



KPMG FORENSIC

Pesquisa de Integridade 2005–2006

ADVISORY

Mensagem da Liderança da KPMG Forensic

Estou satisfeito em compartilhar com você os resultados de nossa Pesquisa de Integridade de 2005–2006, a qual examina os bastidores da fraude corporativa e da conduta imprópria na era pós Lei Sarbanes–Oxley.

Desde a nossa Pesquisa de Integridade de 2000, testemunhamos escândalos corporativos e a promulgação subsequente de novas leis. A Pesquisa 2005–2006 revela o que mais de 4.000 funcionários, em todo o país, perceberam que mudou em cinco anos – e o que não mudou.

Nossas principais descobertas:

- Cerca de três entre quatro funcionários em todo o país – 74 por cento – informaram ter observado alguma conduta imprópria nos últimos 12 meses, e metade deles informou que tal conduta poderia causar uma “significativa perda de confiança do público caso fosse descoberta”. Esses resultados praticamente não diferem das observações dos funcionários em 2000.
- Embora o nível de conduta imprópria observada tenha permanecido constante, os funcionários informaram que as condições que facilitam a capacidade da administração de prevenir, detectar e reagir a fraudes e conduta imprópria melhoraram desde 2000. Por exemplo, a pressão para envolver-se em atividades irregulares diminuiu, e a confiança para relatar preocupações à administração aumentou.
- Os funcionários que trabalham em empresas com programas abrangentes de ética e *compliance* relataram resultados mais favoráveis do que aqueles que trabalham onde não existem esses programas.

Esta pesquisa examina os riscos de fraude e conduta imprópria que incluem e são mais amplos que os aspectos de relatórios financeiros tratados pela Lei Sarbanes–Oxley. Esperamos que isso ajude a proporcionar uma perspectiva mais abrangente ao considerar a exposição de sua empresa a riscos de fraude e conduta imprópria e a eficácia dos programas e controles com os quais conta para mitigá-los. Compartilhando os resultados desta pesquisa, todos nós da KPMG esperamos ajudar a reafirmar e aumentar a conscientização sobre a importância dos princípios de liderança, integridade e ética nos negócios.

Richard H. Girgenti
Partner in Charge das Américas
KPMG Forensic

Índice

Sumário Executivo	5
Resultados Gerais	6
Prevalência e Natureza das Condutas Impróprias	6
Prevenção de Condutas Impróprias	10
Detecção de Condutas Impróprias	10
Reação a Condutas Impróprias	12
Percepção do “Tom” e da Cultura	13
Comparação entre os Dados de 2000 e de 2005	15
Impacto dos Programas de Ética e Compliance	17
Elementos do Programa	17
Correlação	18
Prevalência de Condutas Impróprias	18
Prevenção de Condutas Impróprias	19
Detecção de Condutas Impróprias	20
Reação a Condutas Impróprias	21
Percepção do “Tom” e da Cultura	22
Enfrentando o Desafio Regulamentar	24
Lei Sarbanes–Oxley de 2002 (Artigo 404)	24
Normas de Registro da Governança Corporativa	24
Critérios das Diretrizes de Declaração de Sentenças nos Estados Unidos	25
Política de Instauração de Processo Criminal do Ministério da Justiça	25
Responsabilidade Legal dos Conselheiros e Diretores	26
A Reação da Administração	26
Histórico e Metodologia	27
Demografia dos Entrevistados	28
Perguntas Mais Frequentes	30

Os resultados da Pesquisa de Integridade da KPMG de 2005–2006 baseiam-se nas respostas de 4.056 funcionários de empresas norte-americanas, abrangendo todos os níveis de responsabilidades, 16 cargos, 11 setores industriais e 4 níveis de porte organizacional.

Sumário Executivo

Cerca de três entre quatro funcionários informaram ter observado alguma conduta imprópria nos últimos 12 meses, e metade deles informou que tal conduta era grave e poderia causar uma "significativa perda da confiança do público caso fosse descoberta".

Entre 2000 e 2005, os funcionários relataram:

- Níveis constantes de conduta imprópria em geral, com 74 por cento relatando em 2005 ter observado conduta imprópria, em comparação com 76 por cento em 2000.
- Níveis constantes de conduta imprópria grave, com 50 por cento em 2005, em comparação com 49 por cento em 2000.

Embora o nível de conduta imprópria observado tenha permanecido constante, os funcionários relataram que as condições que facilitam a capacidade da administração de prevenir, detectar e reagir a fraudes e conduta imprópria dentro das empresas estão melhorando.

Entre 2000 e 2005, os funcionários relataram as seguintes alterações positivas nas condições e atitudes:

- A pressão para se envolverem em conduta imprópria a fim de cumprir objetivos de negócios havia diminuído.
- A adequação dos recursos disponíveis para atingir metas sem passar por cima das regras havia melhorado.
- A apatia e a indiferença em relação a códigos de conduta declinaram.
- Os níveis de conforto no uso de uma linha telefônica dedicada (*hotline*) a receber informações sobre a existência de conduta imprópria aumentaram.
- A certeza de que seriam tomadas medidas adequadas em resposta a supostas incorreções aumentou.
- A certeza de que os denunciantes (*whistleblowers*) seriam protegidos de retaliação aumentou.
- A percepção sobre os diretores–presidentes e outros altos executivos como exemplos positivos melhorou.
- A percepção de que os altos executivos são acessíveis se os funcionários tiverem dúvidas sobre ética ou se precisarem reportar más notícias cresceu.
- A percepção de que os altos executivos reagiriam de forma adequada se tivessem conhecimento de conduta imprópria aumentou.

Os funcionários que trabalham em empresas com programas abrangentes de ética e compliance relataram resultados mais favoráveis do que aqueles que trabalham em empresas que não possuem esses programas.

Em empresas com programas de ética e *compliance*:

- Os funcionários relataram menos ocorrências de conduta imprópria.
- Um grande número de funcionários informou que seus colegas se sentiam motivados e encorajados para "fazer a coisa certa".
- Uma porcentagem significativamente mais elevada de profissionais relatou que seus colegas se sentiam à vontade ao levantar e tratar de questões de ética.
- Uma grande porcentagem de funcionários acreditava que seu Diretor–presidente e outros altos executivos valorizavam a ética e integridade acima de metas de negócios de curto prazo.

Resultados Gerais

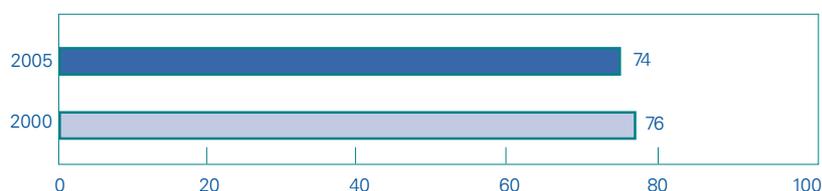
PREVALÊNCIA E NATUREZA DAS CONDUTAS IMPRÓPRIAS

As cifras que citam a prevalência de conduta imprópria baseiam-se na porcentagem do total de entrevistados que indicaram ter observado no mínimo um dos tipos de conduta imprópria mostrados na página 3 pelo menos raramente durante o período dos últimos 12 meses.

Prevalência de Condutas Impróprias

Para começar, a KPMG LLP desejava compreender a prevalência de fraudes corporativas e condutas impróprias observadas pelos funcionários. Perguntamos aos funcionários se haviam “visto pessoalmente” ou tinham tido “conhecimento em primeira mão” de alguma conduta imprópria dentro de suas organizações durante os últimos 12 meses. Grosso modo, três quartos dos funcionários – 74 por cento – relataram que haviam observado alguma conduta imprópria no período. Isso não caracteriza nenhuma alteração significativa em relação a 2000, quando 76 por cento dos funcionários indicaram que haviam observado alguma conduta imprópria no decorrer dos 12 meses anteriores.

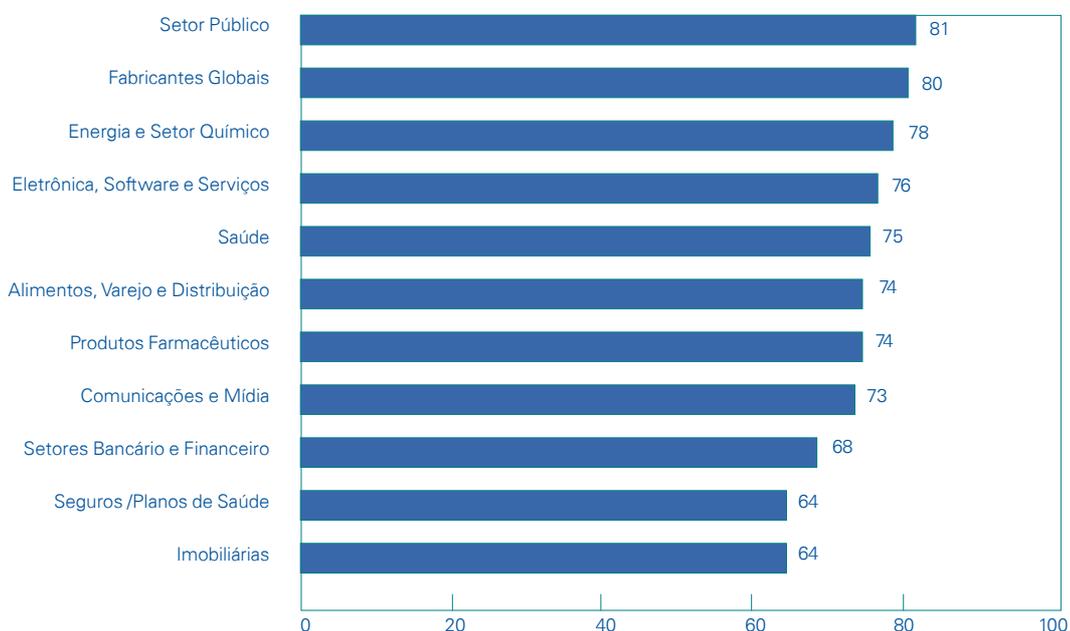
Prevalência de Condutas Impróprias Durante os Últimos 12 Meses



Prevalência de Condutas Impróprias por Setor

Quando examinamos a prevalência de condutas impróprias por setor, encontramos níveis geralmente elevados em todos os setores, que oscilam dentro de uma faixa de 17 por cento. Os funcionários de setores financeiros altamente regulados, como os setores bancário, financeiro e de seguros, relataram índices relativamente mais baixos desse tipo de conduta se comparados a outros. Os funcionários que trabalham no setor público – que não tem sido sujeito a muitas das novas leis reguladoras aplicáveis a empresas equivalentes do setor privado – relataram índices relativamente mais elevados se comparados a outros.

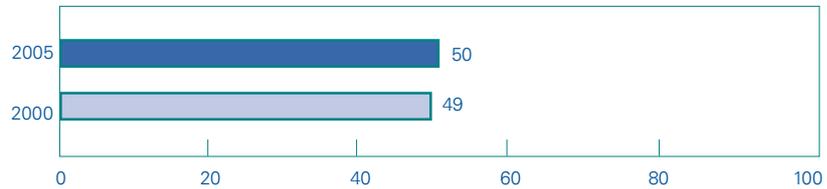
Prevalência de Condutas Impróprias por Setor Durante os Últimos 12 Meses



Gravidade das Condutas Impróprias

Para medir a gravidade das condutas impróprias apontadas, perguntamos aos funcionários se aquilo que observaram poderia causar “uma significativa perda da confiança do público caso fosse descoberto”. Um total de 50 por cento dos funcionários respondeu que sim, equivalente aos 49 por cento que responderam afirmativamente em 2000.

Prevalência de Condutas Impróprias que poderiam Causar uma “Significativa Perda da Confiança do Público se Fossem Descobertas”



Natureza das Condutas Impróprias

Também quisemos entender os tipos específicos de conduta imprópria observados dos quais tinham “conhecimento em primeira mão” ou que haviam “visto pessoalmente”. Quando a atenção do público é atraída para alegações de ilícitos corporativos, reconhecemos que apenas um problema tende a ficar em evidência por vez. Porém, a experiência nos diz que as empresas não passam por riscos de integridade isolados/únicos ou em compartimentos segmentados de forma organizada. De fato, a natureza do risco de conduta imprópria a qualquer momento pode ser tão distinta e fluida quanto o próprio negócio.

Portanto, ampliamos nosso exame, permitindo que os entrevistados selecionassem entre 41 categorias relevantes de conduta imprópria que podem afetar adversamente a reputação de uma organização com respeito à integridade, como demonstra a tabela a seguir. Essas categorias incluem, e ultrapassam, questões de fraudes de relatórios financeiros, que foram o ponto central da Lei Sarbanes–Oxley.

CATEGORIAS DE FRAUDE E CONDUTAS IMPRÓPRIAS APONTADAS NA PESQUISA

Colocar em risco a confiança do cliente ou do mercado por meio de:

- Envolvimento em práticas de vendas falsas ou enganosas
- Apresentação de faturas falsas ou enganosas ao cliente
- Envolvimento em práticas anticompetitivas (ex.: manipulação do mercado)
- Obtenção imprópria de informações confidenciais dos concorrentes
- Falsificação de resultados de testes de qualidade ou de segurança dos produtos
- Violação da privacidade do cliente ou do consumidor
- Celebração de contratos de relacionamento com os clientes sem cláusulas, contratos ou aprovações adequados
- Violação de cláusulas de contratos com os clientes

Colocar em risco a confiança dos acionistas ou da organização por meio de:

- Falsificação ou manipulação de informações de relatórios financeiros
- Furto ou apropriação indébita de ativos
- Falsificação de relatórios de controle de tempo e despesas
- Violação de controles de computadores, redes ou bancos de dados
- Manuseio inadequado de informações confidenciais ou exclusivas de outras empresas
- Violação de regras de arquivamento/guarda de documentos

- Fornecimento de informações impróprias a analistas ou investidores
- Comercialização de títulos e valores com base em informações privilegiadas (*inside information*)
- Envolvimento em atividades que criam conflito de interesses
- Desperdício, má administração ou mau uso dos recursos da organização

Comprometer a confiança dos funcionários por meio de:

- Discriminação em relação aos funcionários
- Envolvimento em assédio sexual ou criação de um ambiente de trabalho hostil
- Violação das regras de saúde e segurança do local de trabalho
- Violação das regras salariais de horas extras ou de benefícios aos funcionários
- Violação da privacidade dos funcionários
- Abuso de substâncias (drogas e álcool) no trabalho

Comprometer a confiança dos fornecedores por meio de:

- Violação ou desvio das regras de seleção de fornecedores
- Aceitação de presentes inadequados ou de propinas dos fornecedores
- Pagamento de fornecedores sem faturas ou registros corretos

- Celebração de contratos com fornecedores sem as cláusulas, condições ou aprovações adequadas
- Violação dos direitos de propriedade intelectual ou de informações confidenciais dos fornecedores
- Violação de contratos ou de prazos de pagamento com os fornecedores
- Negociação com fornecedores de má reputação

Comprometer a confiança do público ou da comunidade por meio de:

- Violação de normas ambientais
- Exposição do público a riscos de segurança
- Declarações falsas ou enganosas dadas à mídia
- Fornecimento de informações falsas ou enganosas às agências reguladoras
- Contribuições políticas inadequadas a autoridades locais
- Pagamentos inadequados ou propinas a autoridades estrangeiras
- Negociações com terceiros que podem estar envolvidos em lavagem de dinheiro
- Negociações com terceiros em violação a restrições e embargos de comércio internacional
- Violações a leis trabalhistas ou de direitos humanos internacionais

Geral:

- Violação dos valores e princípios da empresa

Os seguintes tipos de conduta imprópria são aqueles de particular relevância com respeito a determinados cargos e têm uma tendência natural a variar de acordo com o cargo.

OCORRÊNCIAS SELECIONADAS POR FUNCIONÁRIOS EM CARGOS DE VENDAS E MARKETING	
Envolvimento em práticas de vendas falsas ou enganosas	33%
Obtenção imprópria de informações confidenciais do concorrente	20%
Violação de termos contratuais com os clientes	19%
Envolvimento em práticas anticompetitivas (ex.: manipulação do mercado)	16%
Apresentação de faturas falsas ou enganosas aos clientes	14%

OCORRÊNCIAS SELECIONADAS POR FUNCIONÁRIOS EM CARGOS CONTÁBEIS E FINANCEIROS	
Celebração de contratos de relacionamento com os clientes sem cláusulas, condições ou aprovações adequadas	27%
Violação dos controles de computadores, redes ou bancos de dados	24%
Furto ou apropriação indébita de ativos	18%
Falsificação ou manipulação de informações de relatórios financeiros	16%

Os tipos de conduta imprópria aqui relacionados foram selecionados por cargo.

OCORRÊNCIAS SELECIONADAS POR FUNCIONÁRIOS EM CARGOS DO DEPARTAMENTO DE COMPRAS	
Celebração de contratos com fornecedores sem cláusulas, condições ou aprovações adequadas	33%
Violação do contrato ou dos prazos de pagamento com os fornecedores	32%
Envolvimento em práticas anticompetitivas (ex.: manipulação do mercado)	29%
Violação ou desvio das regras de seleção de fornecedores	26%
Aceitação de presentes inadequados ou propinas dos fornecedores	22%

OCORRÊNCIAS SELECIONADAS POR FUNCIONÁRIOS EM CARGOS DE PESQUISA, DESENVOLVIMENTO E ENGENHARIA	
Controle inadequado de informações confidenciais ou de propriedade da empresa	25%
Envolvimento em atividades que provoquem conflitos de interesses	21%
Obtenção imprópria de informações confidenciais dos concorrentes	15%
Aceitação de presentes inadequados ou propinas de fornecedores	14%

OCORRÊNCIAS SELECIONADAS POR FUNCIONÁRIOS EM CARGOS OPERACIONAIS E DE SERVIÇOS	
Desperdício, administração desonesta ou mau uso dos recursos da organização	46%
Violação das regras salariais, de horas extras e benefícios dos funcionários	36%
Violação da privacidade dos funcionários	33%
Controle inadequado de informações confidenciais ou de propriedade da empresa	24%
Falsificação de relatórios de controle de tempo e despesas	24%

OCORRÊNCIAS SELECIONADAS POR FUNCIONÁRIOS EM CARGOS DE MANUFATURA E PRODUÇÃO	
Violação das regras de saúde e segurança do trabalho	55%
Discriminação contra funcionários	53%
Envolvimento em assédio sexual ou criação de um ambiente de trabalho hostil	45%
Abuso de substâncias (drogas e álcool) no trabalho	31%
Falsificação de resultados de testes de segurança e qualidade de produtos	26%

OCORRÊNCIAS SELECIONADAS POR FUNCIONÁRIOS EM CARGOS RELACIONADOS A QUALIDADE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE	
Violação das normas ambientais	29%
Exposição do público a riscos à segurança	23%
Falsificação de resultados de testes de qualidade ou de segurança	17%
Violação de regras trabalhistas internacionais ou de direitos humanos	12%
Negociações com terceiros em violação a restrições/embargos comerciais internacionais	10%

OCORRÊNCIAS SELECIONADAS POR FUNCIONÁRIOS EM CARGOS DE TECNOLOGIA	
Violação de controle de computadores, redes ou banco de dados	30%
Controle inadequado de informações confidenciais ou de propriedade da empresa	28%
Violação da privacidade dos funcionários	25%
Violação da privacidade dos clientes ou consumidores	21%
Falsificação ou manipulação de informações de relatórios financeiros	13%

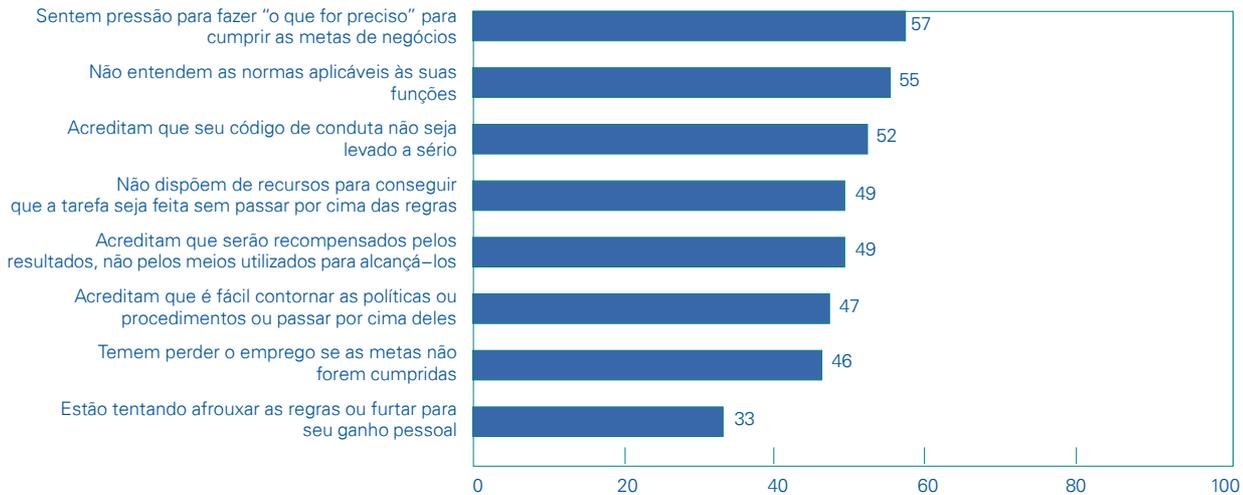
OCORRÊNCIAS SELECIONADAS POR FUNCIONÁRIOS EM CARGOS RELACIONADOS A ASSUNTOS GOVERNAMENTAIS E REGULAMENTARES	
Prestação de declarações falsas ou enganosas ao público ou à mídia	41%
Fornecimento de informações inapropriadas a analistas ou investidores	28%
Fornecimento de informações falsas ou enganosas às agências reguladoras	25%
Fornecimento de contribuições políticas inadequadas a autoridades locais	18%
Pagamentos impróprios ou propinas para autoridades estrangeiras	11%
Negociações com terceiros que possam estar envolvidos com lavagem de dinheiro	10%

OCORRÊNCIAS SELECIONADAS POR FUNCIONÁRIOS EM CARGOS DE GERÊNCIA GERAL E ADMINISTRATIVOS	
Desperdício, administração desonesta ou mau uso dos recursos da organização	47%
Envolvimento em atividades que provoquem conflito de interesses	23%
Controle inadequado de informações confidenciais ou de propriedade da empresa	21%
Furto ou apropriação indébita de ativos	19%
Falsificação ou manipulação de informações de relatórios financeiros	9%

PREVENÇÃO DE CONDUTAS IMPRÓPRIAS

Os esforços para prevenir a conduta imprópria deveriam, em primeiro lugar, levar em conta as condições que dão origem a ela. Portanto, além de querer compreender a prevalência e a natureza dessa conduta imprópria no local de trabalho, nós também quisemos compreender suas causas originais. Perguntamos aos funcionários quais fatores poderiam fazer com que os funcionários e administradores se envolvessem em condutas impróprias. Os fatores mais citados foram: pressão para atingir metas, falta de familiaridade com as normas pertinentes e ceticismo em relação aos códigos de conduta adotados. Números igualmente elevados de entrevistados citaram recursos inadequados, sistemas que recompensavam os resultados sem levar em conta os meios e temor da perda do emprego se as metas não forem cumpridas. Um número menor de entrevistados citou o ganho pessoal individual como fator de motivação para esse tipo de conduta imprópria.

Causas que dão Origem às Condutas Impróprias



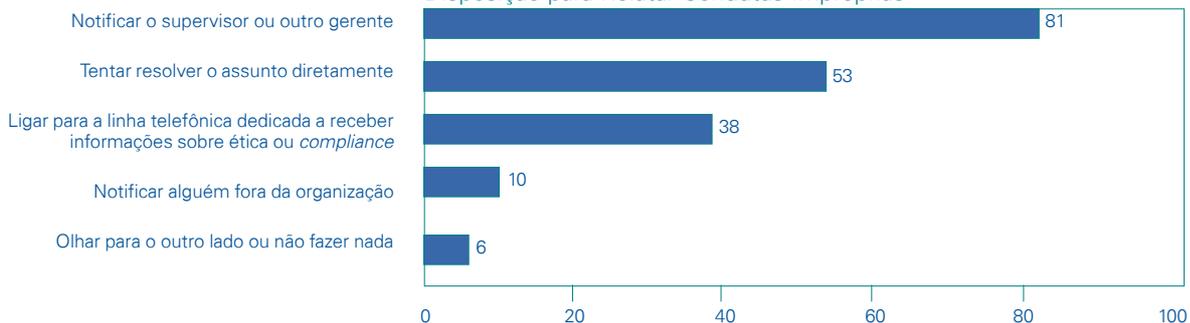
DETECÇÃO DE CONDUTAS IMPRÓPRIAS

A capacidade de detectar condutas impróprias pode ser afetada adversamente se os funcionários não se sentirem à vontade para relatar as suas preocupações à administração. Portanto, quisemos compreender o nível de conforto dos funcionários com os diferentes canais de comunicação com a hierarquia superior.

Disposição para Relatar Condutas Impróprias

Perguntamos aos funcionários o que fariam se observassem uma violação das normas de conduta de suas empresas. Mais de três quartos indicaram que notificariam seu supervisor ou outro gerente, quase metade tentaria resolver o assunto diretamente e pouco mais de um terço ligaria para a linha telefônica dedicada (*hotline*) a receber informações sobre ética ou *compliance*. Das opções restantes, mais entrevistados relataram que estariam mais inclinados a notificar alguém fora da organização do que não fazer nada.

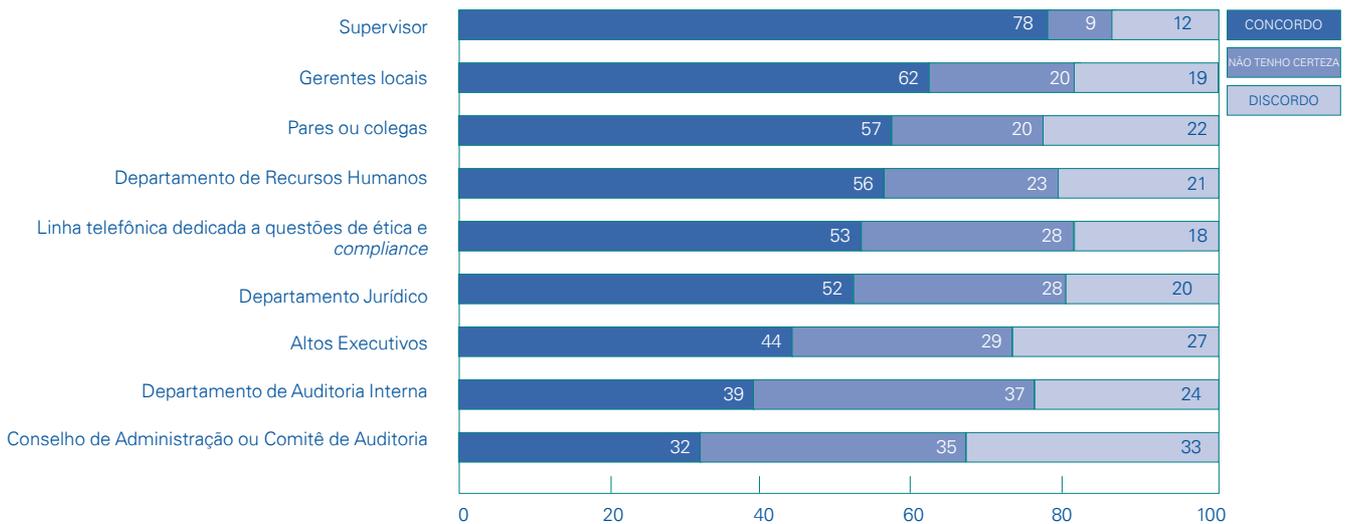
Disposição para Relatar Condutas Impróprias



Canais para Reportar Condutas Impróprias

Perguntamos aos funcionários com quem se “sentiriam à vontade” para relatar as condutas impróprias se suspeitassem ou tivessem conhecimento da existência delas. Os supervisores e gerentes locais receberam a resposta mais favorável, o que sugere a necessidade das empresas de garantir que os gerentes de linha de frente estejam preparados para reagir adequadamente a esses relatos. Vale a pena observar que os cargos com poder de tomar providências em resposta a alegações de conduta imprópria (área Jurídica, de Auditoria Interna e do Conselho de Administração ou Comitê de Auditoria) foram citados entre os canais menos prováveis que os funcionários se sentiriam à vontade para utilizar ao relatar suas alegações.

Canais que os Funcionários se “Sentem à Vontade” para Relatar Condutas Impróprias

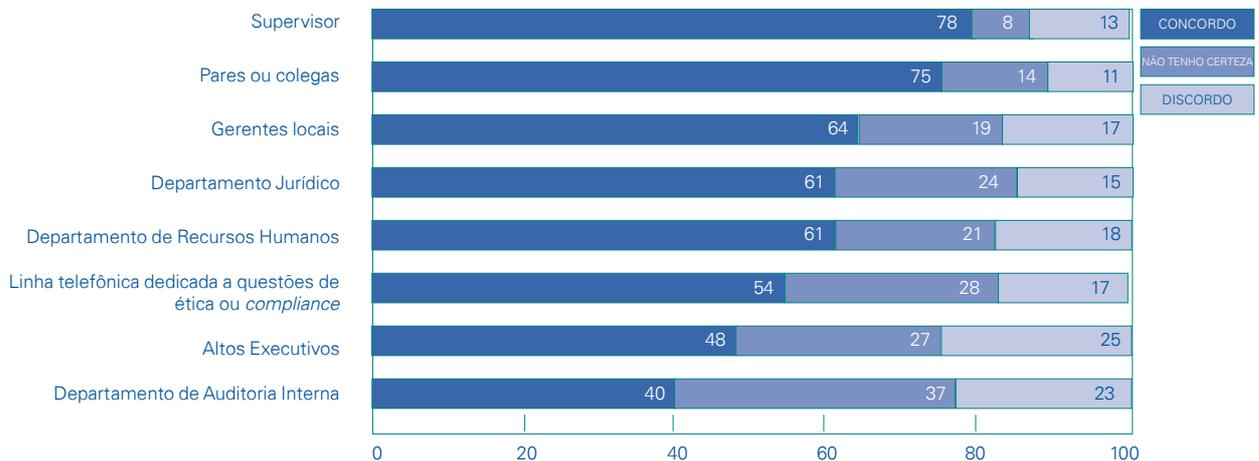


NOTA: O gráfico não totaliza 100 por cento em razão do arredondamento

Canais Onde Buscar Orientação e Conselhos

Da mesma forma, perguntamos aos funcionários com quem se “sentiriam à vontade” para buscar orientação se tivessem alguma dúvida sobre “fazer a coisa certa”. Os níveis de confiança em determinados canais eram, em geral, iguais aos usados para relatar conduta imprópria, com uma notável elevação para os colegas do funcionário e cargos de função jurídica, como os canais desejáveis para a busca de orientação.

Canais que os Funcionários se “Sentem à Vontade” para Buscar Orientação e Conselhos



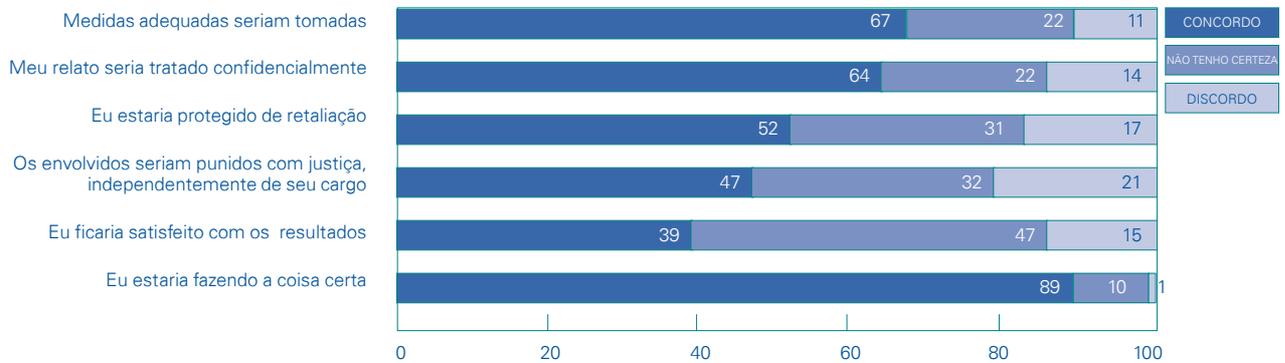
NOTA: O gráfico não totaliza 100 por cento em razão do arredondamento

REAÇÃO A CONDUTAS IMPRÓPRIAS

Considerando que a disposição dos funcionários de apresentar as suas preocupações está muitas vezes vinculada à sua percepção dos resultados de tal ato, quisemos avaliar a confiança dos funcionários com respeito à forma como a sua organização reagiria a alegações de conduta imprópria.

Perguntamos aos funcionários o que acreditavam que ocorreria se relatassem uma violação das normas da empresa à administração. Praticamente um terço dos funcionários indicou falta de confiança de que seriam tomadas as medidas adequadas (com base nas respostas “não tenho certeza” e “discordo”) ou de que suas preocupações seriam tratadas confidencialmente. Praticamente metade dos funcionários indicou falta de confiança de que seriam protegidos de retaliação ou de que as medidas disciplinares seriam tomadas com imparcialidade e justiça. Quase dois terços dos funcionários indicaram falta de confiança de que ficariam satisfeitos com o resultado. Apesar desses obstáculos, quase 90 por cento dos funcionários ainda sentiam que estariam fazendo a coisa certa.

Conseqüências Observadas do Relato de Condutas Impróprias



NOTA: O gráfico não totaliza 100 por cento em razão do arredondamento.

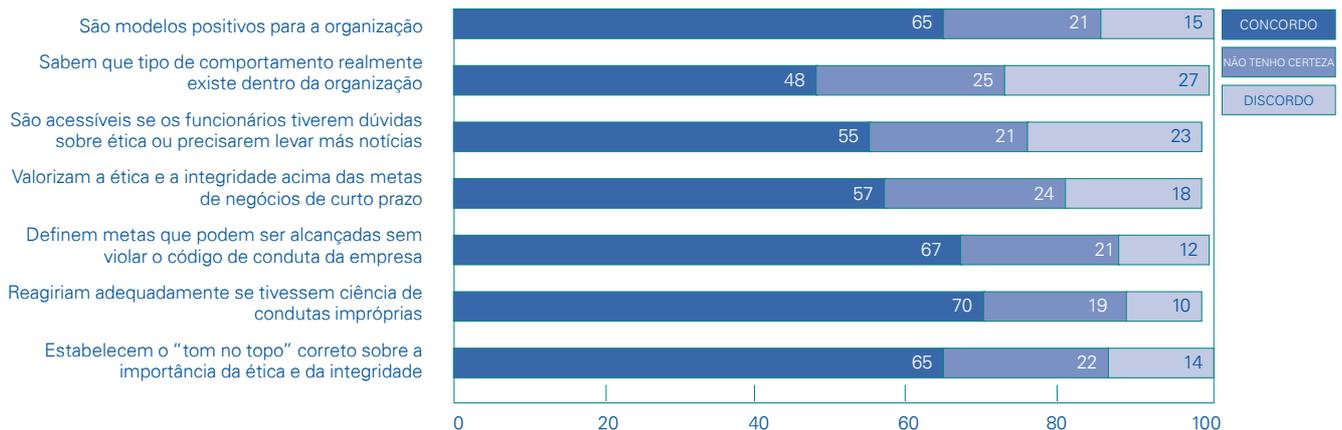
PERCEPÇÃO DO “TOM” E DA CULTURA

O “Tom no Topo” (*Tone at the Top*) (na alta administração)

O “tom no topo” costuma ser citado como um fator determinante na criação de uma empresa altamente íntegra. Portanto, quisemos compreender o que os funcionários pensavam sobre as características de seus líderes e suas percepções do “tom no topo” dentro de suas próprias organizações.

Perguntamos aos funcionários se o seu Diretor-Presidente e outros altos executivos exibiam características que pudessem ser atribuídas à integridade pessoal e à liderança ética. Cerca de dois terços dos funcionários acreditavam que seus líderes eram exemplos positivos para suas organizações. Porém, praticamente metade sugeriu falta de confiança (baseada nas respostas “não tenho certeza” e “discordo”) de que seus Diretores-Presidentes tivessem conhecimento dos comportamentos nos níveis inferiores na organização. Embora quase metade deles sugerisse falta de confiança de que seus líderes seriam acessíveis se os funcionários tivessem preocupações com a ética, 70 por cento concordaram que seu Diretor-Presidente reagiria de forma adequada a questões levadas ao seu conhecimento. No geral, quase dois terços dos funcionários concordaram que seus líderes estabeleciam o “tom no topo” correto, e um terço não tinha certeza ou discordava.

Percepção sobre o Diretor-Presidente e outros Altos Executivos

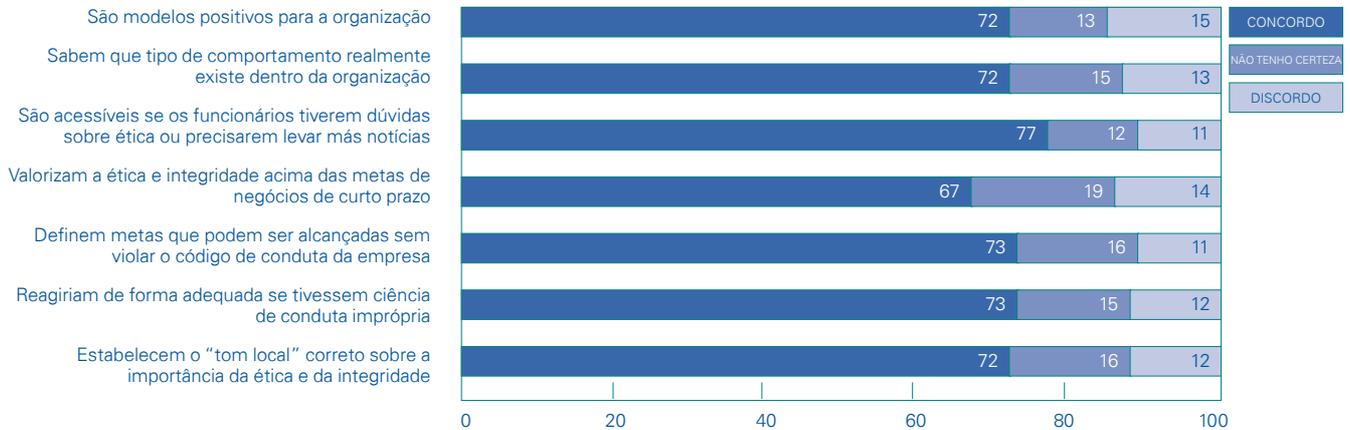


NOTA: O gráfico não totaliza 100 por cento em razão do arredondamento.

O “Tom Local” (Local Tone)

Reconhecendo que o “tom no topo” em organizações maiores pode estar muito distante para alcançar as bases, também quisemos avaliar as percepções dos funcionários sobre o “tom” estabelecido por seus gerentes locais e supervisores. Nesse caso, os gerentes locais e supervisores obtiveram resultados mais favoráveis em cada um dos indicadores do que os principais líderes.

Percepções sobre os Gerentes Locais e Supervisores

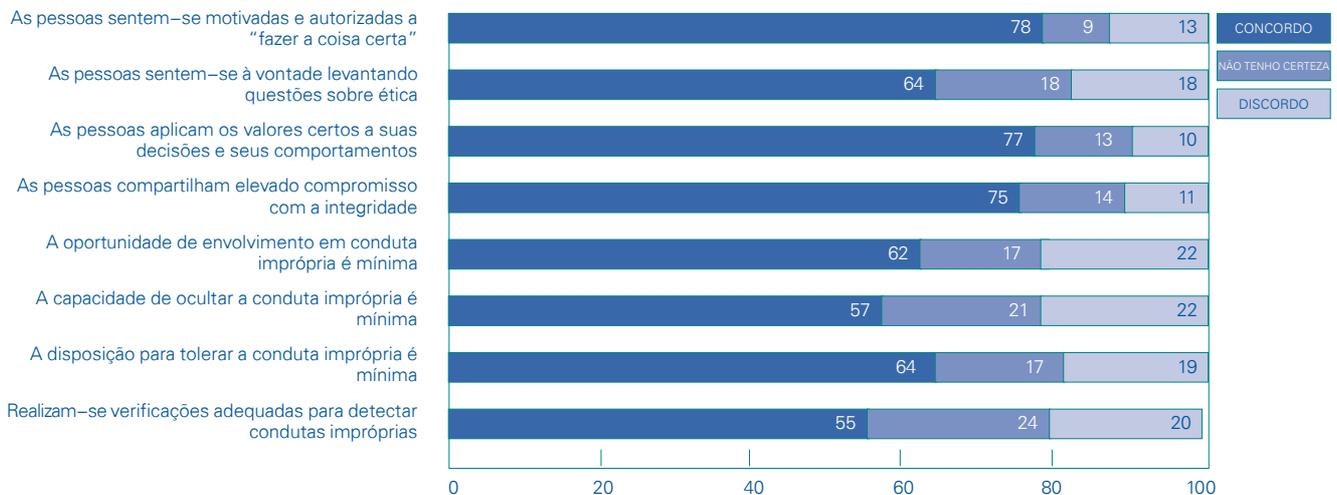


Cultura de Equipe e Ambiente de Trabalho

Pensávamos que depois que o discurso anual do Diretor-Presidente tivesse acabado, ou depois que o gerente local finalizasse a reunião mensal, os funcionários provavelmente obteriam os seus “sinais rotineiros” da cultura da empresa e do ambiente de equipe que os rodeavam.

Portanto, perguntamos aos funcionários de todo o país sobre as características de seus departamentos individuais e de suas unidades de trabalho. Em geral, os resultados foram favoráveis em todos os indicadores – especialmente quanto aos funcionários sentirem-se “motivados e autorizados a fazer a coisa certa”, aplicando “os valores corretos a decisões e comportamentos” e compartilhando “elevado compromisso com a integridade”. Porém, os níveis de confiança dos funcionários caíram em relação à capacidade de prevenir e detectar condutas impróprias.

Percepções sobre Equipes Individuais e Unidades de Trabalho



NOTA: O gráfico não totaliza 100 por cento em razão do arredondamento

Comparação entre os Dados de 2000 e de 2005

Prevalência de Condutas Impróprias

A prevalência e a gravidade de condutas impróprias permaneceram constantes entre 2000 e 2005.

PORCENTAGEM DE FUNCIONÁRIOS EM ESFERA NACIONAL	2000	2005
Que observaram alguma conduta imprópria no período dos últimos 12 meses	76%	74%
Que acreditavam que suas observações poderiam causar uma "significativa perda de confiança do público se fossem descobertas"	49%	50%

Causas que Dão Origem às Condutas Impróprias

Descobrimos diminuições em categorias como "pressão para envolver-se em conduta imprópria, ceticismo em relação a códigos de conduta e recursos inadequados para cumprir os objetivos sem passar por cima das regras". Por outro lado, descobrimos um aumento na confusão que os funcionários faziam em relação aos padrões de práticas de negócios aceitáveis e o desejo observado de afrouxar as regras ou furtrar para ganho pessoal.

A redação exata desta série de questões foi modificada entre 2000 e 2005. Os dados mostrados para 2000 correspondem a uma redação similar, mas diferente das perguntas feitas em 2005 (mostradas nesta tabela). Portanto, a comparação dos dados sobre este assunto entre 2000 e 2005 pode ser vista como temática, mas não é estatisticamente válida.

PORCENTAGEM DE FUNCIONÁRIOS EM ESFERA NACIONAL	2000	2005
Que sentem pressão para fazer "o que for preciso" para cumprir os objetivos de negócios	65%	57%
Que não compreendem as normas que se aplicam a seu trabalho	50%	55%
Que acreditam que seu código de conduta não seja levado a sério	73%	52%
Que não dispõem de recursos para conseguir que o trabalho seja feito sem passar por cima das regras	70%	49%
Que acreditam que serão recompensados pelos resultados, não pelos meios utilizados para alcançá-los	56%	49%
Que acreditam ser fácil contornar ou passar por cima de políticas ou procedimentos	Não há dados	47%
Que temem perder o emprego se não cumprirem as metas de outra forma	Não há dados	46%
Que estão tentando afrouxar as regras ou furtrar para seu ganho pessoal	22%	33%

Disposição para Relatar Condutas Impróprias

Também descobrimos uma elevação entre 2000 e 2005 na disposição dos funcionários de relatar condutas impróprias, conforme evidenciamos na tabela abaixo.

A escala de respostas para este assunto foi modificada entre 2000 e 2005. Os dados mostrados para 2000 correspondem a uma escala de frequência (ex.: freqüentemente, às vezes, nunca), ao passo que os dados mostrados para 2005 correspondem a uma escala de concordância (ex.: concordo ou discordo). Portanto, a comparação dos dados sobre este assunto entre 2000 e 2005 pode ser vista como temática, mas não é estatisticamente válida.

PORCENTAGEM DE FUNCIONÁRIOS EM ESFERA NACIONAL	2000	2005
Que notificam o supervisor ou outro gerente	63%	81%
Que tentam resolver a questão diretamente	40%	53%
Que ligam para a linha telefônica dedicada a receber questões de ética ou <i>compliance</i>	21%	38%
Que notificam alguém fora da organização	4%	10%
Que olham para o outro lado ou não fazem nada	5%	6%

Canais para Relatar Condutas Impróprias

Os níveis de conforto dos funcionários ao relatar condutas impróprias por meio de uma linha telefônica dedicada elevaram-se entre 2000 e 2005.

PORCENTAGEM DE FUNCIONÁRIOS EM ESFERA NACIONAL	2000	2005
Supervisor	77%	78%
Gerentes locais	Não há dados	62%
Pares ou colegas	Não há dados	57%
Departamento de Recursos Humanos	56%	56%
Linha telefônica dedicada a receber informações sobre questões de ética ou <i>compliance</i>	40%	53%
Altos Executivos	43%	44%
Departamento Jurídico	40%	52%
Departamento de Auditoria Interna	Não há dados	39%
Conselho de Administração ou Comitê de Auditoria	Não há dados	32%

Observações do Relato de Condutas Impróprias à Administração

Em todos os critérios com respeito aos quais dispomos de dados comparativos, os funcionários expressaram uma confiança mais elevada para relatar condutas impróprias à administração do que tinham em 2000.

PORCENTAGEM DE FUNCIONÁRIOS EM ESFERA NACIONAL	2000	2005
Medidas adequadas seriam tomadas	61%	67%
Meu relato seria tratado confidencialmente	59%	64%
Eu estaria protegido de retaliação	47%	52%
Os envolvidos seriam punidos com justiça, independentemente de seu cargo	39%	47%
Eu ficaria satisfeito com o resultado	Não há dados	39%
Eu estaria fazendo a coisa certa	85%	89%

Percepção sobre o Diretor-Presidente e Outros Altos Executivos

No geral, os funcionários tinham percepções mais positivas sobre o Diretor-Presidente e outros altos executivos.

PORCENTAGEM DE FUNCIONÁRIOS EM ESFERA NACIONAL	2000	2005
São modelos positivos para a organização	60%	65%
Sabem que tipo de comportamento realmente ocorre dentro da organização	43%	48%
São acessíveis caso os funcionários tenham dúvidas sobre ética ou precisem levar más notícias	45%	55%
Valorizam a ética e a integridade acima das metas de negócios de curto prazo	Não há dados	57%
Estabelecem metas que podem ser alcançadas sem violar as normas de conduta da organização em que trabalho *	58%	67%
Reagiriam adequadamente se tomassem ciência de alguma conduta imprópria	64%	70%
Estabelecem o "tom no topo" correto sobre a importância da ética e da integridade	Não há dados	65%

• A redação exata desta série de questões foi modificada entre 2000 e 2005. Os dados mostrados para 2000 correspondem a uma pergunta similar, porém diferente daquela feita em 2005. Portanto, a comparação dos dados nesta questão entre 2000 e 2005 pode ser vista como temática, mas não é estatisticamente válida.

Impacto dos Programas de Ética e Compliance

ELEMENTOS DO PROGRAMA

Os programas de ética e *compliance* têm se tornado cada vez mais comuns dentro das organizações. Também são conhecidos como “programas antifraude” em normas e literatura sobre auditoria e foram amplamente reforçados pela lei Sarbanes–Oxley. Queríamos avaliar se os elementos específicos do programa poderiam ser reconhecidos pelos funcionários e compreender se a presença desses elementos do programa teve qualquer impacto sobre os indicadores mensurados na pesquisa.

Perguntamos aos funcionários se a organização em que trabalham tinha os elementos específicos do programa de ética e *compliance* mostrados na tabela abaixo.

PRESENÇA DE ELEMENTOS DO PROGRAMA				
	FORMALMENTE	INFORMALMENTE	NÃO TEM CERTEZA	DE MODO ALGUM
Possui um código de conduta que enuncia os valores e as normas da organização	77%	10%	10%	3%
Possui um funcionário sênior encarregado da ética ou de <i>compliance</i>	51%	7%	32%	10%
Realiza investigações sobre o passado de potenciais funcionários	60%	10%	23%	7%
Proporciona comunicação e treinamento a funcionários sobre seu código de conduta	69%	17%	8%	5%
Possui uma linha telefônica dedicada confidencial e anônima que os funcionários podem usar para relatar conduta imprópria ou buscar orientação	48%	6%	24%	22%
Audita e monitora <i>compliance</i> dos funcionários com o seu código de conduta	44%	23%	24%	10%
Possui políticas para responsabilizar funcionários e gerentes por violações do código de conduta	65%	12%	17%	7%
Fornecer incentivos para que os funcionários cumpram o código de conduta	23%	13%	28%	37%
Possui políticas para investigar e tomar medidas corretivas caso seja alegada conduta imprópria	65%	11%	18%	6%

NOTA: A tabela não totaliza 100 por cento em razão do arredondamento.

CORRELAÇÃO

Os funcionários que indicaram que sua organização possuía apenas elementos “informais” do programa não foram incluídos em nossa análise de correlação, o que significa que os resultados apresentados nesta seção refletem um subconjunto da população total refletida na seção anterior deste relatório.

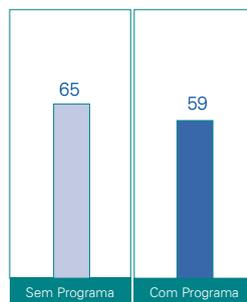
Em seguida, quisemos estabelecer uma correlação entre a presença dos elementos do programa de ética e *compliance* e os comportamentos e percepções mensurados em outros pontos desta pesquisa. Com essa finalidade, dividimos os entrevistados em dois grupos — o primeiro representava os funcionários que se classificaram como de organizações com um programa abrangente de ética e *compliance*, e o segundo grupo representava os funcionários que não se classificavam dessa forma. Para simplificar, nós nos referimos a esses grupos como “com programa” e “sem programa” na análise abaixo.

O grupo “com programa” descrito acima afirmou que suas organizações haviam implementado “formalmente” todos os elementos do programa inclusos na tabela da página anterior (n = 444). O grupo “sem programa” representa os funcionários que responderam “não tenho certeza” ou “de modo algum” ao serem indagados sobre se as organizações onde trabalham haviam implementado todos os elementos do programa mostrados na tabela (n = 173).

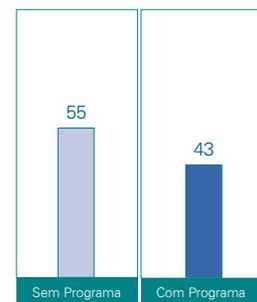
PREVALÊNCIA DE CONDUTAS IMPRÓPRIAS

Os programas de ética e *compliance* apresentam um impacto favorável na redução da prevalência de conduta imprópria em organizações.

Conduta imprópria (todas) observada nos últimos 12 meses



Violações dos valores e princípios da organização observados nos últimos 12 meses

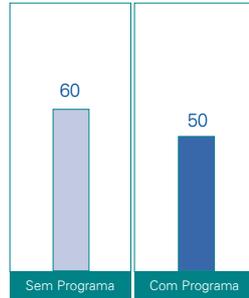


PREVENÇÃO DE CONDUTAS IMPRÓPRIAS

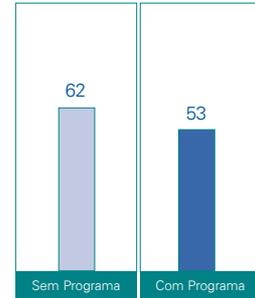
Causas que Dão Origem à Conduta Imprópria

Os programas de ética e *compliance* têm um impacto favorável na redução das condições que dão origem a condutas impróprias.

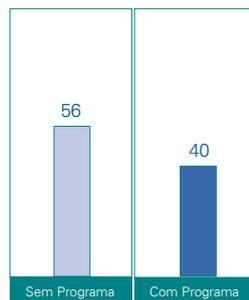
Sentem pressão para fazer o que for necessário para atingir as metas



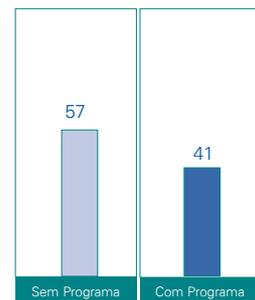
Não compreendem as normas aplicáveis ao seu trabalho



Acreditam ser fácil contornar ou passar por cima das políticas e dos procedimentos



Acreditam que as recompensas baseiam-se em resultados e não nos meios utilizados para alcançá-los

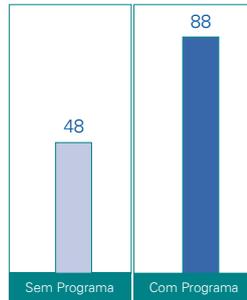


DETECÇÃO DE CONDUTAS IMPRÓPRIAS

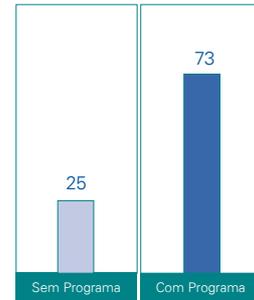
Canais para Relatar Condutas Impróprias

Os programas de ética e *compliance* têm um impacto favorável sobre a disposição do funcionário em relatar condutas impróprias.

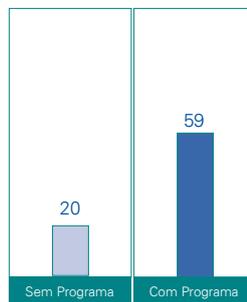
Ficariam à vontade para relatar condutas impróprias ao supervisor



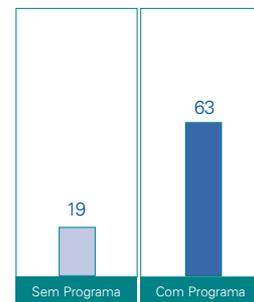
Ficariam à vontade para relatar condutas impróprias ao Departamento Jurídico



Ficariam à vontade para relatar condutas impróprias à Auditoria Interna



Ficariam à vontade para relatar condutas impróprias ao Conselho de Administração

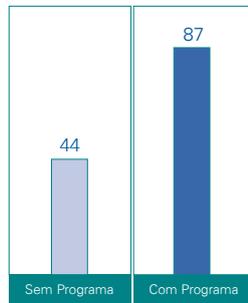


REAÇÃO A CONDUTAS IMPRÓPRIAS

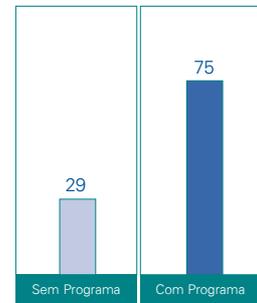
Conseqüências Percebidas do Relato de Condutas Impróprias

Os programas de ética e *compliance* têm um impacto favorável a respeito das percepções dos funcionários sobre as conseqüências de relatar condutas impróprias.

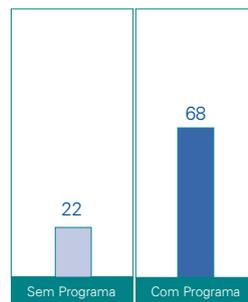
Acreditam que seriam tomadas as medidas adequadas



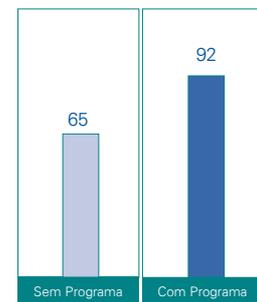
Acreditam que seriam protegidos de retaliações



Acreditam que ficariam satisfeitos com o resultado



Acreditam que estariam fazendo a coisa certa

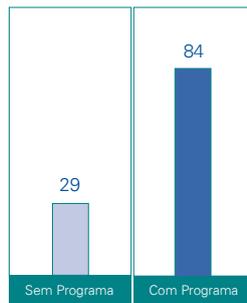


PERCEPÇÃO DO “TOM” E DA CULTURA

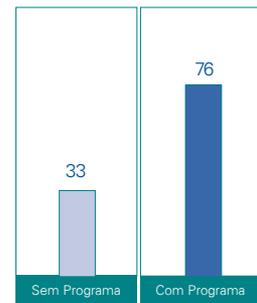
O “Tom no Topo”

Os programas de ética e *compliance* têm um impacto favorável sobre as percepções dos funcionários em relação ao “tom no topo”:

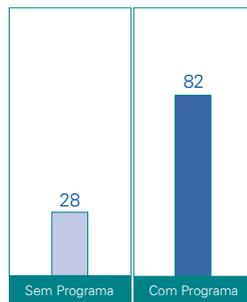
Acreditam que o CEO e outros altos executivos estabelecem o “Tom no Topo” correto sobre ética e integridade



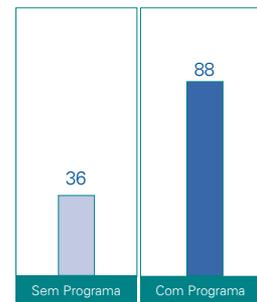
Acreditam que o CEO e outros altos executivos são acessíveis caso os funcionários tenham questões sobre ética



Acreditam que o CEO e outros altos executivos valorizam a ética e a integridade acima das metas de negócios de curto prazo



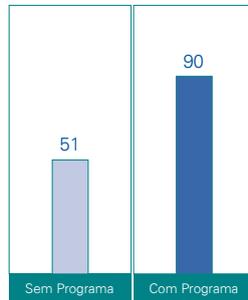
Acreditam que o CEO e outros altos executivos reagiriam de forma adequada se tivessem ciência de alguma conduta imprópria



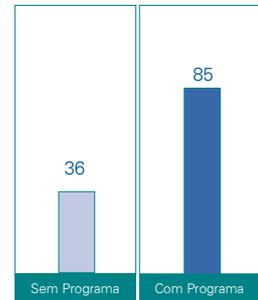
Cultura de Equipe e Ambiente de Trabalho

Os programas de ética e *compliance* têm um impacto favorável sobre a cultura e o ambiente de trabalho da equipe.

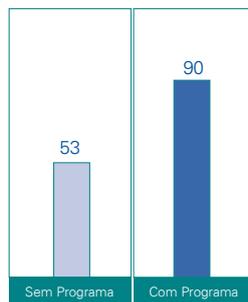
As pessoas sentem-se motivadas e autorizadas a "fazer a coisa certa"



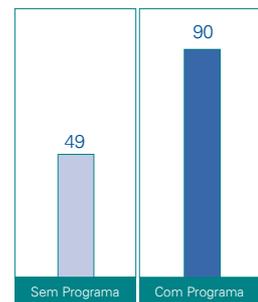
As pessoas sentem-se à vontade para levantar questões sobre ética e tratar delas



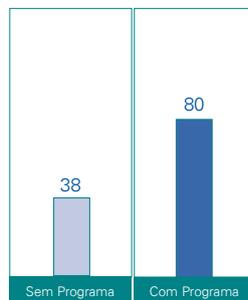
As pessoas aplicam os valores corretos às suas decisões e aos seus comportamentos



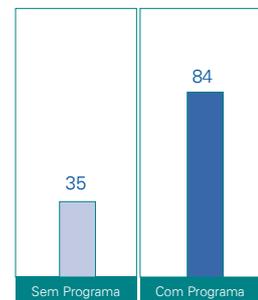
As pessoas compartilham um elevado compromisso com a integridade



A oportunidade de envolver-se em conduta imprópria é mínima



A disposição para tolerar conduta imprópria é mínima



Enfrentando o Desafio Regulamentar

O governo reagiu a casos disseminados de fraude corporativa e conduta imprópria por meio de uma série de reformas destinadas a estimular as empresas a serem mais autônomas no que se refere à auto-regulamentação. A importância de estabelecer um programa eficaz de ética e *compliance* pode, cada vez mais, ser vista como um denominador comum a todas as políticas legislativas e judiciais e à base da gestão do risco de fraudes corporativas.

LEI SARBANES–OXLEY DE 2002 (ARTIGO 404)

O Artigo 404 da Lei Sarbanes–Oxley exige que as empresas e seus auditores avaliem a eficácia de seus controles internos sobre relatórios financeiros com base em uma estrutura de controles adequada. A maioria das empresas nos Estados Unidos está utilizando o sistema de controles internos integrados desenvolvido pelo Comitê de Organizações Patrocinadoras (COSO) da Comissão *Treadway* com essa finalidade. Em termos gerais, o COSO trata dos elementos do programa de ética e *compliance* em componentes no nível da empresa que têm uma ampla influência no comportamento organizacional, tal como o ambiente de controles.

Entre os exemplos de considerações de controles no nível da empresa, incluem-se:

- Estabelecimento do “tom no topo” pelo conselho e pela administração
- Existência de códigos de conduta e outras políticas relativas às práticas de negócios aceitáveis
- Até que ponto os funcionários são conscientizados sobre as expectativas da administração
- Pressão para cumprir metas de desempenho de curto prazo ou irrealistas
- Atitude da administração em relação a passar por cima dos controles estabelecidos
- Até que ponto a adesão ao código de conduta é um critério nas avaliações de desempenho
- Até que ponto a administração monitora se os controles internos estão funcionando
- Estabelecimento de canais para as pessoas relatarem suspeitas de condutas impróprias
- Pertinência das medidas corretivas tomadas em resposta a violações do código de conduta

NORMAS DE REGISTRO DA GOVERNANÇA CORPORATIVA

Em resposta a disposições da Lei Sarbanes–Oxley, a Bolsa de Valores de Nova York (NYSE) e o Sistema Automático de Cotações da Associação Nacional de Corretoras de Valores (NASDAQ) adotaram novas regras de governança corporativa para empresas de capital aberto. Embora as regras específicas para cada bolsa de valores sejam diferentes, cada uma delas inclui normas que exigem que as empresas de capital aberto adotem e divulguem códigos de conduta para conselheiros, diretores e funcionários e revelem quaisquer isenções ao código de conduta para conselheiros ou diretores executivos. Além disso, as regras para cada bolsa de valores exigem que as empresas de capital aberto adotem mecanismos para a devida aplicação de seus códigos de conduta.

CRITÉRIOS DAS DIRETRIZES DE DECLARAÇÃO DE SENTENÇAS NOS ESTADOS UNIDOS

As diretrizes federais de declaração de sentença para réus organizacionais estabelecem requisitos mínimos do programa de ética e *compliance* para empresas que tentam atenuar as punições para as condutas impróprias corporativas. Aditadas em 1º de novembro de 2004, essas diretrizes agora tornam mais explícita a expectativa de que as organizações promovam uma cultura de conduta ética, adaptem cada elemento do programa com base nos riscos de *compliance* e avaliem periodicamente a eficácia do programa.

Especificamente, as diretrizes aditadas requerem que as organizações:

- Promovam uma cultura que estimule a conduta ética e um compromisso de cumprimento da lei
- Estabeleçam normas e procedimentos para prevenir e detectar condutas criminosas
- Assegurem que o conselho de administração e os altos executivos estejam informados e exerçam uma supervisão razoável do programa de *compliance* e ética
- Nomeiem uma pessoa de alto nível dentro da organização para assegurar que a organização tenha um programa efetivo de *compliance* e ética e deleguem a responsabilidade operacional rotineira a pessoas com recursos adequados, autoridade e acesso direto ao conselho de administração
- Envidem esforços razoáveis e realizem uma análise detalhada para excluir pessoas com cargos de autoridade significativa, que se envolveram em atividades ilegais ou outra conduta incompatível com um programa efetivo de *compliance* e ética
- Realizem treinamentos efetivos para conselheiros, diretores, funcionários e outros representantes e forneçam a esses indivíduos informações periódicas, adequadas às suas respectivas funções e responsabilidades, em relação ao programa de *compliance* e ética
- Assegurem que o programa de *compliance* e ética seja seguido, incluindo a monitoração e auditoria para detectar condutas criminosas
- Divulguem um sistema, que possa incluir mecanismos destinados a garantir o anonimato e a confidencialidade, pelos quais os funcionários e representantes da organização possam informar ou buscar orientação relativa a condutas impróprias, potenciais ou reais, sem medo de retaliação
- Avaliem periodicamente a eficácia do programa de *compliance* e ética
- Promovam e exijam o cumprimento consistentemente do programa de *compliance* e ética por meio de incentivos e medidas disciplinares
- Tomem as providências cabíveis para reagir de forma adequada a condutas impróprias, fazendo, inclusive, as modificações necessárias no programa de *compliance* e ética.

POLÍTICA DE INSTAURAÇÃO DE PROCESSO CRIMINAL DO MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

O Ministério da Justiça também aditou as diretrizes relacionadas com a instauração de processo criminal federal contra empresas em casos que envolvam ilícitos corporativos. Embora as diretrizes declarem que um programa de *compliance* não absolve uma empresa da responsabilidade penal, ele fornece fatores que os promotores públicos deveriam levar em conta ao determinar se devem acusar de um crime uma organização ou apenas seus funcionários e representantes.

Esses fatores incluem avaliar se:

- O programa de *compliance* é meramente um programa “no papel” ou se foi efetivamente elaborado e implementado
- A administração da empresa está fazendo com que o programa seja cumprido ou está estimulando ou pressionando tacitamente os funcionários a se envolverem em condutas impróprias para cumprir objetivos de negócios
- A empresa disponibilizou um quadro suficiente de funcionários para auditar e avaliar os resultados dos esforços de *compliance* da empresa
- Os funcionários da empresa estão informados sobre o programa de *compliance* e estão convencidos do compromisso da empresa com esse programa.

RESPONSABILIDADE LEGAL DOS CONSELHEIROS E DIRETORES

Um influente tribunal de Delaware abriu caminho em 1996 com sua decisão *In re Caremark Int'l Inc. Derivative Litigation*. O caso *Caremark* era uma ação instaurada pelos acionistas (*derivative shareholder action*) contra o conselho de administração da Caremark International, alegando que os conselheiros violaram suas obrigações fiduciárias deixando de monitorar efetivamente a conduta dos funcionários da empresa que infringiram diversas leis estaduais e federais – o que levou a empresa a declarar-se culpada de acusação criminal e pagar multas significativas nas esferas criminal e cível.

O tribunal sustentou que os conselhos de administração que exercem uma supervisão satisfatória de um programa de *compliance* podem qualificar-se à não-aplicação de responsabilidade pessoal em processos civis de acionistas resultantes de condutas impróprias de seus funcionários. O caso *Caremark* indicou que o programa de *compliance* deveria fornecer “informações tempestivas e precisas suficientes para permitir que a administração e o conselho, cada qual dentro de seu âmbito, pudessem formar o devido juízo sobre o cumprimento das leis pela empresa e a seu desempenho comercial.” Também deixou claro que a obrigação fiduciária de um conselheiro vai além de assegurar que existe um programa de *compliance*, mas que “[a] obrigação do conselheiro [também] inclui um dever de tentar de boa-fé assegurar que [o programa de *compliance*] seja adequado...”

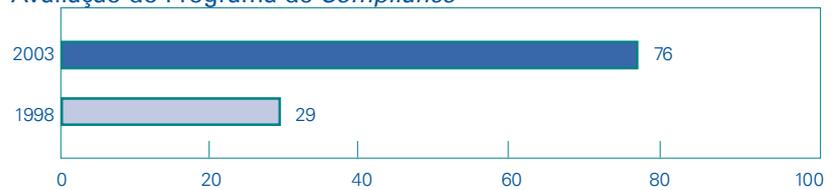
A REAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO

Em 2003, a KPMG encomendou uma Pesquisa sobre Fraudes realizada com executivos de 459 empresas de capital aberto e organizações governamentais. Na época, os entrevistados relataram uma elevação no nível de fraudes sofridas por suas empresas com a adoção de novas iniciativas antifraude que se seguiram à Lei Sarbanes-Oxley, conforme demonstrado abaixo.

INICIATIVAS ANTIFRAUDE EMPREENDIDAS (DADOS DE 2003)	
Revisaram ou reforçaram os controles internos	75%
Instituíram auditorias de <i>compliance</i> periódicas	44%
Criaram uma linha telefônica dedicada (<i>hotline</i>) para os funcionários	42%
Nomearam pessoal dedicado à <i>compliance</i>	41%
Estabeleceram um código de conduta para todos os funcionários	40%
Realizaram investigações de antecedentes de potenciais contratados que teriam responsabilidades orçamentárias	38%
Instituíram um treinamento de conscientização de fraudes	28%
Atrelaram a avaliação dos funcionários a objetivos de ética ou de <i>compliance</i>	24%
Outras políticas	19%

A avaliação dos programas de ética e *compliance* também se elevou substancialmente em 2003 em comparação com 1998.

Avaliação do Programa de *Compliance*



Histórico e Metodologia

Como feito em 2000, a KPMG dedicou-se a compreender a prevalência e a natureza da fraude corporativa e da conduta imprópria nos Estados Unidos com a eficácia dos esforços da administração para prevenir, detectar e combater ilícitos de forma adequada. Para fazê-lo, realizamos uma pesquisa nacional anônima com funcionários adultos pré-selecionados que se dividiam por categorias demográficas que abrangiam todos os níveis de responsabilidade, 16 cargos, 11 setores de atividades e 4 níveis de porte organizacional.

A metodologia geral e as ferramentas para a pesquisa foram desenvolvidas pelos profissionais da KPMG com conhecimento significativo do objeto do estudo e experiência pertinente para realizar um estudo dessa natureza. A KPMG contratou a *Walker Information*, uma empresa de pesquisa independente, para validar a forma com que as perguntas eram feitas no questionário, desenvolver tamanhos de amostras estatisticamente válidos por meio de categorias demográficas estabelecidas pela KPMG, tabular as respostas do levantamento e testar a validade estatística dos resultados da pesquisa. A *Walker Information*, por sua vez, contratou a *National Family Opinion (NFO)*, uma das maiores firmas de bancos de dados para pesquisas do mundo, para realizar a pesquisa com membros pré-selecionados de seu painel que satisfiziam certos critérios demográficos com base no setor de atividade e no porte da organização. Os entrevistados individuais da pesquisa receberam um pagamento simbólico ou uma remuneração da *NFO* por sua participação. Nem a *Walker Information* nem a KPMG foram identificadas para os participantes como associadas à pesquisa. Da mesma forma, os nomes dos participantes não foram fornecidos à *Walker Information* à KPMG. As partes, as metodologias e os processos descritos foram os mesmos para estudos realizados em 2000 e 2005.

AMOSTRA GERAL	
Questionários recebidos (tamanho total da amostra)	4.056
Questionários enviados	6.797
Índice de resposta	60%
Nível de confiança	95%
Nível de precisão (margem de erro)	+/- 2%

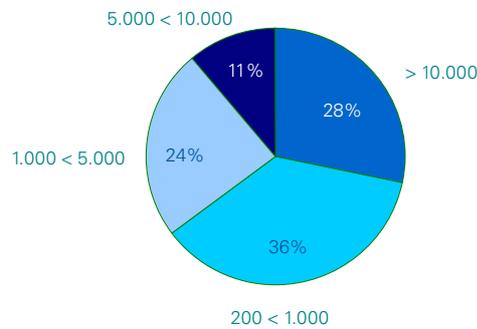
Entre novembro de 2004 e março de 2005, a *National Family Opinion* postou um total de 6.797 questionários, que incluíam aproximadamente 155 perguntas com opções de resposta fixas para participantes pré-qualificados. Um total de 4.056 questionários válidos foi devolvido, com um índice de respostas de 60 por cento.

DEMOGRAFIA DOS ENTREVISTADOS

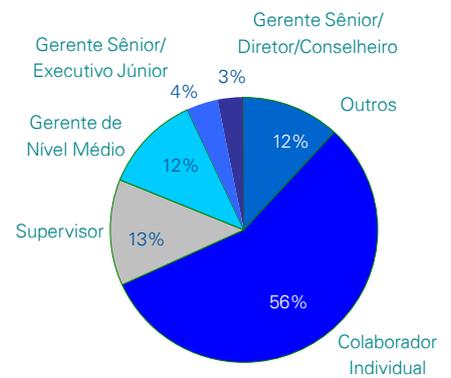
CLASSIFICAÇÃO DO SETOR DE ATIVIDADE DOS ENTREVISTADOS			
Bancário e Financeiro	10%	Saúde	14%
Comunicações e Mídia	8%	Produtos farmacêuticos	8%
Eletrônica, <i>Software</i> e Serviços	5%	Seguros/Planos de Saúde	9%
Energia e Produtos Químicos	5%	Setor Público	13%
Alimentos, Varejo e Distribuição	10%	Imobiliárias	2%
Fabricação Global	12%	Setor Não Indicado	5%

NOTA: O gráfico não totaliza 100 por cento em razão do arredondamento

Porte da Empresa do Entrevistado
Número Total de Funcionários



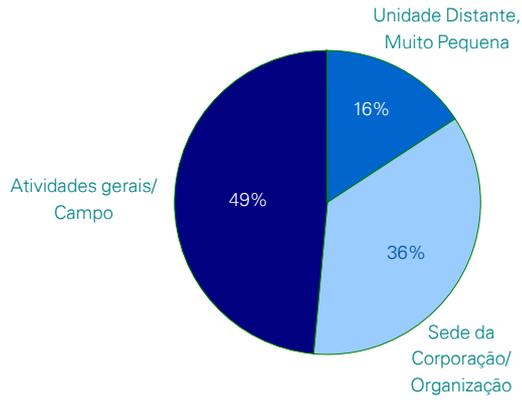
Nível de Responsabilidade do Entrevistado



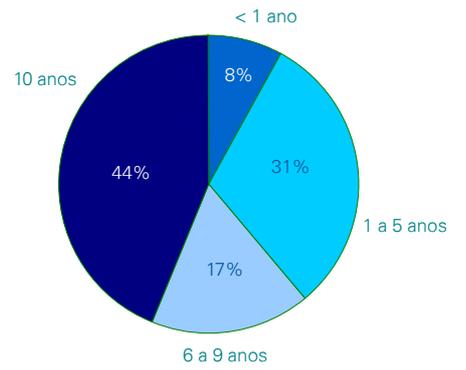
NOTA: O gráfico não totaliza 100 por cento em razão do arredondamento

FUNÇÃO DOS ENTREVISTADOS			
Vendas/Marketing	12%	Burocrático/Suporte	10%
Operações/Serviços	14%	Gerência Geral/Administração	8%
Fabricação/Produção	8%	Financeiro/Contabilidade	5%
Pesquisa/Desenvolvimento/Engenharia	7%	Jurídico/ <i>Compliance</i>	1%
Compras/Aquisições	1%	Auditoria Interna/Gestão de Riscos	1%
Tecnologia	7%	Relações Públicas/Mídia	1%
Treinamento/Educação	4%	Governo/Assuntos Regulamentares	4%
Qualidade/Segurança/Meio Ambiente	2%	Outros	15%

Local de Trabalho dos Entrevistados

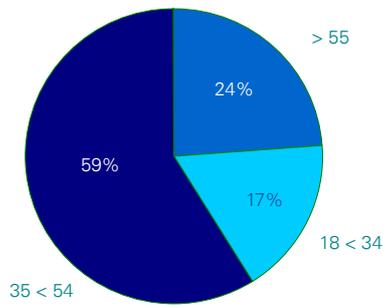


Tempo de Exercício no Cargo dos Entrevistados

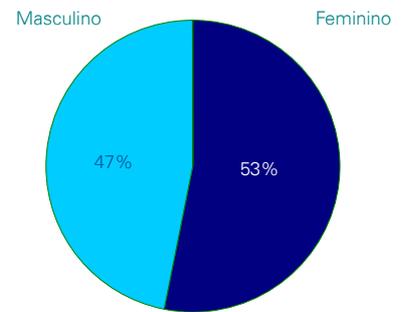


NOTA: O gráfico não totaliza 100 por cento em razão do arredondamento

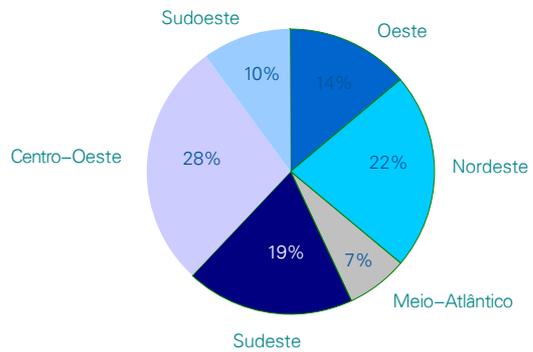
Idade dos Entrevistados



Sexo dos Entrevistados



Geografia dos Entrevistados (Estados Unidos)



PERGUNTAS MAIS FREQUENTES

Como posso saber se os funcionários de uma determinada empresa estavam entre os participantes da pesquisa?

Esta pesquisa foi respondida de forma anônima. A KPMG não foi identificada aos participantes como associada à pesquisa, e nem os nomes dos participantes ou os nomes de seus empregadores foram fornecidos à KPMG.

Como foram selecionados os participantes para a pesquisa?

Uma empresa de banco de dados para pesquisas foi contratada para identificar participantes que (1) fossem adultos trabalhadores dos Estados Unidos, (2) trabalhassem em organizações que empregavam no mínimo 200 pessoas e (3) trabalhavam em organizações em um dos 11 grandes setores industriais identificados pela KPMG .

Seria correto dizer que os resultados desta pesquisa refletem a população dos Estados Unidos em geral?

Não, esta pesquisa não foi projetada para espelhar a demografia da força de trabalho norte-americana. Por exemplo, os funcionários em nossa amostragem populacional trabalham em organizações que empregam no mínimo 200 pessoas (33 por cento dos entrevistados informaram que trabalham em organizações com mais de 5.000 funcionários). Em média, a maioria dos funcionários nos Estados Unidos trabalha em organizações que empregam menos pessoas.

A KPMG coloca à disposição do público este questionário e outros dados detalhados?

Geralmente, não. Todas as perguntas e os dados associados a esta pesquisa são de propriedade da KPMG. Embora seja nosso costume compartilhar publicamente os resultados de alto nível de nossa pesquisa, as questões adicionais e os dados de *benchmark* geralmente são compartilhados apenas com os clientes da KPMG que contrataram especificamente para seu uso. Ocasionalmente, compartilhamos informações com certas instituições para fins de pesquisa acadêmica.

Para obter mais informações, visite nosso
Web site: www.kpmg.com.br na página
Financial Advisory Services/Forensic.

Sobre a KPMG Forensic

A KPMG ForensicSM é uma prática global que abrange profissionais multidisciplinares de firmas–membro da KPMG que pode assessorar seus clientes a alcançar níveis elevados de integridade empresarial por meio da prevenção, detecção e investigação de fraudes e condutas impróprias. Essa prática (*Forensic*) não apenas ajuda os clientes a descobrir os fatos que lastreiam as preocupações sobre fraude e conduta imprópria, mas também ajuda os clientes a avaliar suas vulnerabilidades a essas atividades e a desenvolver controles e programas para tratar desses riscos.

A KPMG Forensic usa técnicas baseadas em informática e de análise de dados para ajudar os clientes a detectar atividades fraudulentas e outras formas de conduta imprópria. Além disso, a KPMG LLP, firma–membro nos Estados Unidos, opera o *Cypress Technology Center (CTEC)*, que oferece sofisticadas ferramentas de tecnologia e profissionais capacitados para ajudar os clientes a reduzir os custos de disputas judiciais e os riscos nas áreas de gestão de provas e instrução (processo judicial), e na aquisição, gestão e análise de grandes conjuntos de dados.

Os profissionais na KPMG Forensic têm extensa experiência em *Forensic Accounting*, na área jurídica, na avaliação do risco de fraudes e conduta imprópria, nos controles de risco antifraude, na elaboração e na implementação de programas, no rastreamento de ativos, *Computer Forensic*, e na análise de dados.

Com profissionais vindos das Américas, da Ásia–Pacífico e da Europa até o Oriente Médio e África, a KPMG Forensic está bem–posicionada para fornecer um alto nível de serviço de forma constante a clientes globais. Ela pode montar prontamente equipes multinacionais que compreendem firmas–membro que compartilharam metodologias, demonstraram capacidade técnica e profundo conhecimento do setor.

As ofertas de serviço estão sujeitas a restrições legais e regulamentares. Alguns serviços podem não estar disponíveis para clientes de auditoria de demonstrações financeiras ou de outros serviços de atestação pela KPMG.

Contatos

Werner Scharrer

Sócio

Transaction and Forensic Services –

Prevenção/Investigação Fraudes

wscharrer@kpmg.com.br

Tel. (11) 3067-3362

Marcia Klinke

Diretora

Transaction and Forensic Services –

Prevenção à Lavagem de Dinheiro

mklinke@kpmg.com.br

Tel. (11) 3067-3170

Tradução adaptada da publicação da KPMG LLP intitulada *Integrity Survey 2005-2006*, Estados Unidos, 2005.

As informações contidas neste documento são de caráter geral e não se destinam a abordar as circunstâncias de nenhum indivíduo ou entidade específicos. Embora tenhamos nos empenhado em prestar informações precisas e pertinentes, não há nenhuma garantia de sua exatidão na data em que foram recebidas nem de que tais informações continuarão válidas no futuro. Essas informações não devem servir de base para se empreender qualquer ação sem orientação profissional qualificada, precedida de um exame minucioso da situação em pauta.

O nome KPMG e o logotipo da KPMG são marcas registradas da KPMG International, uma cooperativa suíça.

© 2006 KPMG Transaction and Forensic Services Ltda., sociedade brasileira, membro da KPMG International, uma cooperativa suíça. Todos os direitos reservados. Impresso no Brasil.