 do gênero masculino, totalizando 34%. Sobre a faixa etária, 43% abrangiam de 31 a 40 anos, 16,67% de 41 a 50 anos, 26,67% de 51 a 60 anos e 13,33% de 61 a 70 anos. No que tange à escolaridade, 13,33% possuíam ensino médio completo, 60% graduação completa e 26,67% tinham especialização. Quanto à posição

organizacional, 10% dos participantes ocupavam cargos de chefia, 3,33% possuíam função comissionada técnica e 86,67% não exerciam nenhuma função de chefia. O tamanho da amostra foi definido com base em Hair et al., (2009), que recomendam que a amostra seja composta por um mínimo de 100 casos para garantir resultados mais sólidos e robustos.

## **2.2 Instrumento**

A medida original consiste em 23 afirmações, divididas em 3 fatores: regulatório, compreendido em 8 itens da escala e está relacionado ao entendimento das influências de leis, regras e regulamentos que orientam e moldam o comportamento dos indivíduos dentro de uma organização; normativo, que compreende 9 itens de escala, entendidos no questionário como as normas sociais e os valores compartilhados que influenciam atitudes e comportamentos; e mimético, compreendido como 6 itens de escala, que diz respeito à tendência de imitar comportamentos observados em outros, especialmente em contextos de incerteza.

Para avaliar o padrão de resposta dos participantes, foi utilizada escala de Likert com sete pontos, variando de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente).

## **2.3 Procedimento de adaptação do Instrumento**

Importante destacar que a escala de Pillay, Reddy e Morgan (2016) estava em língua inglesa e para ser aplicada ao contexto brasileiro, precisou passar por um processo de adaptação. Para isso, seguiu-se o modelo de adaptação de instrumentos proposto por Borsa, Damásio e Bandeira (2012), que prevê seis etapas: (1) tradução do instrumento do idioma original para o idioma de destino; (2) síntese das versões traduzidas; (3) avaliação da síntese por juízes especialistas; (4) avaliação da versão por membros da população-alvo; (5) tradução reversa; e (6) pré-teste.

A etapa (1) consistiu na tradução do instrumento do inglês para o português, realizada por um tradutor independente fluente na língua de origem e especialista no tema. Na etapa (2) a versão traduzida passou por uma análise detalhada, com a finalidade de avaliar equivalência semântica e contextual em relação ao instrumento original. As divergências identificadas foram discutidas e ajustadas para garantir a maior fidelidade possível ao conteúdo original, considerando também as especificidades do contexto brasileiro.

A etapa (3) envolveu a avaliação da versão sintetizada por juízes especialistas. Três professores da área de gestão, com experiência em pesquisa sobre integridade pública, avaliaram os itens quanto à clareza, pertinência e adequação cultural. As sugestões recebidas foram analisadas criticamente e incorporadas à versão preliminar da escala.

Na etapa (4), realizou-se a avaliação pelo público-alvo. Um grupo de 5 servidores públicos participou dessa fase, respondendo ao instrumento e fornecendo feedback sobre a compreensão dos itens, clareza das instruções e adequação da linguagem. As observações dos participantes foram utilizadas para ajustes finais na redação dos itens.

Na etapa (5), realizou-se a retrotradução da versão em português para o inglês, conduzida por uma tradutora bilíngue com especialização em Letras, que não teve acesso à versão original nem ao objetivo do estudo. A retrotradução foi comparada à versão original do instrumento, com o objetivo de verificar a equivalência semântica dos itens. Algumas divergências pontuais foram analisadas, a fim de assegurar a precisão na adaptação do conteúdo ao contexto brasileiro.

Por fim, a etapa (6) consistiu na realização de um pré-teste. A versão final da escala foi aplicada a um pequeno grupo de servidores públicos, com o objetivo de identificar possíveis dificuldades de compreensão e garantir a adequação da estrutura do questionário antes da aplicação para a quantidade total de participantes.

Borsa, Damásio e Bandeira (2012) destacam que, de forma complementar às etapas de adaptação do instrumento, é fundamental a realização de análises estatísticas para verificar em que medida o instrumento utilizado pode ser considerado válido para o contexto ao qual foi adaptado. Assim, a Análise Fatorial Exploratória (AFE) foi planejada como uma fase posterior, com um sentido complementar de avaliar as evidências de validade do instrumento.

Ao final das fases de validação, chegou-se à versão inicial da medida, apresentada no Quadro 5. Essa versão reúne os itens traduzidos e adaptados com cuidado para garantir a equivalência linguística, semântica e conceitual entre a escala original e a versão em português. O conjunto de itens é apresentado no Quadro 5.

Quadro 5 - Itens que compuseram a versão inicial da medida.

|             |  |
|-------------|--|
| Regulatório | Eu sou mais propenso a denunciar porque:                             |
|             | 1.Meus padrões de justiça social ou ética profissional são violados. |
|             | 2.Meu trabalho é protegido por leis e regulamentos.                  |
|             | Sou menos propenso a denunciar porque:                               |
|             | 3.Tenho uma quantidade limitada de tempo disponível.                 |
|             | 4.Minha organização opera em um sistema legal forte.                 |
|             | 5.O infrator retalia contra mim.                                     |

|           |  |
|-----------|--|
|           | 6.Recebo atenção na mídia.   |
|           | 7.Minha organização tem um forte controle interno.                                 |
|           | 8.Minha organização retalia contra mim.  |
| Normativo | Sou mais propenso a denunciar porque:  |
|           | 9.Meu senso moral é violado.   |
|           | 10.Isso adere à política organizacional.   |
|           | 11.A ação praticada ameaça minha organização, sociedade ou nação.                  |
|           | 12.Comparado a mim, o infrator detém menor posição organizacional.                 |
|           | 13.Comparado a mim, o infrator detém maior posição organizacional.                 |
|           | 14.Receberei recompensa monetária ou promoção                                      |
|           | Sou menos propenso a denunciar porque:   |
|           | 15.Tenho uma relação de confiança ou benéfica com o infrator.                      |
|           | 16.Estou traindo minha organização   |
|           | 17.Esta ação vai contra minha consciência moral.                                   |
| Mimético  | Sou mais propenso a denunciar porque:  |
|           | 18.Sou encorajado pelos meus colegas   |
|           | Eu sou menos propenso a denunciar porque:  |
|           | 19.Preciso colocar a mim e a minha família à frente da minha lealdade a terceiros. |
|           | 20.Não desejo correr riscos  |
|           | 21.A distância do poder entre chefias e servidores é alta.                         |
|           | 22.Desejo evitar a incerteza e sentir me seguro                                    |
|           | 23.Valorizo sucesso, dinheiro e status à frente da qualidade de vida.              |

Fonte:Dados da pesquisa

## 2.4 Procedimentos de coleta de dados

A coleta de dados foi realizada por meio de questionários distribuídos eletronicamente. Os participantes foram convidados a participar por meio de convites online enviados para seus e-mails institucionais, bem como por um link compartilhado no grupo de rede social dos servidores. Para garantir a confidencialidade e a sensibilidade das informações, o preenchimento do instrumento ocorreu de maneira anônima, em consideração ao teor da

temática abordada.

Não foram impostos prazos rígidos para os participantes, permitindo que respondessem às perguntas no seu próprio ritmo e conveniência. Durante o período de coleta de dados, manteve-se uma comunicação constante, incentivando a participação e sanando dúvidas que surgiram ao longo do processo.

## **2.5 Procedimentos de análise de dados**

A análise dos dados foi realizada em duas etapas. Na primeira, realizou-se uma Análise Fatorial Exploratória (AFE) para verificar a estrutura da Escala de Intenção de Denunciar Corrupção, identificando como os itens se organizam e quais fatores estão presentes na escala.

Na segunda etapa, foi feita uma análise de correlação para avaliar a relação entre os fatores identificados (Ético-Legal, Sucesso e Lealdade, e Poder e Influências Sociais) e variáveis sociodemográficas (idade, escolaridade e tempo no serviço público). Além disso, na segunda etapa, foi conduzida uma análise de variância (ANOVA) para comparar as médias dos fatores conforme a posição na organização (com ou sem cargo de chefia) e o gênero dos participantes.

## **2.6 Procedimentos da Análise Fatorial Exploratória**

A análise foi realizada no software FACTOR (Lorenzo-Seva; Ferrando, 2019) usando uma matriz policórica e o método de extração Robust Diagonally Weighted Least Squares (RDWLS) (Asparouhov; Muthen, 2010).

Adotou-se a técnica da Análise Paralela com permutação aleatória dos dados observados (Timmerman; Lorenzo-Seva, 2011) para a determinação do número de fatores a serem retidos. A rotação empregada incluiu o Simplimax (Kiers, 1994) e Promin (Lorenzo-Seva; Ferrando, 2019). É primordial destacar que, em uma primeira execução, somente a rotação Promin estava resultando em valores indeterminados (nan), sendo necessário testar outros métodos de rotação que mais se adequassem à pesquisa. A rotação Simplimax foi empregada com o objetivo de proporcionar maior clareza na interpretação dos dados, uma vez que esse método de rotação simplifica a estrutura de fatores, como indicado por Kiers (1994).

Para avaliar o modelo, foram utilizados o Goodness of Fit Index (GFI) e Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI), conforme proposto por Hu e Bentler (1999). Adicionalmente, a estabilidade dos fatores foi avaliada por meio do índice H (Ferrando; Lorenzo-Seva, 2018). O

índice H avalia quão bem um conjunto de itens representa um fator comum (Ferrando; Lorenzo-Seva, 2018). Os valores de H variam de 0 a 1. Valores altos de H ( $> 0,80$ ) sugerem uma variável latente bem definida, que é mais provável que seja estável em diferentes estudos. Valores baixos de H sugerem uma variável latente mal definida, e provavelmente instável entre diferentes estudos (Ferrando; Lorenzo-Seva, 2018).

## **2.7 Procedimentos da Análise de correlação e de Variância**

Após a realização da Análise Fatorial Exploratória, foram conduzidas duas análises no software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versão 29.0, com a finalidade de compreender a relação entre os fatores da versão final da Escala de Intenção de Denunciar Corrupção e as variáveis sociodemográficas dos participantes.

Primeiramente, realizou-se uma análise de correlação de Pearson entre os fatores da escala (Ético-Legal, Sucesso e Lealdade, e Poder e Influências Sociais) e as variáveis demográficas idade, escolaridade e tempo de serviço público. Esse tipo de análise permite verificar o quanto as variáveis estão associadas e se essa relação é positiva ou negativa (Dancey; Reidy, 2019).

Em seguida, foram realizadas análises de variância (ANOVA) com o objetivo de examinar diferenças nas médias dos fatores da escala com base na posição organizacional (ocupação ou não de cargo de chefia) e no gênero dos participantes.

O nível de significância adotado foi de 5% ( $\alpha = 0,05$ ), para os dois testes, considerando significativas as correlações com valores de  $p$  inferiores a 0,05. Essas análises complementam a compreensão sobre como características individuais podem atuar como barreiras ou facilitadores da intenção de denunciar corrupção no setor público.

## **3 RESULTADOS**

A Análise Fatorial Exploratória (AFE) conduzida neste estudo teve como objetivo identificar possíveis agrupamentos de itens e avaliar a adequação da versão adaptada do questionário de intenções de denúncias de Pillay, Reddy e Morgan (2016). O instrumento de pesquisa original consistiu em 23 itens, indicando a possibilidade de uma subdivisão em 3 fatores. Entretanto, durante uma primeira execução, o software recomendou a exclusão dos itens 4, 6, 7 e 12 devido estarem abaixo do ponto de corte estabelecido pela Medida de Adequação da Amostragem (MSA), que foi definido como (0,50). Desta maneira, optou-se pela exclusão desses itens, com a finalidade de obter uma estrutura fatorial mais ajustada e coerente

com os dados empíricos analisados (Ferrando; Lorenzo-Seva, 2021).

A necessidade de utilização da matriz de correlação de itens foi identificada pelo teste de esfericidade de Bartlett, que apresentou os indicadores (1114.8,  $gl = 171$ ,  $p < 0,001$ ) e KMO (0,72). Embora a correlação dos fatores não seja tão forte, apresentou um índice razoável.

Para a determinação do número de fatores, empregou-se a análise paralela seguindo o método de Timmerman e Lorenzo-Seva (2011), que sugeriu a retenção de três fatores, pois apenas os três primeiros apresentaram valores de variância explicada superiores. O primeiro fator explicou 32,13% da variância, o segundo 18,56% e o terceiro 11,16%. Após o quarto fator, a variância explicada foi menor, indicando que não há justificativa para considerar mais fatores. Assim, os dados confirmam que a estrutura da escala deve ser formada por três fatores, o que valida a extração dessas três dimensões na amostra analisada.

As cargas fatoriais dos itens podem ser observadas na tabela abaixo. Também são reportados os índices de Fidedignidade Composta, bem como estimativas de replicabilidade dos escores fatoriais (Ferrando; Lorenzo-Seva, 2018).

Tabela 1 - Estrutura fatorial para 3 fatores - Rotated loading matrix- Mecanismos da Teoria Institucional.

| Item  | REGULATÓRIO  | NORMATIVO    | MIMÉTICO |
|---|--------------|--------------|----------|
| (V- 1) Eu sou <b>mais</b> propenso a denunciar porque: Meus padrões de justiça social ou ética profissional são violados. | <b>0.659</b> | -0.101       | -0.003   |
| (V-2) Eu sou <b>mais</b> propenso a denunciar porque: Meu trabalho é protegido por leis e regulamentos.                   | <b>0.486</b> | -0.033       | 0.096    |
| (V-9)Sou <b>mais</b> propenso a denunciar porque: Meu senso moral é violado.  | <b>0.843</b> | 0.013        | 0.025    |
| (V-10) Sou <b>mais</b> propenso a denunciar porque: Isso adere à política organizacional.                                 | <b>0.483</b> | 0.121        | 0.243    |
| (V-11)Sou <b>mais</b> propenso a denunciar porque: A ação praticada ameaça minha organização, sociedade ou nação.         | <b>0.853</b> | -0.010       | 0.142    |
| (V-18)Sou mais propenso a denunciar porque: Sou encorajado pelos meus colegas.  | <b>0.236</b> | 0.227        | 0.233    |
| (V-14)Sou <b>mais</b> propenso a denunciar porque:Receberei recompensa monetária ou promoção.                             | -0.207       | <b>0.760</b> | 0.013    |
| (V-15)Sou <b>menos</b> propenso a denunciar porque: Tenho uma relação de confiança ou benéfica com o infrator.            | 0.005        | <b>0.871</b> | 0.011    |

|  |        |              |              |
|--|--------|--------------|--------------|
| (V-16)Sou <b>menos</b> propenso a denunciar porque: Estou traindo minha organização  | 0.151  | <b>0.912</b> | -0.182       |
| (V-17)Sou menos propenso a denunciar porque: Esta ação vai contra minha consciência moral.   | 0.405  | <b>0.484</b> | -0.041       |
| (V-23) Eu sou <b>menos</b> propenso a denunciar porque: Valorizo sucesso, dinheiro e status à frente da qualidade de vida.             | -0.275 | <b>0.705</b> | -0.060       |
| (V-3)Sou menos propenso a denunciar porque: Tenho uma quantidade limitada de tempo disponível.   | -0.017 | 0.349        | <b>0.447</b> |
| (V-5)Sou menos propenso a denunciar porque:O infrator retalia contra mim.  | -0.210 | 0.077        | <b>0.776</b> |
| (V-8) Sou menos propenso a denunciar porque:Minha organização retalia contra mim.  | -0.340 | -0.011       | <b>0.822</b> |
| (V-13)Sou mais propenso a denunciar porque:Comparado a mim, o infrator detém maior posição organizacional.                             | 0.235  | 0.042        | <b>0.406</b> |
| (V-19)Eu sou <b>menos</b> propenso a denunciar porque: Preciso colocar a mim e a minha família à frente da minha lealdade a terceiros. | 0.008  | 0.277        | <b>0.475</b> |
| (V-20)Eu sou <b>menos</b> propenso a denunciar porque: Não desejo correr riscos.   | -0.082 | 0.463        | <b>0.534</b> |
| (V-21) Eu sou <b>menos</b> propenso a denunciar porque: A distância do poder entre chefias e servidores é alta.                        | 0.008  | -0.004       | <b>0.684</b> |
| (V-22) Eu sou <b>menos</b> propenso a denunciar porque: Desejo evitar a incerteza e me sentir seguro.                                  | -0.001 | 0.152        | <b>0.599</b> |
| Fidedignidade Composta   | 0.79   | 0.84         | 0.81         |
| H-latent   | 0.900  | 0.917        | 0,881        |
| H-observed   | 0.910  | <b>0.789</b> | 0.858        |

Fonte:Dados da pesquisa

Os itens exibiram cargas fatoriais condizentes com seus fatores correspondentes, embora não fossem totalmente definidos. No contexto do mecanismo regulatório, aqueles que mais contribuíram para o fator foram o Item 1 (Eu sou mais propenso a denunciar porque: Meus padrões de justiça social ou ética profissional são violados), apresentando uma carga de 0.659, seguido pelo Item 2 (Eu sou mais propenso a denunciar porque: Meu trabalho é protegido por leis e regulamentos), com carga de 0.486.

Na perspectiva do mecanismo normativo, os itens que mais contribuíram para a explicação do fator foram: item 14 (Sou mais propenso a denunciar porque receberei

recompensa monetária ou promoção) com uma carga de 0.760, item 15 (Sou menos propenso a denunciar porque tenho uma relação de confiança ou benéfica com o infrator) apresentando uma carga de 0.871, item 16 (Sou menos propenso a denunciar porque estou traindo minha organização) trazendo uma carga de 0.912 e item 17 (Sou menos propenso a denunciar porque esta ação vai contra minha consciência moral) com uma carga de 0.484.

No terceiro e último mecanismo, o mimético, os itens que demonstraram maior associação com o fator foram: item 19 (Eu sou menos propenso a denunciar porque preciso colocar a mim e a minha família à frente da minha lealdade a terceiros), item 20 (Eu sou menos propenso a denunciar porque não desejo correr riscos), item 21 (Eu sou menos propenso a denunciar porque a distância do poder entre chefias e servidores é alta) e item 22 (Eu sou menos propenso a denunciar porque desejo evitar a incerteza e me sentir seguro). Estes itens apresentaram cargas fatoriais de 0.475, 0.534, 0.684 e 0.599, respectivamente.

Foram encontrados padrões de cargas cruzadas (i.e., itens com cargas fatoriais acima de 0,30 em mais de um fator) nos itens 3, 8, 17 e 20. Dessa forma, optou-se pela exclusão desses itens na versão final do instrumento (Quadro 6), visando garantir a precisão e a validade da estrutura fatorial.

A fidedignidade composta dos fatores também foi adequada (acima de 0,70) para todos os fatores. Já a medida de replicabilidade da estrutura fatorial (Ferrando; Lorenzo-Seva, 2018) sugeriu que o fator 'normativo' deverá ser melhor analisado para ser replicável em estudos futuros ( $H < 0,80$ ).

Verificou-se que os índices Goodness of Fit Index (GFI) = 0.973 e o Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.960 foram adequados, considerando que, de acordo com Hu e Bentler (1999), valores a partir de 0,95 indicam um bom ajustamento do modelo.

Ressalta-se ainda que foram consideradas três medidas de unidimensionalidade, o *Unidimensional Congruence* (UniCo), *Explained Common Variance* (ECV) e *Mean of Item Residual Absolute Loadings* (MIREAL) (Ferrando; Lorenzo-Seva, 2018). Segundo os achados encontrados (UniCo= 0.763; ECV= 0.636; MIREAL = 0.330) a medida empregada no instrumento não pode ser considerada como unidimensional, mantendo, portanto, a solução em 3 fatores.

Quanto às medidas de qualidade e efetividade das estimativas dos escores fatoriais desenvolvidas por Ferrando e Lorenzo-Seva (2018), foram encontrados índices adequados para os três fatores. Os pontos de corte tanto para FDI quanto para o ORION são 0,80.

## Lorenzo-Seva (2018)

|       | REGULATÓRIO | NORMATIVO | MIMÉTICO |
|-------|-------------|-----------|----------|
| FDI   | 0.949       | 0.958     | 0.938    |
| ORION | 0.900       | 0.917     | 0.881    |

Nota: FDI = Factor Determinacy Index; ORION = Overall Reliability of fully-Informative prior

Oblique N-EAP scores.

Fonte:Dados da pesquisa

Analizamos também a medida de Pratt's Importance Measures, desenvolvido por Wu e Zumbo (2017). Esta medida apresenta informações sobre como cada um dos fatores compreendem os itens. Diferente da carga fatorial, essa medida controla a correlação entre os 19 itens e a correlação de carga cruzada que pode existir entre eles. Portanto, a métrica pode ser entendida como uma forma mais refinada para estabelecer a conexão de cada item com um fator específico, especialmente em itens que resultam em cargas cruzadas. As cargas variam de 0 a 1, sendo que valores mais próximos de 1 indicam uma explicação mais significativa do item pelo fator (Damásio, 2021). Na Tabela 3 abaixo, são apresentados os dados referentes à medida de Pratt.

Tabela 3 - Communality-standardized Pratt's measures da Teoria Institucional para 3 fatores

| Itens | REGULATÓRIO  | NORMATIVO    | MIMÉTICO     |
|-------|--------------|--------------|--------------|
| 9     | <b>0.991</b> | 0.001        | 0.008        |
| 1     | <b>0.982</b> | 0.018        | 0.000        |
| 11    | <b>0.940</b> | 0.000        | 0.060        |
| 2     | <b>0.928</b> | 0.000        | 0.072        |
| 10    | <b>0.680</b> | 0.069        | 0.251        |
| 15    | 0.000        | <b>0.995</b> | 0.005        |
| 16    | 0.026        | <b>0.974</b> | 0.000        |
| 14    | 0.060        | <b>0.935</b> | 0.005        |
| 23    | 0.133        | <b>0.867</b> | 0.000        |
| 17    | 0.417        | <b>0.583</b> | 0.000        |
| 21    | 0.003        | 0.000        | <b>0.997</b> |
| 5     | 0.008        | 0.042        | <b>0.950</b> |
| 8     | 0.076        | 0.000        | <b>0.924</b> |
| 22    | 0.000        | 0.123        | <b>0.877</b> |
| 13    | 0.279        | 0.029        | <b>0.692</b> |
| 19    | 0.003        | 0.310        | <b>0.688</b> |
| 3     | 0.000        | 0.410        | <b>0.590</b> |
| 20    | 0.000        | 0.453        | <b>0.547</b> |
| 18    | 0.310        | 0.314        | <b>0.376</b> |

Fonte:Dados da pesquisa

Após os resultados evidenciados, apresentamos abaixo a Tabela 4, que representa o

agrupamento final dos fatores da escala, conforme as cargas fatoriais. É fundamental ressaltar que este agrupamento de itens foi avaliado de acordo com as Pratt's Importance Measures (Wu; Zumbo, 2017), resultando na seguinte distribuição:

Tabela 4 - Versão final de itens pela carga fatorial (Antes da alteração de denominação dos fatores da escala).

| <b>MECANISMO REGULATÓRIO</b>   | F1           |
|--|--------------|
| Eu sou <b>mais</b> propenso a denunciar porque:<br>1-Meus padrões de justiça social ou ética profissional são violados.                | <b>0.982</b> |
| Eu sou <b>mais</b> propenso a denunciar porque:<br>2-Meu trabalho é protegido por leis e regulamentos.                                 | <b>0.928</b> |
| 9-Sou <b>mais</b> propenso a denunciar porque:<br>Meu senso moral é violado.   | <b>0.991</b> |
| 10-Sou <b>mais</b> propenso a denunciar porque:<br>Isso adere à política organizacional.   | <b>0.680</b> |
| 11-Sou <b>mais</b> propenso a denunciar porque:<br>A ação praticada ameaça minha organização, sociedade ou nação                       | <b>0.940</b> |
| <b>MECANISMO NORMATIVO</b>   | F2           |
| 14-Sou <b>mais</b> propenso a denunciar porque:<br>Receberei recompensa monetária ou promoção.   | <b>0.935</b> |
| 15-Sou <b>menos</b> propenso a denunciar porque:<br>Tenho uma relação de confiança ou benéfica com o infrator.                         | <b>0.995</b> |
| 16-Sou <b>menos</b> propenso a denunciar porque:<br>Estou traindo minha organização  | <b>0.974</b> |
| 23-Eu sou <b>menos</b> propenso a denunciar porque:<br>Valorizo sucesso, dinheiro e status à frente da qualidade de vida.              | <b>0.867</b> |
| <b>MECANISMO MIMÉTICO</b>  | F3           |
| 5-Sou <b>menos</b> propenso a denunciar porque:<br>O infrator retalia contra mim.  | <b>0.950</b> |
| 13-Sou <b>mais</b> propenso a denunciar porque:<br>Comparado a mim, o infrator detém maior posição organizacional.                     | <b>0.692</b> |
| 18-Sou <b>mais</b> propenso a denunciar porque:<br>Sou encorajado pelos meus colegas.  | <b>0.376</b> |
| 19-Eu sou <b>menos</b> propenso a denunciar porque:<br>Preciso colocar a mim e a minha família à frente da minha lealdade a terceiros. | <b>0.688</b> |
| 21-Eu sou <b>menos</b> propenso a denunciar porque:<br>A distância do poder entre chefias e servidores é alta.                         | <b>0.997</b> |
| 22- Eu sou <b>menos</b> propenso a denunciar porque:   | <b>0.877</b> |

|   |  |
|---|--|
| Desejo evitar a incerteza e me sentir seguro. |  |
|---|--|

Fonte:Dados da pesquisa

A partir da tabela apresentada, destaca-se que os itens 1, 2, 9, 10 e 11 demonstraram uma maior contribuição para explicar o mecanismo regulatório. No entanto, é relevante observar que os itens 9, 10 e 11 estão associados, originalmente, ao mecanismo normativo.

Em última análise, no que diz respeito ao mecanismo normativo, os itens que mais o justificaram foram 14, 15, 16 e 23, sendo que o 23 não compõe o fator. O mecanismo mimético acumulou a maioria dos itens, incluindo 5, 13, 18, 19, 21 e 22. Contudo, é importante destacar que os itens 5 e 13 não eram previstos para este fator na versão original.

Desse modo, apresenta-se, no quadro 6, a versão final do instrumento, com nova denominação dos fatores, definida a partir das interpretações empíricas obtidas junto à amostra de servidores públicos analisada, de forma a refletir melhor a estrutura do questionário após o agrupamento dos itens.

Quadro 6- Escala de Intenção de Denunciar - Versão final do instrumento após evidências de validade.

| FATOR ÉTICO-LEGAL  |
|--|
| Eu sou <b>mais</b> propenso a denunciar porque:<br>1-Meus padrões de justiça social ou ética profissional são violados.  |
| Eu sou <b>mais</b> propenso a denunciar porque:<br>2-Meu trabalho é protegido por leis e regulamentos.                   |
| 3-Sou <b>mais</b> propenso a denunciar porque:<br>Meu senso moral é violado.   |
| 4-Sou <b>mais</b> propenso a denunciar porque:<br>Isso adere à política organizacional.                                  |
| 5-Sou <b>mais</b> propenso a denunciar porque:<br>A ação praticada ameaça minha organização, sociedade ou nação          |
| FATOR SUCESSO E LEALDADE   |
| 6-Sou <b>mais</b> propenso a denunciar porque:<br>Receberei recompensa monetária ou promoção.                            |
| 7-Sou <b>menos</b> propenso a denunciar porque:<br>Tenho uma relação de confiança ou benéfica com o infrator.            |
| 8-Sou <b>menos</b> propenso a denunciar porque:<br>Estou traindo minha organização.                                      |
| 9-Eu sou <b>menos</b> propenso a denunciar porque:<br>Valorizo sucesso, dinheiro e status à frente da qualidade de vida. |

| FATOR PODER E INFLUÊNCIAS SOCIAIS  |
|--|
| 10-Sou <b>menos</b> propenso a denunciar porque:<br>O infrator retalia contra mim.   |
| 11-Sou <b>mais</b> propenso a denunciar porque:<br>Comparado a mim, o infrator detém maior posição organizacional.                     |
| 12-Sou <b>mais</b> propenso a denunciar porque:<br>Sou encorajado pelos meus colegas.  |
| 13-Eu sou <b>menos</b> propenso a denunciar porque:<br>Preciso colocar a mim e a minha família à frente da minha lealdade a terceiros. |
| 14-Eu sou <b>menos</b> propenso a denunciar porque:<br>A distância do poder entre chefias e servidores é alta.                         |
| 15- Eu sou <b>menos</b> propenso a denunciar porque:<br>Desejo evitar a incerteza e me sentir seguro.                                  |

Fonte: Dados da pesquisa

Após identificação da estrutura fatorial da versão adaptada, foram realizados testes de Correlação e ANOVA com variáveis sociodemográficas. Conforme já mencionado, os respectivos testes permitiram identificar eventuais barreiras e facilitadores da intenção de denunciar a nível individual.

### 3.1 Teste de correlação entre variáveis demográficas e os fatores da versão final.

Realizou-se um teste de correlação entre as variáveis demográficas (idade, nível de escolaridade e tempo no serviço público) e os fatores da Escala de Intenção de Denunciar Corrupção (Ético-Legal, Sucesso e Lealdade, e Poder e Influências Sociais). Os resultados foram apresentados na Tabela 5.

Tabela 5 - Resultados da correlação entre variáveis demográficas e os fatores da Escala de Intenção de Denunciar Corrupção.

|                             |                     | Ético-Legal | Sucesso e Lealdade | Poder e Influências Sociais |
|-----------------------------|---------------------|-------------|--------------------|-----------------------------|
| Idade                       | Pearson Correlation | -,102       | -,096              | -,290*                      |
|                             | Sig.(2-tailed)      | ,301        | ,330               | ,003                        |
|                             | N                   | 105         | 105                | 105                         |
| Nível de Educação(completo) | Pearson Correlation | -,016       | -,153              | -,070                       |
|                             | Sig.(2-tailed)      | ,870        | ,120               | ,481                        |
|                             | N                   | 105         | 105                | 105                         |

|                                     |                     |       |       |         |
|-------------------------------------|---------------------|-------|-------|---------|
| Tempo no serviço público (em anos). | Pearson Correlation | -,085 | -,046 | -,251** |
|                                     | Sig.(2-tailed)      | ,391  | ,640  | ,010    |
|                                     | N                   | 105   | 105   | 105     |

Fonte: Dados da pesquisa

Na tabela apresentada, apenas a idade e o tempo no serviço público apresentaram correlações significativas com o fator Poder e Influências Sociais. A variável idade apresentou correlação negativa com esse fator ( $r = -0,290$ ;  $p = 0,003$ ), assim como o tempo de serviço público ( $r = -0,251$ ;  $p = 0,010$ ).

Esses resultados indicam que, à medida que aumentam a idade e o tempo de atuação no setor público, observa-se uma redução na intenção de denunciar situações de corrupção relacionadas às dinâmicas de poder e influência social. Assim, essas variáveis podem ser consideradas barreiras potenciais à denúncia. Para as demais dimensões, não foram observados valores significativos entre os grupos.

### 3.2 Análise de Variância entre os Fatores e a Posição Organizacional

Com o objetivo de verificar possíveis diferenças nas médias das dimensões da escala (Ético-Legal, Sucesso e Lealdade, e Poder e Influências Sociais) considerando a posição organizacional dos participantes, foi realizada uma análise de variância (ANOVA).

Os resultados indicaram uma diferença significativa na dimensão Ético-Legal, sendo que servidores que não ocupavam cargo de chefia ( $M = 4,34$ ;  $Dp = 1,19$ ) apresentaram médias mais altas do que aqueles que ocupavam cargos de chefia ( $M = 3,56$ ;  $Dp = 0,96$ ),  $F(1, 103) = 7,9$ ;  $p = 0,006$ ,  $\eta^2p = 0,07$ , apontando que, pessoas que não estão em cargos de chefia, apresentam melhor intenção de denunciar, de acordo com as motivações ético-legal. Para as demais dimensões, não foram observados valores significativos entre os grupos.

### 3.3 Análise de Variância entre Fatores e Gênero

Os resultados da análise de variância considerando o fator gênero e os três fatores da Escala de Intenção de Denunciar Corrupção (Ético-Legal, Sucesso e Lealdade e Poder e Influências Sociais) revelaram diferenças significativas apenas no terceiro fator.

No fator Poder e Influências Sociais, portanto, observou-se uma diferença significativa entre os grupos  $F(1, 103) = 4,6$ ,  $p = 0,034$ ,  $\eta^2p = 0,05$ , apontando que participantes do gênero

feminino apresentaram médias mais altas ( $M = 3,43$ ;  $Dp = 1,07$ ) em relação aos do gênero masculino ( $M = 2,95$ ;  $Dp = 1,16$ ), indicando uma maior intenção de denúncia sob influência de fatores de Poder e Influências sociais entre as mulheres. Para os fatores Ético-Legal e Sucesso e Lealdade, não foram encontradas diferenças significativas entre os gêneros.

#### 4 DISCUSSÃO

A presente pesquisa, conforme mencionado, buscou apresentar evidências de validade da escala de Intenção de Denunciar Corrupção para o contexto brasileiro, bem como identificar eventuais barreiras e facilitadores da intenção de denúncia a nível individual. Os resultados obtidos revelam que o instrumento apresenta boas qualidades psicométricas para a realidade brasileira e que a medida possui 3 fatores, assim como a quantidade de mecanismos identificados na versão original (Pillay; Reddy; Morgan, 2016). Nessa direção, foram encontrados valores satisfatórios de fidedignidade composta (acima de 0,70) para os três fatores.

Por meio da análise paralela, juntamente com as medidas de unidimensionalidade, verificou-se que o instrumento não pode ser considerado como unidimensional (UniCo= 0.763; ECV= 0.636; MIREAL= 0.330). Tais achados estão de acordo com a Teoria Institucional quando realçada a quantidade de mecanismos previstos que impactam na intenção de denunciar a corrupção (DiMaggio; Powell, 2005).

Este instrumento revelou possuir dimensões bem definidas em termos de fatores. Todavia, os itens não se distribuíram conforme o instrumento original. Alguns itens carregaram mais para fatores diferentes, tanto na estrutura de Pratt's Importance Measures (Wu; Zumbo, 2017), quanto na matriz de correlações rotacionada (Rotated loading matrix).

Essa diferença pode ser justificada, pelas particularidades do contexto brasileiro, distinto daquele em que o instrumento foi originalmente desenvolvido. Países diferentes apresentam estruturas institucionais, padrões contextuais e organizacionais próprios, o que impacta diretamente na maneira como os indivíduos percebem e reagem a situações de corrupção. Assim, a redistribuição dos itens observada nesta pesquisa evidencia não apenas a adequação da escala à realidade nacional, mas também reforça a importância de considerar os contextos sociais e institucionais dos instrumentos de pesquisa.

Dessa forma, foi aceita a distribuição de itens apresentados no quadro 6 (Versão final do instrumento após evidências de validade). A estrutura original do questionário contemplava

três mecanismos: regulatório, normativo e mimético. A versão final manteve a quantidade de fatores, porém, devido à exclusão de alguns itens, houve uma renomeação dos fatores para: Ético-Legal, Sucesso e Lealdade e Poder e Influências Sociais. Esses novos nomes refletem de forma mais precisa a organização dos itens e a estrutura do questionário, considerando as interpretações obtidas a partir da amostra de servidores públicos analisada, resultando na denominação final proposta.

Na nova denominação, o fator ético-legal identifica de maneira mais adequada o mecanismo regulatório, pois demonstra como a intenção de denunciar pode ser resultado da pressão exercida pela organização, por meio de regulamentos que orientam os indivíduos a alinhar suas ações com normas legais.

Do mesmo modo, o fator sucesso e lealdade proporcionou uma representação mais integrada ao mecanismo normativo. Os itens desse fator incluem aspectos de recompensas financeiras e de reconhecimento, além de considerar o nível de lealdade que o denunciante sente em relação ao transgressor.

Por fim, o fator poder e influências sociais descreve melhor o mecanismo mimético, demonstrando a influência do poder hierárquico e das interações de apoio social nas denúncias. Este fator é configurado pela relação de poder, pelo medo, pela incerteza e pelo apoio dos pares.

Sobre os itens, as análises indicaram inicialmente a exclusão dos itens 4, 6, 7 e 12, passando o instrumento a ser composto de cinco itens no fator ético-legal, nove no fator sucesso e lealdade e seis no fator poder e influências sociais. No entanto, na versão final do instrumento, decidiu-se excluir mais itens (3, 8, 17 e 20), pois apresentaram cargas cruzadas superiores a 0,30 em mais de um fator (Pituch; Stevens, 2015).

O fator ético-legal foi o que mais sofreu alterações em seus itens. Contudo, quanto à medida de replicabilidade da estrutura fatorial (Ferrando; Lorenzo-Seva, 2018) foi sugerido que o fator sucesso e lealdade passe por uma melhor análise para ser replicável em estudos futuros ( $H < 0,80$ ).

A forma de distribuição dos itens apresentada no Quadro 6 mostrou-se mais sofisticada em comparação à estrutura originalmente proposta por Pillay, Reddy e Morgan (2017). No estudo original, os autores definiram a alocação dos itens com base nos três mecanismos da Teoria Institucional, sem realizar análises fatoriais exploratórias ou confirmatórias para testar a adequação dessa estrutura, adotando apenas análises descritivas e testes não paramétricos para examinar associações entre variáveis.

Contudo, na presente pesquisa, a definição da estrutura fatorial foi conduzida por meio de Análise Fatorial Exploratória (AFE), utilizando matriz policórica, método de extração

RDWLS e critérios de qualidade psicométrica (UNICO, ECV, MIREAL). Esse procedimento permitiu lidar de forma criteriosa com situações de cargas cruzadas (Menezes, 2022), garantindo que a distribuição final refletisse com maior precisão a relação de cada item com o fator correspondente.

No fator ético-legal, a intenção de denúncia mostrou-se agregada aos padrões de justiça social, proteção por regulamentos, senso de moral, política organizacional e quando a irregularidade torna-se uma ameaça à organização, sociedade e nação. Essa relação está alinhada aos estudos de DiMaggio e Powell (2005), que identificam o mecanismo regulatório como derivado de influências políticas e da busca por legitimidade.

No fator sucesso e lealdade, fica evidente a influência de aspectos como a recompensa monetária, a relação de confiança com o infrator, o sentimento de traição à organização, a consciência moral e a valorização do sucesso. Esses elementos, que apresentaram cargas significativas no fator, refletem a normatização dentro da profissão. Segundo Assis et al., (2010), essa normatização ocorre quando práticas, métodos e condições comuns são adotados em uma ocupação, por meio do compartilhamento de normas e conhecimentos entre os profissionais da área, o que contribui para a consolidação de comportamentos esperados no ambiente organizacional, neste caso, a intenção de denúncias.

E, por último, o fator poder e influências sociais agregou o maior número de itens. Os indivíduos participantes da pesquisa tendem a não denunciar devido ao medo de retaliações tanto do infrator quanto da organização. Além disso, o medo é justificado, a partir da interpretação deste fator, pelo risco de possível retaliação contra a família.

A pesquisa também revelou que os participantes são menos propensos a denunciar devido à forte relação de poder entre chefes e subordinados, além da necessidade de se sentirem seguros. Nesse contexto, os estudos de Cho e Song (2015) identificaram que um ambiente de medo pode desestimular as intenções de denúncia.

Além da apresentação das evidências de validade da escala, seguindo o Artigo 1, buscou-se identificar eventuais barreiras e facilitadores da intenção de denúncia a nível individual. Nessa direção, o teste de correlação e a análise de variância (ANOVA) buscaram identificar barreiras e facilitadores entre os dados sociodemográficos e os fatores da versão final da escala.

Neste sentido, a análise de variância (ANOVA) mostrou que servidores em cargos de chefia tendem a apresentar menor disposição para denunciar, considerando os pressupostos do fator Ético-Legal. Nesse contexto, exercer cargo de chefia configura-se como uma barreira à denúncia. Os dados do teste de correlação apontaram que o fator “Poder e Influências Sociais”

foi associada às duas correlações negativas, indicando que quanto maior a idade e o tempo de serviço público dos participantes, menor é a intenção de denunciar em situações relacionadas ao poder e influência social. Portanto, idade e tempo de serviço público mostraram-se como barreiras à denúncia na amostra analisada.

A menor disposição para denunciar entre servidores em cargos de chefia pode estar relacionada ao receio de comprometer sua posição hierárquica e às pressões institucionais próprias da função, o que favorece o silêncio como forma de autoproteção (Miceli e Near (1984). No caso da idade e do tempo de serviço público, a menor intenção de denunciar pode estar ligada a fatores sociopsicológicos e organizacionais (Meyer e Rowan, 1977; Near e Miceli (1996). Servidores mais antigos tendem a criar vínculos mais fortes com a instituição e redes relacionais amplas, o que aumenta a resistência a rupturas decorrentes de uma denúncia. Com o tempo, a socialização organizacional pode naturalizar práticas questionáveis, reduzindo a disposição para confrontá-las. Além disso, à medida que avançam na carreira, esses servidores passam a valorizar mais a estabilidade e a preservação de sua posição do que o enfrentamento de estruturas de poder e influência social.

Além disso, na análise de variância (ANOVA), o gênero influenciou a intenção de denunciar, sendo que os homens demonstraram menor propensão a denunciar neste mesmo fator “Poder e Influências Sociais” do que as mulheres. Tais achados estão aderentes à literatura sobre corrupção que apontam que homens apresentam maiores índices de corrupção que mulheres (Swamy et al., 2001), portanto, não é surpreendente que, por outro lado, mulheres sejam mais disponíveis a denunciar.

Foi realizada apenas uma Análise Fatorial Exploratória; pesquisas futuras podem aplicar Análises Fatoriais Confirmatórias e utilizar outras estratégias de validação de instrumentos. Ademais, a amostra foi relativamente pequena e selecionada por conveniência, o que pode limitar a generalização dos resultados. A participação voluntária também pode ter favorecido a autoseleção de indivíduos mais interessados no tema. Em estudos futuros, recomenda-se ampliar o número de participantes, buscar amostras mais representativas.

Além disso, no que se refere à análise de variância relacionada à posição organizacional, embora os resultados indiquem que ocupar um cargo de chefia pode representar uma barreira à denúncia no âmbito do fator Ético-Legal, é importante ressaltar a limitação decorrente do desbalanceamento na distribuição dos participantes entre os grupos, o que pode ter influenciado os resultados. Outra questão analítica importante envolve o uso do teste de correlação. Afinal, ele não permite identificar uma relação de predição ou causa-efeito, mas sim uma associação entre as variáveis.

Apesar disso, o presente estudo trouxe contribuições significativas. A medida, em sua forma atual, contribuiu para pesquisas sobre integridade no setor público, permitindo identificar a intenção de servidores de denunciar a corrupção. Além disso, foram identificadas características sociodemográficas da amostra investigada que podem ser classificadas como barreiras à denúncia. Organizações públicas, portanto, podem desenvolver ações direcionadas a este público, de modo a fortalecer seus programas de prevenção à corrupção.

## REFERÊNCIAS

- ASPAROUHOV, T.; MUTHÉN, B. Simple second order chi-square correction. **Mplus technical appendix**, p. 1-8, 2010. Disponível em [https://www.statmodel.com/download/WLSMV\\_new\\_chi21.pdf](https://www.statmodel.com/download/WLSMV_new_chi21.pdf)
- ASSIS, L. B. et al. O Isomorfismo entre executivos nas maiores empresas brasileiras. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 3, n. 1, p. 95-107, 2010.
- BORGES, F. Q.; BORGES, F. Q. TEORIA INSTITUCIONAL: uma contribuição para a gestão pública do desenvolvimento. **Revista Ciências Humanas**, v. 14, n. 1, 2021. DOI: 10.32813/2179-1120.2021.v14.n1.a759. Disponível em: <https://www.rchunitau.com.br/index.php/rch/article/view/759>. Acesso em: 28 mar. 2024
- BORSA, J. C.; DAMASIO, B. F.; BANDEIRA, D. R. (2012). Adaptação e validação de instrumentos psicológicos entre culturas: algumas considerações. **Paidéia**, 22(53), 423-432. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-863X2012000300014>.
- CHO, Y. J.; SONG, H. J. Determinants of whistleblowing within government agencies. **Public Personnel Management**, v. 44, n. 4, p. 450-472, 2015.
- COUTO, F. F.; PALHARES, J. V.; CARRIERI, A. de P. Corrupção organizacional e uma justificativa decolonial para as práticas de whistleblowing. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 19, n. 3, p. 337-358, 2020.
- DAMASIO, B. (2021, Junho 21). Análise Fatorial e Modelagem por Equações Estruturais [Vídeo]. **Psicometria Online Academy**. <https://psicometriaonline.memberkit.com.br/19987-analise-fatorial-e-modelagem-porequacoes-estruturais/437676-interpretando-a-saida-parte-1>.
- DA SILVA, G. R.; DE MELO, H. P.A.; DE SOUSA, R. G. ;Influência do Canal de Denúncia Anônima Como Instrumento de Prevenção de Riscos de Compliance. **Revista Evidenciação Contábil & Finanças**, v. 8, n. 1, p. 21-39, 2020.
- DANCEY, Christine; REIDY, John. Estatística Sem Matemática para Psicologia-7. Penso Editora, 2019.
- DIMAGGIO, P.; POWELL, W. A gaiola de ferro revisitada: isomorfismo institucional e racionalidade coletiva nos campos organizacionais. **Revista de Administração de Empresas**, v. 45, n. 2, p. 74-89, mar. 2005.

FERRANDO, P. J.; LORENZO-SEVA, U.; Assessing the quality and appropriateness of factor solutions and factor score estimates in exploratory item factor analysis. *Educational and Psychological Measurement*, 78, 762-780, 2018. doi:10.1177/0013164417719308.

GONÇALVES, V. B.; ANDRADE, D. M. A corrupção na perspectiva durkheimiana: um estudo de caso da Operação Lava Jato. *RAP - Revista de Administração Pública*, v. 53, n. 2, p. 271-290, 2019.

HAIR JR., J. F.; WILLIAM, B.; BABIN, B.; ANDERSON, R.E. **Análise multivariada de dados**. 6ª ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HU, L.-T.; BENTLER, P. M. (1999). Cut-off criteria for fit indices in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.

IWAI, T.; YEUNG, L.; ARTES, R. Voice or silence: antecedents of whistleblowing intentions. *RAUSP Management Journal*, v. 56, p. 186-201, 2021.

KIERS, H. A. L. (1994). Simplimax: a oblique rotation to an optimal target with simple structure. *Psychometrika*, 59, 567-579. doi:10.1007/bf02294392.

LATAN, H. et al. What makes you a whistleblower? A Multi-country Field Study on the determinants of the intention to Report Wrongdoing. *Journal of Business Ethics*, v. 183, n. 3, p. 885-905, 2023.

LORENZO-SEVA, U.; FERRANDO, P. J. Robust Promin: a method for diagonally weighted factor rotation. Relatório técnico, *URV*. 2019. Tarragona, Espanha.

MANUKYAN, Y.; STEPANYAN, A.; ILYUSHINA, M. Methodological Foundations Of Socio-Philosophical And Legal Analysis Of Corruption. *Wisdom*, n. 2 (26), p. 212-222, 2023.

MENEZES, T. S. B. et al. **Modelo explicativo do preconceito contra pessoas gordas**. 2022.

MEYER, John W.; ROWAN, Brian. Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American journal of sociology*, v. 83, n. 2, p. 340-363, 1977.

MICELI, Marcia Parmerlee; NEAR, Janet P. The relationships among beliefs, organizational position, and whistle-blowing status: A discriminant analysis. *Academy of Management journal*, v. 27, n. 4, p. 687-705, 1984.

MODESTO, João Gabriel; PILATI, Ronaldo. “**Why are the corrupt, corrupt?**”: The multilevel analytical model of corruption. *The Spanish journal of psychology*, v. 23, p. e5, 2020.

NEAR, Janet P.; MICELI, Marcia P. Whistle-blowing: Myth and reality. *Journal of management*, v. 22, n. 3, p. 507-526, 1996.

PILLAY, S.; RAMPHUL, N.; DORASAMY N., MEYER, D. Predictors of Whistle-Blowing Intentions: An Analysis of Multi-Level Variables. *Administration & Society*, 50(2), 186-

216, 2018.

PILLAY, S.; REDDY, P.; MORGAN, D. Institutional isomorphism and whistle-blowing intentions in public sector institutions. **Public Management Review**, v. 19, n. 4, p. 423-442, 2016. DOI:<<https://doi.org/10.1080/14719037.2016.1178322>>

PISARSKA, G. The Development of Legal Regulation of the Combating Corruption—Main Criteria for the Confirmation of Democratic Values in the European Society. In: **International conference KNOWLEDGE-BASED ORGANIZATION**. 2019. p. 182-188. doi: 10.2478/KBO-2019-0077.

PITUCH, K.A.; STEVENS, J. P. **Applied multivariate statistics for the social sciences: Analyses with SAS and IBM's SPSS**. Routledge, 2015.

RAMOS, J. A. A. M. **Proteção de denunciadores de corrupção e criminalidade conexa**. 2019. Dissertação de mestrado. (Ciências Jurídico Forenses) – Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Lisboa, 2019. 50 páginas.

SAMPAIO, D. B.; SOBRAL, F. Speak Now or Forever Hold Your Peace? An Essay on Whistleblowing and its Interfaces with the Brazilian Culture. **BAR: Brazilian Administration Review**, v. 10, n. 4, 2013.

SEIDLER, Eluane Parizotto; DE CAMPOS, Simone Alves Pacheco; BICHUETI, Roberto Schoproni. **Institucionalismo organizacional: abordagem útil para as organizações modernas?**. Boletim de Conjuntura (BOCA), v. 16, n. 46, p. 298-318, 2023.

SWAMY, Anand et al. Gender and corruption. **Journal of development economics**, v. 64, n. 1, p. 25-55, 2001. Doi: [https://doi.org/10.1016/S0304-3878\(00\)00123-1](https://doi.org/10.1016/S0304-3878(00)00123-1).

TIMMERMAN, M. E.; LORENZO-SEVA, U. Dimensionality assessment of ordered polytomous items with parallel analysis. **Psychological methods**, v. 16, n. 2, p. 209, 2011. doi:10.1037/a0023353.

TRANSPARENCY INTERNATIONAL. **What is corruption?** Disponível em: <https://www.transparency.org/en/what-is-corruption#>. Acesso em: 18 de mar. 2024.

WU, A.D.; ZUMBO; DAMASIO B. Using Pratt's Importance Measures in confirmatory factor analyses. **Journal of Modern Applied Statistical Methods**, v. 16, p. 81-98, 2017.

## CONSIDERAÇÕES GERAIS DA DISSERTAÇÃO

A denúncia de corrupção no setor público é uma importante ferramenta para o fortalecimento da integridade institucional e para o combate eficaz a práticas ilícitas, sobretudo em contextos como o brasileiro, onde a corrupção ainda dificulta a entrega de serviços públicos adequados à população. No entanto, a decisão de denunciar exige superar obstáculos de natureza institucional e individual.

Para isso, a presente dissertação propôs a investigação das barreiras e facilitadores que influenciam a intenção de denúncia de corrupção no setor público, utilizando uma abordagem metodológica composta por uma revisão sistemática da literatura (RSL) e um estudo empírico com foco na apresentação de evidências de validade da escala intenção de denunciar corrupção, bem como identificação de barreiras e facilitadores a nível individual.

Neste sentido, o primeiro estudo consistiu em uma revisão sistemática da literatura (RSL) sobre a denúncia no setor público, na qual, por meio de bases de dados relevantes, buscamos identificar as principais barreiras e facilitadores para a denúncia de más condutas nesse setor. Além disso, a RSL destacou a necessidade urgente de uma compreensão aprofundada do fenômeno das denúncias no setor público.

Os principais achados revelaram quatro categorias de barreiras enfrentadas pelos servidores: gestão organizacional da denúncia, retaliações, desinformação e fatores contextuais. Dessa forma, os facilitadores identificados apontaram para uma estrutura organizacional que promove transparência e políticas bem definidas. Nesse sentido, o artigo apresentou os desafios globais enfrentados por funcionários ao relatar irregularidades e sugere a necessidade de mais estudos, especialmente no contexto latino-americano, para fortalecer as políticas de proteção aos denunciantes e promover uma cultura ética.

O segundo estudo que compõe esta dissertação teve como objetivo apresentar evidências de validade de um instrumento voltado à mensuração da intenção de denúncia entre servidores públicos federais, bem como identificar barreiras e facilitadores a nível individual. Para isso, foram realizadas uma análise fatorial exploratória (AFE) do questionário adaptado de Pillay, Reddy e Morgan (2016), além de testes de correlação e análise de variância (ANOVA) para identificação de barreiras e facilitadores a partir dos dados sociodemográficos.

Após a produção de evidências de validade, obtivemos uma Escala de Intenção de Denunciar com uma estrutura fatorial que identificou três dimensões principais: ético-legal, sucesso e lealdade, e poder e influências sociais. Essas dimensões refletem as pressões institucionais enfrentadas pelos servidores públicos.

Além das evidências apresentadas, foram realizados testes de correlação e análise de variância (ANOVA) para fornecer uma compreensão de como as características individuais se associam aos fatores da escala validada. Os testes relevaram que ocupar cargos de liderança, ter mais idade, maior tempo de serviço e ser homem se mostraram barreiras à denúncia no setor público.

De forma geral, com base nos dados obtidos, conclui-se que o Artigo 2 forneceu evidências empíricas que complementam os resultados da RSL. A RSL identificou como barreiras à denúncia, tais como o medo de retaliação, a desconfiança na confidencialidade do processo e a relação de confiança com o infrator (Doberstein; Charbonneau, 2020; Wright; Hassan; Park, 2016; Cho; Song, 2015; Lavena, 2016; Zakaria et al., 2021), devem ser classificadas como barreiras institucionais. Já no Artigo 2, verificou-se que idade mais avançada, mais tempo de serviço e ser homem, estão ligadas a uma menor intenção de denunciar, funcionando como barreiras a nível individual.

Interessante notar que, comparativamente, alguns achados do Artigo 1 e 2 se opõem. No Artigo 2, foi observado que servidores em cargos de liderança apresentaram menor disposição para denunciar, ao menos quando a motivação estava relacionada ao fator Ético-Legal, o que caracteriza essa posição como uma possível barreira. Por outro lado, a revisão sistemática da literatura (RSL) mostrou que, em alguns contextos, o exercício de funções de chefia pode ser facilitador à denúncia (Pillay; Reddy; Morgan, 2017).

Essa comparação aponta para a necessidade de identificar sob quais circunstâncias cargos de chefia são, de fato, uma barreira ou facilitador da denúncia. Em vista disso, é importante reconhecer que as atitudes e comportamentos das pessoas variam de acordo com o contexto institucional em que estão inseridas. Assim, é fundamental considerar os fatores institucionais e sociais ao interpretar diferenças nos estudos sobre comportamento organizacional (Seidler; Campos; Bichueti, 2023).

Esta dissertação, de forma geral, investigou aspectos relacionados às denúncias de corrupção, evidenciando a necessidade de aprofundar o estudo desse comportamento ético. Com base na articulação entre os achados teóricos e empíricos, conclui-se a importância de investigar as barreiras e facilitadores da denúncia, uma vez que esses fatores influenciam diretamente a disposição dos servidores públicos em denunciar irregularidades.

Ademais, espera-se que futuras pesquisas deem continuidade a este trabalho, aprofundando essas relações em diferentes contextos institucionais, testando estratégias para reduzir as barreiras encontradas e analisando de que forma fatores organizacionais e contextuais que influenciam a disposição para denunciar.

## APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO

### TERMO DE CONSENTIMENTO E LIVRE ESCLARECIMENTO (TCLE)

#### FORMULÁRIO *ONLINE*



Prezado(a) respondente,

Você está sendo convidado(a) a participar desta pesquisa que tem como objetivo estudar as intenções de denúncia, que envolvem o relato de práticas ilegais, imorais ou ilegítimas dentro das organizações. A pesquisa examinará os fatores que influenciam a decisão de realizar esse tipo de denúncia.

Esta pesquisa está dividida em duas seções e é de suma importância que você complete todas elas. A utilidade no resultado deste estudo dependerá da honestidade e cuidado com que você responde às perguntas. Sua colaboração é muito importante. Por favor, leia atentamente cada item, escolhendo a resposta que melhor descreve como você pensa a respeito.

O preenchimento do questionário levará aproximadamente três minutos. Trata-se de um questionário anônimo e sua participação é totalmente voluntária. Todos os dados serão tratados com confidencialidade e só serão utilizados para os fins deste estudo.

Ao participar desta pesquisa você não terá nenhum benefício direto, nem incorrerá em qualquer tipo de despesa.

Esperamos que esta pesquisa traga informações importantes sobre o processo de denúncia, às quais você poderá ter acesso mediante solicitação.

Caso você precise esclarecer qualquer dúvida, estou à disposição:

Rosinelle Oliveira  
Universidade Estadual de Goiás  
E-mail: [rosinelle.oliveira@economia.gov.br](mailto:rosinelle.oliveira@economia.gov.br)

## APÊNDICE B – QUESTIONARIO

Questionário de Pesquisa

Instruções: Para todas as respostas, utilize a escala de 1 a 7, onde:

1 = Discordo totalmente

2 = Discordo

3 = Indiferente (ou neutro)

4 = Concordo

5 = Concordo totalmente

Estou mais propenso(a) a denunciar porque:

Meus padrões de justiça social ou ética profissional são violados.

1  2  3  4  5  6  7

Meu trabalho é protegido por leis e regulamentos.

1  2  3  4  5  6  7

Estou menos propenso(a) a denunciar porque:

Tenho uma quantidade limitada de tempo disponível.

1  2  3  4  5  6  7

Minha organização opera em um sistema legal forte.

1  2  3  4  5  6  7

O infrator pode retaliar contra mim.

1  2  3  4  5  6  7

Recebo atenção da mídia.

1  2  3  4  5  6  7

Minha organização tem um controle interno forte.

1  2  3  4  5  6  7

Minha organização pode retaliar contra mim.

1  2  3  4  5  6  7

Estou mais propenso(a) a denunciar porque:

Meu senso moral é violado.

1  2  3  4  5  6  7

Isso adere à política organizacional.

1  2  3  4  5  6  7

A ação praticada ameaça minha organização, sociedade ou nação.

1  2  3  4  5  6  7

Comparado a mim, o infrator detém menor posição organizacional.

1  2  3  4  5  6  7

Comparado a mim, o infrator detém maior posição organizacional.

1  2  3  4  5  6  7

Receberei recompensa monetária ou promoção.

1  2  3  4  5  6  7

Tenho menos probabilidade de denunciar porque:

Tenho uma relação de confiança ou benéfica com o infrator.

1  2  3  4  5  6  7

Estou traindo minha organização.

1  2  3  4  5  6  7

Esta ação vai contra minha consciência moral.

1  2  3  4  5  6  7

---

Estou mais propenso(a) a denunciar porque:

Sou encorajado pelos meus colegas.

1  2  3  4  5  6  7

---

Tenho menos probabilidade de denunciar porque:

Preciso colocar a mim e a minha família à frente da minha lealdade a terceiros.

1  2  3  4  5  6  7

Não desejo correr riscos.

1  2  3  4  5  6  7

A distância de poder entre chefias e servidores é alta.

1  2  3  4  5  6  7

Desejo evitar a incerteza e me sentir seguro.

1  2  3  4  5  6  7

Valorizo sucesso, dinheiro e status à frente da qualidade de vida.

1  2  3  4  5  6  7

---

Dados Sociais

Sexo

Feminino

Masculino

Idade

21-30

31-40

41-50

51-60

61-70

Nível de educação completo

Ensino Fundamental

Ensino Médio

Graduação

Especialização

Mestrado

Doutorado

---

Dados Profissionais

Posição Organizacional atual

D.A.S

Chefe de setor

Chefe de Núcleo

Sem chefia

Outro: \_\_\_\_\_

Tempo no serviço público (em anos): \_\_\_\_\_

Servidor(a) efetivo(a)?

Sim

Não

Estável no serviço público?

- Sim
- Não