

A utilização do compliance como ferramenta da governança corporativa em organizações

Iraciara Faria Louzada¹, Johender Nascimento de Paula Leal², Willian Pereira da Silva³, Hugo Leonardo Rodrigues⁴

Submissão: 30/11/2020 - Aprovação: 20/04/2021

Resumo – O compliance é uma importante ferramenta a ser utilizada na gestão de organizações. O objetivo do trabalho é analisar a utilização do compliance como ferramenta da governança corporativa em organizações. Para realização do trabalho, foram utilizadas as técnicas de pesquisa bibliográfica e de campo com a aplicação de um questionário em 2019. Nesse sentido, o mesmo se justifica pelo fato do compliance ter uma gama de recursos que poderiam transformar-se numa ferramenta de apoio à gestão organizacional. A pesquisa foi feita junto aos colaboradores em seu ambiente de trabalho que lidam diretamente com o compliance. De uma maneira geral, os resultados demonstraram que o compliance e a governança corporativa se correlacionam, e que o programa pode servir como ferramenta de apoio à gestão empresarial no tocante ao desempenho e transparência.

Palavras-chave: Compliance. Governança corporativa. Gestão. Controles internos

The use of compliance as a corporate governance tool in organizations

Abstract - Compliance is an important tool to be used in the management of organizations. The objective of the work is to analyze the use of compliance as a tool of corporate governance in organizations. To carry out the work, bibliographic and field research techniques were used with the application of a questionnaire in 2019. In this sense, the same is justified by the fact that compliance has a range of resources that could become a tool to support organizational management. The survey was conducted with employees in their workplace who deal directly with compliance. Overall, the results showed that compliance and corporate governance correlate and that the program can serve as a tool to support business management in terms of performance and transparency.

Keyword: Compliance. Corporate governance. Management. Internal controls

INTRODUÇÃO

Nos últimos tempos, no geral, aumenta a preocupação com as práticas empresariais prejudiciais à sociedade. Nesse sentido, essa conduta gerou reflexo em áreas até então pouco exploradas, dentre elas: o combate à corrupção (MENDES; CARVALHO, 2017).

Nesse contexto, de modo mais específico, pode-se dizer que anteriormente a 1977 a corrupção estava disseminada no cenário global. Sendo assim, o mecanismo compliance, criado de um esboço pelos EUA por meio da legislação Prudential Securities em

1 Graduada em Direito pela Universidade Vila Velha – Graduanda em Ciências Contábeis pela Faculdade Multivix – Cariacica.

2 Graduando em Ciências Contábeis pela Faculdade Multivix – Cariacica, ES.

3 Graduando em Ciências Contábeis pela Faculdade Multivix – Cariacica, ES.

4 Graduado e Pós-Graduado em Administração pela Faculdade Metodista do Espírito Santo – Mestre em Administração pela FUCAPE Business School, Vitória, ES.

1950, foi utilizado para combatê-la (BERTOCCELLI, 2019). Dessa forma, essa ferramenta tem como escopo garantir que as rotinas e obrigações da empresa estejam sendo cumpridas corretamente, ou seja, estejam em compliance.

Colares (2014) analisou o compliance e a ética nas empresas terceirizadas. Ele abordou sua importância para a garantia do cumprimento dos contratos de serviços executados de modo que pudessem estar isentos de irregularidades, fraudes, corrupção, respeitando a ética, boa-fé dos contratos, normas de mercado e sociedade.

Souza (2013) avaliou a importância do compliance na gestão das instituições financeiras. Tal estudo evidenciou que se houvesse a política de compliance, não haveria necessidade de investimentos altíssimos em estruturas de gerenciamentos de riscos. Isso porque ela gerencia de forma adequada os riscos, além de concretizar a visão, missão e os valores da empresa (RIBEIRO; DINIZ, 2015).

Visando melhorar o entendimento sobre o compliance como ferramenta de gestão nas empresas, a pesquisa busca maior esclarecimento do seguinte problema: o compliance pode ser utilizado como ferramenta de gestão no apoio organizacional?

O objetivo deste trabalho é mostrar a utilização do compliance como ferramenta de apoio à gestão nas organizações.

Sendo assim, o estudo se justifica ao fato do compliance apresentar vários recursos a serem utilizados como ferramenta de apoio à gestão organizacional. Dessa forma, procurou-se, por meio dessa abordagem, contribuir no estudo do tema e compreender as amplitudes dos benefícios diretos e indiretos com a utilização do compliance na gestão de uma organização.

REFERENCIAL TEÓRICO

COMPLIANCE

Conceito e origem do compliance

O termo compliance origina-se de to comply, significando cumprir. Sendo assim, compliance é uma ferramenta que busca o cumprimento de regras estabe-

lecidas (MENDES; CARVALHO, 2018). Trata-se de um conjunto de medidas tomadas que visam garantir que as normas pertinentes ao compliance sejam cumpridas e observadas pelos funcionários das organizações no âmbito de evitar infrações e promover as devidas punições às eventuais ilegalidades que porventura forem cometidas (VERISSIMO, 2017).

O compliance está fortemente ligado aos norte-americanos. No final dos anos 1970, os EUA foi cenário de um grande escândalo envolvendo empresas americanas com pagamento de dinheiro para campanhas ilegais no país e suborno a funcionários públicos no exterior. Após descoberta pela Securities Exchange Commission, percebeu-se que os relatórios contábeis das organizações eram alterados para esconder os pagamentos realizados. Isso manchou ainda mais a reputação das empresas americanas, prejudicando o mercado. Dessa forma, o Congresso Nacional elaborou a lei Foreign Corrupt Practices Act - lei de práticas de corrupção no exterior (ESTADOS UNIDOS DA AMERICA, 2017), que depois de algum tempo dentre seus artigos foi incluído a necessidade do programa compliance. Sendo assim, a referida lei marca a consolidação da ferramenta (MADRUGA; SILVA; OLIVEIRA 2018).

Vale ressaltar que o portal eletrônico The United States Department of Justice mostra que essa norma, em um de seus parágrafos, obriga as empresas que possuem valores mobiliários nos EUA tenham um programa adequado de controle interno para a contabilidade. Entretanto, tal ferramenta não garante total efetividade no combate ao ilícito das condutas, porém com o programa é possível prever tempestivamente maior parte dos riscos (MENDES; CARVALHO, 2018).

Compliance no Brasil

No Brasil, a promulgação da Lei Anticorrupção n.º 12.846/13 deu destaque aos valores éticos nas condutas empresariais. As empresas passaram a ser responsabilizadas por suas condutas ilícitas independentemente de dolo ou culpa dos administradores. Desse modo, a consolidação do programa se deu com a possibilidade de redução de pena pela legislação para as empresas que possuem programas de controle interno, que assegurem o cumprimento das normas de combate às eventuais irregularidades (SILVEIRA, 2015).

Vejamos os art. 1o, 2o e 7o inciso VIII da referida lei:

Art. 1o Esta Lei dispõe sobre a responsabilização objetiva administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

Art. 2o As pessoas jurídicas serão responsabilizadas objetivamente, nos âmbitos administrativo e civil, pelos atos lesivos previstos nesta Lei praticados em seu interesse ou benefício, exclusivo ou não.

[...]

Art. 7o Serão levados em consideração na aplicação das sanções:

[...]

VIII - a existência de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica (BRASIL, 2013).

Dessa forma, a pessoa jurídica que causar danos ao erário será penalizada, mesmo que não seja em benefício próprio. Entretanto, o legislador trouxe o compliance como uma ferramenta para auxiliá-lo no combate à corrupção e, também, como um atenuante no momento da dosimetria da pena, motivando os empresários a implantarem cada vez mais o programa de integridade em suas companhias.

O Decreto nº 8.420/2015 em seu art. 41 definiu Programa de Integridade como:

Art. 41 Programa de integridade consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira (BRASIL, 2015).

Sendo assim, além de evitar em primeiro plano desvio e fraudes com incentivos a denúncias, ele vem implantar aos poucos uma cultura ética na conduta de todos os funcionários.

Apesar da não obrigatoriedade dessa ferramenta nas empresas, conforme exposto acima pela lei 12.846/13, alguns casos já são exigíveis ao programa de integridade, para celebração de contrato com a esfera pública. Como exemplo, cita-se o estado do Rio de Janeiro, que instituiu sua obrigatoriedade pela lei estadual nº 7.753/2017 para as empresas que querem fazer contratos com a administração pública estadual (INSTITUIÇÃO, 2017).

A implantação do compliance

Para a implantação do compliance não há um processo ou técnica bem definida a ser seguida. Mas deve analisar e seguir as peculiaridades de cada organização. Ainda, recomenda-se considerar no momento da sua inserção as áreas de riscos (MENDES; CARVALHO, 2018).

Vale ressaltar que na implantação, para o bom funcionamento do programa, é muito importante o total comprometimento da alta direção da instituição. Esse é o primeiro pilar para o sucesso na implantação desse processo numa organização (BRASIL, 2015).

Silveira (2015) apresenta dez etapas para implantação prática e efetiva de compliance:

Etapa 1: Identificação da legislação subordinada.

A primeira etapa para a implantação do compliance se caracteriza com a identificação das legislações externas aplicáveis à organização. Nessa fase serão identificados os riscos legais os quais estarão expostos a possíveis infrações. Por exemplo, uma empresa brasileira atuante no mercado internacional também está sujeita às leis anticorrupções internacionais (VERISSIMO, 2017).

Etapa 2: Elaboração do código de conduta

Nessa etapa criam-se ou ajustam-se as diretrizes e as políticas das empresas. Regulamenta quais condutas frustrariam a ética de compliance, pensando não apenas sobre os valores da empresa, mas também em sua missão (VERISSIMO, 2017). O maior intuito do código é conscientizar os funcionários que a empresa respeita o cumprimento da legislação e espera o mesmo zelo dos colaboradores, visando a criação da cultura organizacional (MENDES; CARVALHO, 2018).

Etapa 3: Estrutura do compliance na organização

As estruturas de compliance variam de acordo com o porte da organização. No caso de empresas menores, haverá uma pessoa encarregada (gerente ou diretor) para as tarefas de compliance, chamado compliance officer. Esse profissional exercerá a função de cumprimento e prestação de contas do programa. Já em empresas de grande porte, deverá ter um departamento especializado na área de compliance, que independente da direção e chefiado pelo Chief

Compliance Officer (CCO) será responsável pelo programa (VERISSIMO, 2017).

Etapa 4: Mapeamento de risco

Nesta fase define-se as áreas, funções e departamentos mais expostos aos riscos de não conformidade. Aqui, avalia-se a possibilidade do risco em conjunto com seus efeitos para a empresa.

Etapa 5: Treinamento, conscientização e canais de comunicação

Os funcionários deverão ser direcionados para treinamentos, assegurando-os o entendimento das regras do sistema e das penalidades caso venham descumpri-las. Paralelo a isso, deve ser criado um canal para que os funcionários possam ter uma comunicação direta com o departamento, com a finalidade de esclarecimento de dúvidas do dia a dia.

Etapa 6: Canal de denúncia

O canal de denúncia é a “criação de mecanismos para reporte de violações por funcionários e outras partes interessadas” (SILVEIRA, p.177, 2015). A privacidade de informações do denunciante nesses canais é requisito fundamental, bem como a averiguação rápida da informação para que, caso haja procedência, seja tomada as devidas providências (MENDES; CARVALHO, 2018).

Etapa 7: Monitoramento contínuo

No funcionamento do programa, serão realizados monitoramentos e auditorias contínuas, especialmente nas áreas mapeadas com maior risco. Além disso, essas ações verificarão a conduta dos funcionários de qualquer nível hierárquico, cabendo ressaltar que é essencial que também tenha o auto monitoramento, para que seja capaz de identificar a necessidade de aperfeiçoamento do programa em caso de mau funcionamento (MENDES; CARVALHO, 2018).

Etapa 8: Documentalização de todas as atividades

A documentalização é o registro e armazenagem de toda atividade de compliance, seja ata de reunião, código de conduta, treinamentos e denúncias.

Etapa 9: Compliance como avaliador

Introduzir o respeito às regras de compliance como quesito para avaliação de promoção, desempenho e remuneração dos executivos.

Etapa 10: Indicadores de avaliação do programa

Criação de relatórios para indicar o monitoramento do desempenho do programa pela diretoria e conselho.

Cabe à Controladoria Geral da União (CGU) a avaliação do programa de integridade implantado, que será realizada após requerimento da empresa e a elaboração de normas, orientações e cartilhas para auxílio (BRASIL, 2015).

GOVERNANÇA CORPORATIVA

Conceito

Entende-se por governança corporativa o conjunto de condutas e tratamentos tomados pelos acionistas/cotistas, diretoria, conselho fiscal, auditoria independente e conselho de administração, com o intuito de melhorar o desempenho da empresa para facilitar a entrada de capital (HALLQVIST, 2002).

Além disso, busca formar um ambiente em que as regras sejam obedecidas de forma natural e que o interesse comum para a visão de longo prazo da empresa prevaleça na tomada da decisão. Para os agentes externos, procura garantir a transparência e sustentabilidade dos resultados não apenas de cunho financeiro, incluindo também o direito de todos os acionistas (SILVEIRA, 2015).

Princípios

Alguns autores defendem que a governança corporativa é regida por vários princípios. Entretanto, Gonzalez (2012) afirma que os princípios básicos compreendem em transparência, equidade, prestação de contas e responsabilidade corporativa, que veremos a seguir:

- a) **Transparência:** condiz com apresentar informações, ou seja, mais do que apresentá-las é ter enraizado a vontade de manter a boa comunicação tanto interna quanto externa. Não só deixar disponíveis informações econômico-financeiras, mas também código de ética, políticas empresariais, diretrizes, todo e qualquer documento elaborado (SILVA, 2016). Deve-se acrescentar a tempestividade das informações neste princípio (SILVEIRA, 2015).
- b) **Equidade:** diz respeito ao modo igualitário de

tratamento e informações que deve ser dispensado a todos os acionistas, cotistas e demais interessados, independentes de sua participação (SILVA, 2016).

- c) Prestação de contas: refere-se ao dever dos agentes da governança de prestarem contas periodicamente sobre suas ações e o que as fundamentou, se responsabilizando pelas mesmas e possíveis omissões (SILVEIRA, 2015).
- d) Responsabilidade corporativa/social e ambiental: refere-se à vida da empresa, ou seja, os agentes da governança corporativa devem agir de modo que a empresa não venha se findar, criando políticas e meios para preservá-la de conflitos inerentes aos negócios, sejam eles sociais ou ambientais (SILVA, 2016). Para Silveira (2015), alguns controles podem ser utilizados para auxiliar o cumprimento deste princípio, como é o caso do compliance e as auditorias.

Objetivos

A governança corporativa possui quatro objetivos centrais, que são divididos em internos e externos (SILVA, 2016). Esses são voltados para a organização e para o público externo (SILVEIRA, 2015):

- a) Otimização do processo de decisão para que sempre busque a sustentabilidade da organização;
- b) Reduzir a probabilidade de passivos e acontecimentos negativos por condutas dolosas ou culposas dos colaboradores;
- c) Proporcionar transparência dos documentos para todos, tanto o público interno quanto externo, sendo eles financeiros ou não;
- d) Promover igualdade de tratamento e direito a todos os acionistas.

O COMPLIANCE COMO FERRAMENTA DE GESTÃO

Apesar da governança corporativa ser um conjunto de práticas que visa facilitar a entrada de capital para a empresa, não é recomendável se preocupar somente com o lucro (VERISSIMO, 2017). Mendes e Carvalho (2017) afirmam que problemas derivados de condutas ilícitas podem causar entraves até o fim da vida operacional de uma companhia.

Dessa forma, as legislações, regulamentos internos, dentre outras normativas devem ser seguidas tanto

por funcionários quanto por terceiros. Nesse sentido, o compliance aparece tanto como uma ferramenta preventiva quanto reativa (VERISSIMO, 2017).

Silveira (2015), no objetivo central da redução da probabilidade de surpresas negativas de ações dolosas ou culposas por executivos ou colaboradores, relaciona temas para serem geridos pela governança corporativa, sendo: políticas e normas corporativas; gestão de riscos; controles internos; código de ética e conduta; auditorias; e conflitos de interesse. Todavia, conforme analisado acima, todos esses temas são geridos nas fases de implantação do compliance.

Ainda, Silveira (2015) expõe que outro objetivo central da governança corporativa está relacionado à transparência de documentos, sustentabilidade e relação com o Estado. Dessa forma, o compliance garante que as informações prestadas pela organização para a sociedade estão longe de qualquer vício.

Rosseti e Andrade (2017) entendem ser necessário o uso do compliance não só pela postura ética da governança corporativa, mas também pela exatidão na prestação de contas que é essencial para se confiar em uma gestão. Acrescenta, ainda, que a empresa deve estar em conformidade com a lei e com todos regulamentos as quais estão subordinadas, mantendo sempre a transparência no limite do negócio.

MATERIAIS E MÉTODO

Para a realização deste trabalho, utilizou-se a técnica de pesquisa bibliográfica, por intermédio do uso e análise de acervos eletrônicos, artigos publicados, livros, leis, atos jurídicos e portais de entidade específicos (GIL, 2018). Ainda, foi realizada uma pesquisa de campo, que tem como característica o objetivo de obter informações a respeito de um problema, para o qual se procura uma resposta ou de uma hipótese (FIGUEIREDO, 2010; PRODANOV; FREITAS, 2013).

Dessa forma, buscou-se as informações sobre a possibilidade do compliance ser utilizado como ferramenta de gestão. Para isso, foram testadas algumas questões advindas de estudos já realizados nessa área, como estudos acadêmicos e bibliografia.

Os dados da pesquisa de campo foram obtidos por meio da aplicação de um questionário com 12 perguntas fechadas aos colaboradores que atuam diretamente na área de compliance em seu ambiente de trabalho (empregados, gestores, empreendedores).

O questionário foi disponibilizado de forma eletrônica no período de outubro/novembro de 2019, pelo link de um formulário elaborado a partir do website Google Forms. Essa é uma ferramenta do Google que permite elaborar, compartilhar formulários via web e encaminhá-lo aos colaboradores das empresas ligados diretamente ao tema/problema.

Na aplicação do questionário, os participantes foram orientados a assinalar suas respostas em uma escala de 1 a 5, em conformidade com a Escala Likert. Essa escala consiste em uma sequência de cinco opções de resposta, das quais os envolvidos na pesquisa devem optar por uma delas: 5. Concordo totalmente; 4. Concordo em parte; 3. Não concordo e não discordo; 2. Discordo em parte e; 1. Discordo totalmente (MATIAS; PEREIRA, 2019).

Os dados foram analisados usando a estatística des-

critiva média e percentagem. Os resultados foram representados em tabela e figuras.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Após a aplicação dos questionários, os dados foram preparados para análises. Os resultados das análises descritivas referentes à média e percentagens das variáveis estudadas encontram-se na Tabela 1. Verifica-se que a maioria dos envolvidos no estudo concorda com afirmativas contidas nas diferentes variáveis estudadas referente ao uso do compliance como ferramenta de gestão em suas organizações. A média de concordância total (CT) para as diferentes variáveis foi entre 4,16 a 5,00 pontos, seguindo por concordância parcial (CP) e, com baixa grau de discordância (Tabela 1).

Tabela 1. Média e percentagens das diferentes variáveis estudadas em empresas que usam o *compliance* como ferramenta de gestão em suas organizações.

Variáveis estudadas	Média	CT (%)	CP (%)	DGC (%)
1- Eu acredito que a implantação com <i>compliance</i> contribuiu para melhoria do desempenho da empresa.	4,83	83,30	16,70	0,00
2- Sinto que a gestão corporativa e as normas de <i>compliance</i> se completam.	4,66	66,70	33,30	0,00
3- Para a implantação do <i>compliance</i> os funcionários tiveram que se ater ao código de ética, missão, visão e valores da organização (VERÍSSIMO, 2017)	4,83	83,30	16,70	0,00
4- A implantação do <i>compliance</i> reduz a probabilidade de surpresas negativas de ações dolosas ou culposas por executivos ou colaboradores (SILVEIRA, 2015).	4,66	66,70	33,30	0,00
5- Para a implantação do <i>compliance</i> foi realizado um mapeamento de risco identificando as áreas mais expostas a riscos (SILVEIRA, 2015).	5,00	100	0,00	0,00
6- Após a implantação do <i>compliance</i> percebi que as rotinas de auditoria se tornaram mais frequentes (SILVEIRA, 2015).	4,16	50,00	33,30	16,70
7- O <i>compliance</i> contribuiu para o aumento da transparência na organização (SILVEIRA, 2015)	4,66	66,70	33,30	0,00
8- Percebi que após a implantação do <i>compliance</i> a prestação de contas tornou-se mais confiável (ROSSETI; ANDRADE, 2017).	4,66	66,70	33,30	0,00
9- A implantação do <i>compliance</i> contribuiu de certa forma para a otimização de processos.	4,50	50,00	50,00	0,00
10- Percebi com a implantação do <i>compliance</i> que os problemas derivados de condutas ilícitas podem causar até o fim da vida operacional de uma companhia (MENDES; CARVALHO, 2017).	4,83	83,30	16,70	0,00
11- O <i>compliance</i> garante que todas as informações prestadas pela organização para a sociedade estejam longe de qualquer vício (SILVEIRA, 2015).	4,50	50,00	50,00	0,00
12- Percebi que com a implantação do <i>compliance</i> reduziu-se a probabilidade de atitudes ilícitas, o que de certa forma torna a organização mais confiável.	4,83	83,30	16,70	0,00

*CT: Concordo Totalmente; CP: Concordo Parcialmente; DGC: demais graus de concordância.

**No DGC o único grau de concordância da tabela Likert que obteve valor foi: não concordo e nem discordo.

Os maiores valores médios de concordância foram referentes à percepção e prevenção de riscos provenientes da utilização do compliance, com o de 4,83, referente à variável 10 e 12, onde se trata da percepção dos envolvidos na pesquisa, que após a implantação do programa notaram que as condutas ilícitas podem ser finalizadas na vida operacional da empresa. Tais resultados corroboram para a maior confiabilidade da organização (Tabela 1).

Na análise estatística descritiva das variáveis estudadas, observou-se um alto índice de concordância quanto às afirmativas do questionário. Nesse sentido, vale destacar a variável associada ao desempenho da empresa com a implantação do compliance em que obteve valor médio de concordância de 4,83. Desse modo, analisa-se a afirmativa: “Eu acredito

que a implantação do compliance contribuiu para a melhoria do desempenho da empresa”. Na Figura 1, observa-se que 83,3% do público pesquisado concordou totalmente, e 16,7% concordou em parte com a afirmativa nesse sentido. O resultado mostra que o compliance pode auxiliar a governança corporativa em uma de suas buscas, que, segundo Hallqvist (2002), é o desempenho da empresa.

Quanto ao “sentimento sobre a gestão corporativa e as normas de compliance se completam” (variável 2), 66,7% concordaram totalmente com a afirmativa, enquanto 33,3% concordaram em partes. Esses resultados demonstram que mesmo havendo certa discordância em algum ponto sobre a afirmativa, é perceptível a convergência entre os objetivos da gestão corporativa com as rotinas do compliance (Figura 1).

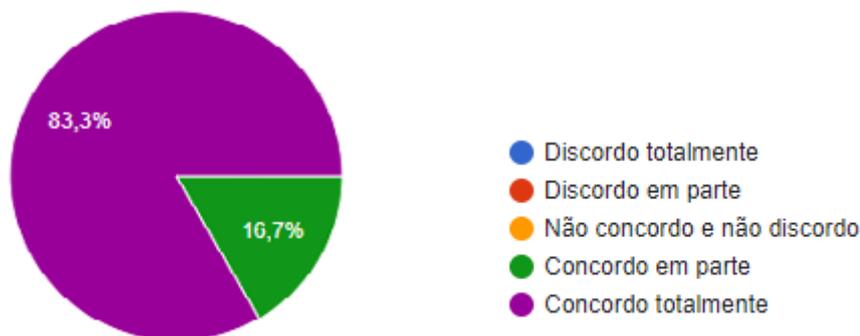


Figura 1. O compliance ferramenta de auxílio na governança corporativa de organizações

Na Figura 2 é possível observar que 83,3% dos envolvidos na pesquisa concordaram totalmente, e 16,7% em parte, que com o compliance os colaboradores devem seguir o código de ética, missão, visão e valores da organização. Os resultados vão ao en-

contro do exposto por Verissimo (2017), que defende que quando os colaboradores seguem normativas internas e externas, o compliance começa a servir como ferramenta preventiva de ilicitudes.

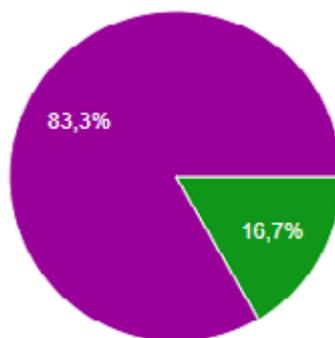


Figura 2. Adequação ao código de ética da organização.

Analisando a variável que ressalta a governança corporativa na busca do cumprimento de normas de forma natural pelos seus colaboradores, um de seus objetivos seria reduzir a probabilidade de acontecimentos negativos devido às condutas dos colaboradores. (SILVEIRA, 2015). Nesse sentido, 66,7% dos envolvidos na pesquisa concordaram totalmente na eficiência do compliance para reduzir surpresas negativas oriundas de ações dolosas ou culposas por seus executivos e colaboradores, e 33,3% concordaram em parte.

O estudo mostra a importância do mapeamento de áreas mais vulneráveis a riscos. Para essa variável estudada, verificou-se concordância total com valor médio igual a 5. Esse resultado mostra que 100% dos envolvidos concordam totalmente com o uso do mapeamento. Dessa forma, entende-se que o compliance pode auxiliar a gestão empresarial no sentido de identificar as áreas que podem comprometer a empresa para se precaverem.

Os estudos mostraram que após a implantação do compliance as rotinas de auditoria se tornaram mais frequentes (SILVEIRA, 2015) e que as rotinas

de compliance podem ajudar a ter esse controle de forma efetiva. Segundo a pesquisa, 50% dos envolvidos concordaram em parte que as rotinas de auditoria aumentaram, 33,3% concordaram totalmente, e 16,7% não concordaram e nem discordaram. Esses resultados mostram que para o compliance ser realmente uma ferramenta em sua total funcionalidade, é importante no geral de melhorias em sua aplicação tanto quanto ao monitoramento, conforme orientação do programa.

A Figura 3 mostra que 66,7% concordam totalmente que o compliance contribuiu para o aumento da transparência da organização, e 33,3% concordam em parte. Nesse sentido, os resultados idênticos referentes à confiabilidade da prestação de contas vão ao encontro dos achados por Silveira (2015). Essas duas questões convergem para a governança corporativa, que, segundo Silveira (2015), é o da transparência na prestação de contas. “Ainda, vale mencionar que o resultado do valor médio de 4,5 (Tabela 1) mostra que compliance garante que todas as informações prestadas pela organização para a sociedade estejam longe de qualquer vício” (SILVEIRA, 2015).

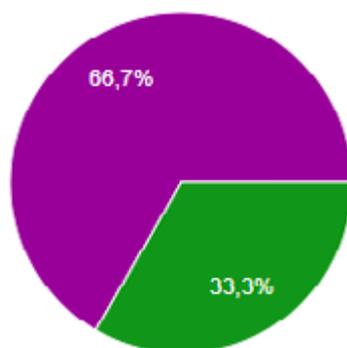


Figura 3. Aumento da transparência da organização

O valor médio de 4,5 de concordância para a variável “a implantação do compliance contribuiu de certa forma para a otimização de processos” é mais um indicativo que o programa também poderá servir para auxiliar a gestão organizacional.

No geral, os resultados corroboram com os resultados de diferentes autores no que tange as contribuições do compliance nas diferentes variáveis associadas a gestão de organizações. Merece destaque os resultados associados ao conhecimento geral nos aspectos da missão, visão, valores, códigos de ética, transpa-

rência e mapeamento de risco. O maior conhecimento dessas variáveis é importante visando a gestão estratégica para o crescimento das organizações.

CONCLUSÃO

Há adequada relação entre a implantação do compliance e a melhoria do desempenho da empresa após a sua implantação. Os resultados evidenciaram que as normas do programa e da gestão corporativa se correlacionam.

Os resultados mostram a importância dos colaboradores envolvidos com o compliance conhecerem a missão, visão, valores e código de ética da organização. Tal exigência condiciona aos colaboradores conhecerem melhor a sua organização.

O mapeamento de risco para identificar as áreas mais expostas a falhas corroboram com a hipótese do compliance contribuir para a redução de condutas ilícitas, aumentando a rotina de auditorias e a transparência das organizações.

O compliance pode ser uma ferramenta de apoio à governança corporativa, no tocante ao desempenho, valores da organização, quanto às variáveis ligadas à ética, transparência e mapeamento de riscos.

O compliance pode ser utilizado como ferramenta de apoio à gestão, pois sua implantação melhora a transparência das rotinas de trabalhos nas instituições e o desempenho geral das organizações.

REFERÊNCIAS

- BERTOCELLI, R. de P.; CARVALHO, A. C. *Manual de compliance*. Rio de Janeiro: Forense, p. 37- 57. 2019.
- BRASIL. Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. *Presidência da República Casa Civil*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm>. Acesso em: 7 agos 2019.
- BRASIL. Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. *Presidência da República Secretaria Geral*. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Decreto/D8420.htm>. Acesso em: 7 agos 2019.
- BRASIL. Controladoria-Geral da União. *Programa de integridade: diretrizes para empresas privadas*. 2015. Disponível em: <<https://www.cgu.gov.br/Publicacoes/etica-e-integridade/arquivos/programa-de-integridade-diretrizes-para-empresas-privadas.pdf>>. Acesso em: 7 agos 2019.
- COLARES, W. C. *Ética e compliance nas empresas de outsourcing*. São Paulo 2014. Disponível em <<http://dspace.insper.edu.br/xmlui/handle/11224/1238>>. Acesso em: 27 set 2019.
- ESTADOS UNIDOS DA AMERICA. The United States Department of Justice. *Foreign Corrupt Practices act*. Disponível em: <<https://www.justice.gov/criminal-fraud/foreign-corrupt-practices-act>>. Acesso em: 5 de setembro de 2019.
- FIGUEIREDO, A. M. de; SOUZA, S. R. G de. *Como elaborar projetos, monografias, dissertações e teses*. 5. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.
- GIL, A. C. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2018.
- GONZALEZ, R. S. *Governança corporativa: o poder de transformação das empresas*. São Paulo: Trevisan, 2012.
- HALLQVIST, B. *A História do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa*. IBGC, 2002.
- INSTITUIÇÃO do programa de integridade nas empresas que contratam com a administração pública do estado do Rio de Janeiro. *Lei nº 7753/2017, de 17 de outubro de 2017*. Rio de Janeiro, RJ. Disponível em: <http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/CONTLEI.NSF/c8aa0900025feef6032564ec0060dfff/0b110d0140b-3d479832581c3005b82ad?OpenDocument>. Acesso em: 20 set 2019
- MADRUGA, E.; SILVA, F. A.; OLIVEIRA, F. R. de. *Compliance tributário: práticas, riscos e atualidades*. Santos, SP: Realejo, 2018.
- MENDES, F. S.; CARVALHO, V. M. de. *Compliance: concorrência e combate a corrupção*. São Paulo: Trevisan, 2017.
- NEVES, E. C. *Compliance empresarial: o tom da liderança*. São Paulo: Trevisan, 2018.
- PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C de. *Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico*. 2. ed. Rio Grande do Sul: Feevalel, 2013.
- RIBEIRO, M. C. P; DINIZ, P. D. F. Compliance e lei anticorrupção nas empresas. *Revista de informação legislativa*, v. 52, n. 205, p. 87-105, jan./mar. 2015. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/509944>>. Acesso em: 27 set 2019.

ROSSETI, J. P. *Governança corporativa: fundamentos, desenvolvimento e tendências*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

SILVA, E. C. da. *Governança corporativa nas empresas: guia prático de orientação para acionistas, investidores, conselheiros de administração e fiscal, auditores, executivos, gestores, analistas de mercado e pesquisadores*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

SILVEIRA, A. D. M. da. *Governança corporativa: no Brasil e no mundo*. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2015.

SOUZA, J. D. G. de. *A importância da função de compliance em instituições financeiras*. 2013. 46 p. MBA (Especialização em Finanças) - Ibmecc Business School, Rio de Janeiro, 2013.

VERÍSSIMO, C. *Compliance: incentivo à adoção de medidas anticorrupção*. São Paulo: Saraiva, 2017.