

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

***COMPLIANCE*: UMA FERRAMENTA PARA INCENTIVAR MUDANÇAS E
PREVENIR A CORRUPÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES**

DANIELLE MIRANDA PASCHOALINI

JUIZ DE FORA

2018

DANIELLE MIRANDA PASCHOALINI

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Trabalho de Conclusão de Curso, do curso de Ciências Contábeis, Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito para a aprovação.

Orientadora ProfaMa: Heloísa Baia da Costa

JUIZ DE FORA

FACC/UFJF

2018

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus e aos demais guias por ter iluminado meu caminho e ter me dado clareza nas horas difíceis.

E dedico este trabalho à minha mãe, minha querida amiga e meu avô que me apoiaram, incentivaram e ajudaram muito.

Aos demais amigos e familiares que de alguma forma contribuíram para a finalização deste trabalho e no decorrer de todo ano acadêmico.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS

Termo de Declaração de Autenticidade de Autoria

Declaro, sob as penas da lei e para os devidos fins, junto à Universidade Federal de Juiz de Fora, que meu Trabalho de Conclusão de Curso é original, de minha única e exclusiva autoria e não se trata de cópia integral ou parcial de textos e trabalhos de autoria de outrem, seja em formato de papel, eletrônico, digital, audiovisual ou qualquer outro meio. Declaro ainda ter total conhecimento e compreensão do que é considerado plágio, não apenas a cópia integral do trabalho, mas também parte dele, inclusive de artigos e/ou parágrafos, sem citação do autor ou de sua fonte. Declaro por fim, ter total conhecimento e compreensão das punições decorrentes da prática de plágio, através das sanções civis previstas na lei do direito autoral¹ e criminais previstas no Código Penal², além das cominações administrativas e acadêmicas que poderão resultar em reprovação no Trabalho de Conclusão de Curso.

Juiz de Fora, _____ de _____ de 2018.

Danielle Miranda Paschoalini

¹ LEI N° 9.610, DE 19 DE FEVEREIRO DE 1998. Altera, atualiza e consolida a legislação sobre direitos autorais e dá outras providências.

² Art. 184. Violar direitos de autor e os que lhe são conexos: Pena - detenção, de 3 (três) meses a 1 (um) ano ou multa.

ATA DE DEFESA DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Ao 29º dia do mês de novembro de 2018, nas dependências da Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal de Juiz de Fora, reuniu-se a banca examinadora formada pelos professores abaixo assinados para examinar o Trabalho de Conclusão de Curso de **DANIELLE MIRANDA PASCHOALINI**, discente regularmente matriculada no Bacharelado em Ciências Contábeis sob o número **201378052**, intitulado **COMPLIANCE: UMA FERRAMENTA PARA INCENTIVAR MUDANÇAS E PREVENIR A CORRUPÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES**. Após a apresentação e consequente deliberação, a banca examinadora se reuniu em sessão fechada, considerando a discente Aprovada. Tal conceito deverá ser lançado em seu histórico escolar quando da entrega da versão definitiva do trabalho, impressa e em meio digital.

Juiz de Fora, 29 de novembro de 2018



Profª Ma. Heloisa Baía da Costa
Orientadora



Profª Esp. Luiza Guedes Ferreira



Profª Me. Júlio César Mendes

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Combate à corrupção, feitos extrajudiciais.	21
Gráfico2 - Combate à corrupção no Rio de Janeiro – 2018	27
Gráfico3 - Combate à corrupção em Minas Gerais – 2018	28
Gráfico4 - Combate à corrupção no Espírito Santo – 2018	29
Gráfico 5 – Combate à corrupção em São Paulo – 2018	30

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Comparação entre <i>compliance</i> e auditoria interna.	15
Quadro 2 – Comparação entre <i>Compliance</i> e Governança Corporativa	17
Quadro 3 - Política anticorrupção.	26

LISTA DE SIGLAS

ABBI	Associação Brasileira de Bancos Internacionais
CGU	Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União
CNMP	Conselho Nacional do Ministério Público
FEBRABAN	Federação Brasileira de Bancos
GC	Governança Corporativa
IBGC	Instituto Brasileiro de Governança Corporativa
ISSAI	Normas Internacionais das Entidades Fiscalizadoras Superiores
MPF	Ministério Público Federal
TCU	Tribunal de Contas da União

RESUMO

A presente pesquisa consiste em um estudo sobre como o *compliance* se insere no âmbito organizacional das empresas. O desenvolvimento do estudo buscou comparar controles internos existentes e a forma como se completam. Contudo o foco principal são as mudanças na organização, combate à corrupção e fatos que os relacionam. Tendo em vista que o assunto é pouco abordado, busca-se com essa pesquisa aprofundar ao tema e responder as perguntas do problema: O que fazer para combater à corrupção nas empresas?; Quais as punições e quem será responsabilizado?; E quais as mudanças na organização com o uso da *compliance*?. Para alcance do objetivo proposto foi realizada uma pesquisa exploratória utilizando uma busca em sites oficiais que apresentaram dados estatísticos sobre o combate à corrupção e relatórios sobre a política anticorrupção. Este trabalho será mais uma contribuição para o tema que é de grande relevância para os envolvidos na área de *compliance*. Os resultados obtidos nesse estudo, concluem que o *compliance* incentiva as boas práticas para que a empresa obtenha boa reputação.

Palavras-chave: *Compliance*. Governança Corporativa. Auditoria Interna. Ato Anticorrupção. Mudanças e Punições.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	REFERENCIAL TEÓRICO	11
2.1	<i>Compliance</i>	11
2.2	<i>Compliance X Auditoria Interna</i>	12
2.3	<i>Compliance X Governança Corporativa</i>	16
3	METODOLOGIA	18
4	ESTUDOS ANALISADOS	19
4.1	Combate à corrupção nas empresas	19
4.2	Punições e responsabilidades	21
4.3	Mudanças com o uso <i>docompliance</i>	23
4.4	Análise da pesquisa	25
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	32
	REFERENCIAS	33

1. INTRODUÇÃO

Com as mudanças ocorridas, hoje em dia, temos um mercado mais focado em atingir seus objetivos de forma que todas as informações sejam verdadeiras, para que se possam confiar no negócio ou empresa e que ocorram o mínimo de problemas.

A concretização é feita pelas condutas éticas e de mecanismos de transparência, que disponibilizam informações e fazem prestação de contas. Para a administração obter credibilidade é preciso que seus atos, diante as sociedades sejam vistas com bons olhos, de forma correta e de boa conduta.

Diante disso, temos as más condutas, escândalos de corrupção, pessoas sem qualificação, gestão precária e fraudes que causam impacto no andamento e desenvolvimento das empresas.

O *compliance* é um controle interno e externo que surgiu e avançou devido aos problemas que se agravaram dentro das organizações. Problemas esses, causados pela falta de estrutura, organização, conduta, falta de normas e políticas.

Portanto, temos o *compliance* como uma ferramenta para incentivar as mudanças e o combate à corrupção, para que as empresas se alinhem corretamente diante o mercado.

Os problemas levantados na pesquisa estão ligados ao combate à corrupção, mudanças, punições e responsabilidades. Por tanto discutiremos os seguintes problemas: O que fazer para combater à corrupção nas empresas?; Quais as punições e quem será responsabilizado?; Quais as mudanças na organização com o uso do *compliance*?

Diante disso, o objetivo geral é apresentar o *compliance* e seus efeitos dentro das organizações. E os objetivos específicos, são: estabelecer a relação do *compliance* com outros temas, a fim de demonstrar que a auditoria e a governança corporativa complementam, não substitui; demonstrar a aplicabilidade e utilidade do *compliance* e sua importância dentro das organizações; relacionar a boa reputação das empresas, com o combate à corrupção.

A justificativa da pesquisa se dá em virtude da necessidade de conhecimento da ferramenta *compliance*, que cresce cada vez mais no mercado, em vista da necessidade das organizações em seguir todas as leis e regras internas e externas, com informações verídicas, de boa conduta e que apresentassem resultados e respostas a sociedade ou interessados.

O estudo está estruturado em seções, iniciando nessa, a introdução; seguindo do referencial teórico que é a base para o entendimento da pesquisa; da metodologia; da apresentação da pesquisa e considerações finais. E por fim, apresenta-se as referências bibliográficas que foram utilizadas na realização do estudo.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico trata-se do conceito de *Compliance*. Subdivide-se essencialmente em temas ligados ao *compliance* como auditoria interna e governança corporativa.

2.1 *Compliance*

Dentro dos conceitos doutrinários, *compliance* é um termo muito expressivo. Nos termos de etimologia, a palavra *Compliance* é proveniente do inglês *to comply*, e apresenta os significados de cumprir, concordar, obedecer, estar de acordo, consentir ou sujeitar-se, e pode ser entendida como agir de acordo com alguma regra, instrução, comando ou pedido (SILVA; COVAC, 2015, P. 3).

Ainda, para Coimbra e Manzi (2010, p.2, apud SOUZA, BALBINO e MIRANDA, 2013, p.5) definem o *compliance* como “o dever de cumprir, estar em conformidade e fazer cumprir leis, diretrizes e regulamentos internos e externos, buscando mitigar o risco atrelado à reputação e o risco legal/regulatório”. O risco de *compliance* ocorre quando as empresas acabam sofrendo penalidades regulatórias ou até mesmo a perda de notoriedade decorrente de falhas cometidas no não cumprimento da regulamentação e códigos de conduta (SOUZA, BALBINO e MIRANDA, 2013, p.6)

Para Ribeiro e Diniz (2015), o *compliance* é uma expressão que se volta para as ferramentas de concretização da missão, da visão e dos valores de uma empresa. Assim, usualmente, a missão de uma organização é entendida como a finalidade ou o motivo para qual a mesma deve servir. É a razão de sua existência e encerra em sua descrição quais os negócios que a organização deve conduzir (CANDELORO; RIZZO; PINHO, 2015).

Para a Associação Brasileira de Bancos Internacionais (2009):

Ser *compliance* é conhecer as normas da organização, seguir os procedimentos recomendados, agir em conformidade e sentir quanto é fundamental a ética e a idoneidade em todas as nossas atitudes.

“Estar em *compliance* é estar em conformidade com leis e regulamentos internos e externos. “Ser e estar *compliance*” é, acima de tudo, uma obrigação individual de cada colaborador dentro da instituição (ABBI, 2009, p.11).

O *compliance* para os âmbitos institucionais e corporativos de certa forma, serve para seguir as diretrizes impostas para o negócio, bem como cumprimento das normas legais, regulamentos, “políticas e as diretrizes institucionais, além de detectar, evitar e tratar qualquer desvio ou inconformidade que possa ocorrer dentro da organização” (SILVA; COVAC, 2015, p.3).

E ressaltam:

Nesse sentido, surgem tanto identidades como conflitos de interesses, pois as pessoas podem concordar ou discordar pelos mais variados motivos no que diz respeito as formas de repartir os benefícios e os ônus gerados no convívio social. É justamente nesse momento que o respeito as normas se torna importante, não apenas para evitar punições e criar relações harmônicas, mas também para que a vida em grupo seja ordenada e as organizações (públicas e privadas) consigam atingir seus objetivos. (SILVA; COVAC, 2015, p.6).

Os autores, citados acima, relatam que as empresas necessitam de uma postura ética no cenário corporativo, que é destacado como um selo de combate a dilemas morais, e desta forma, ser um diferencial nos valores que a empresa carregará, pois terá um bem de valor intangível inclusive como objeto de um autêntico goodwill (ou fundo de comércio).

No Brasil, o conceito de *Compliance* foi disseminado a partir da década de 1990, quando ocorreu a abertura comercial do país ao mundo, devido a um contexto internacional que visou a necessidade do desenvolvimento de políticas para atender aos padrões de transparência e de conformidade no mercado financeiro mundial, e dessa forma os programas de *Compliance* passaram a ser implementados como uma cultura, em todos os níveis da organização (CANDELORO; RIZZO; PINHO, 2015).

A Associação Brasileira de Bancos Internacionais (2016), tem exemplos de como o *compliance* agrega valor:

- Qualidade e velocidade das interpretações regulatórias e políticas e procedimentos de *compliance* relacionados.
- Aprimoramento do relacionamento com reguladores, incluindo bom retorno das revisões dos supervisores.
- Melhoria de relacionamento com os acionistas.
- Melhoria de relacionamento com os clientes.
- Decisões de negócio em *compliance*.
- Velocidade dos novos produtos em conformidade para o mercado.
- Disseminação de elevadores padrões éticos/culturais de *compliance* pela organização.
- Acompanhamento das correções e deficiências (não conformidades).

Portanto, observa-se pelo pensamento de vários autores, a relevância atribuída ao *Compliance* como uma ferramenta de gestão organizacional.

2.2 *Compliance* X Auditoria Interna

O conceito de *compliance*, por vezes é confundido com a auditoria interna, contudo são diferentes e cada um tem sua importância dentro das organizações.

Em relação ao *Compliance*:

Pode e deve ser utilizado, tanto como uma ferramenta de controle, proteção e prevenção de possíveis práticas criminosas nas empresas, como um valioso instrumento de transferência de responsabilidade, evitando ou amenizando a responsabilidade da pessoa jurídica quando do surgimento de alguma patologia corruptiva (GABARDO; CASTELLA, 2015, p.134).

Junto ao surgimento da contabilidade encontra-se a auditoria que de acordo com Attie (2011, p.6), “o surgimento da auditoria está ancorado na necessidade de confirmação por parte dos investidores e proprietários quanto à realidade econômico-financeira espelhada no patrimônio das empresas investidas (...)”.

Conforme Jund (2001, p. 26), auditoria Interna é:

A atividade de avaliação independente e de assessoramento da administração, voltada para o exame e avaliação da adequação, eficiência e eficácia dos sistemas de controle, bem como da qualidade do desempenho das áreas, em relação às atribuições e aos planos, às metas, aos objetivos e às políticas definidas para as mesmas.

Para Crepaldi e Crepaldi (2016) a auditoria interna é facultativa, sendo esta uma forma de apoio à gestão. Para tanto temos um controle interno e externo que serve para entender o funcionamento da empresa, o profissional auditor quando necessário ou caso não exista, faz sugestões para melhorias e implantação desses controles, com o objetivo de examinar integridade, adequação e eficácia dos controles internos e das informações físicas, contábeis, financeiras e operacionais da entidade.

Attie (2011), conceitua a auditoria interna como uma atividade de avaliação independente, que se situa dentro da organização para a revisão da contabilidade, finanças e outras operações como base para complementar à Administração. O autor ainda afirma que no Brasil ainda não está bem definido exatamente o que é, e que somente as multinacionais, grandes instituições e o segmento financeiro que aceitam bem a auditoria interna. Desta forma, temos que a administração das organizações dita as próprias regulamentações e indica o que o profissional auditor interno deve fazer em seus trabalhos.

ABBI e FEBRABAN (2009) relatam que a auditoria interna finaliza seus trabalhos de forma eventual e temporal, através das amostragens que verificam o cumprimento das normas e processos instituídos pela alta Administração e, quanto a *compliance*, executa “de forma rotineira e permanente, monitorando-as para assegurar, de maneira corporativa e tempestiva, que as diversas unidades da instituição estejam respeitando as regras aplicáveis”.

Muzilli (2007) relata as diferenças de uma forma bem singela, diz que a auditoria auxilia a organização no auxílio de seus objetivos por meio da aplicação da abordagem

disciplinada e sistemática de avaliação e melhoria da eficácia dos processos de gerenciamento de riscos, de controle e governança corporativa. Em oposição, *compliance* é a necessidade de disseminar em cada membro da organização e das pessoas relacionadas, possui um conceito de se cumprir as normas internas, as leis e regulamentos em que a organização se submeta. Em complemento, ABBI e FEBRABAN (2009), a *compliance* faz parte da estrutura de controles, enquanto a auditoria avalia essa estrutura, no entanto acreditam possuírem diversas funções semelhantes.

Essas semelhanças são ressaltadas por Mota e Santos (2016, p.8):

(...) a Gestão de *Compliance* pode estar sujeita à revisão constante da Auditoria Interna e, assim, torna-se de extrema importância o trabalho em conjunto e a colaboração das duas áreas, não podendo haver atritos, falta de comunicação e inconformidades, enfim, ambas devem estar em perfeita harmonia.

Para facilitar, abaixo citaremos as atividades desempenhadas pelo *compliance* e pela auditoria interna (FEBRABAN, 2014, p. 17)

Quadro 1 – Comparação entre *Compliance* e Auditoria Interna

COMPLIANCE	ATIVIDADE	AUDITORIA INTERNA
Vital aos processos de governança corporativa da organização.	SEMELHANTE	Vital aos processos de governança corporativa da organização.
Desempenha suas funções de forma independente.	SEMELHANTE	Desempenha suas funções de forma independente.
Utiliza os relatórios da auditoria interna, quando cabíveis e disponibilizados.	SEMELHANTE	Utiliza os relatórios de <i>compliance</i> , quando cabíveis.
Complementa as funções desempenhadas pela auditoria interna, mantendo sua independência, sem sobreposição das atribuições desenvolvidas por ambas.	SEMELHANTE	Complementa as funções desempenhadas pelo <i>compliance</i> , mantendo sua independência, sem sobreposição das atribuições desenvolvidas por ambas.
Reporta o resultado de suas atividades à alta administração, ao conselho de administração e/ou comitê de auditoria.	SEMELHANTE	Reporta o resultado de suas atividades à alta administração e/ou comitê de auditoria.
Subsídia o gerenciamento dos processos, monitorando a conformidade com as diretrizes estabelecidas pela organização.	DIFERENTE	Avalia a aderência e integridade dos processos e de controles internos da organização, aferindo se estes estão adequados às diretrizes estabelecidas pela organização e normas emitidas pelos reguladores.
Aponta a falha, podendo recomendar a solução, auxiliando no seu monitoramento.	DIFERENTE	Aponta a falha, podendo ou não recomendar solução. Não se envolve na elaboração e implementação da solução, porém avalia se a falha apontada foi corrigida e o risco relacionado, mitigado.
Executa trabalhos de forma rotineira e permanente, com vistas a assegurar a existência de um sistema de controle interno efetivo, consoante as diretrizes estabelecidas pela alta administração.	DIFERENTE	Executa trabalhos de forma regular, com base em cronograma previamente elaborado, por mecanismo de avaliação dos principais riscos e ameaças aos objetivos da organização, com a finalidade de aferir o cumprimento das diretrizes estabelecidas e instituídas pelo conselho de administração e/ou pela alta administração, bem como leis e regulamentos.

FONTE: FEBRABAN, 2014,p.17

De acordo com as análises feitas até agora, podemos conceituar a *compliance* como um padrão estabelecido dentro das empresas que seguem as leis, os regulamentos, as práticas,

entre outros, que regem para o bom funcionamento do negócio. Já na auditoria interna, busca fiscalizar se estas normas estão sendo bem executadas e torna seus controles mais eficientes.

2.3 *Compliance* X Governança Corporativa

A relação entre o *Compliance* e a Governança Corporativa é apresentada pelo autores Mota e Santos (2016, p.4), em sua obra, enfatizando os seus benefícios:

A implementação de um programa de compliance, além de combater fraude e corrupção, atua na redução dos riscos do negócio através da melhoria dos controles internos, além de agregar à empresa outros benefícios. Uma boa gestão trará melhorias para a empresa, garantindo que esteja em conformidade interna com os regulamentos, o que ajuda a evitar problemas relacionados à exposição negativa da imagem da empresa, melhoria no retorno de investimentos e nos níveis de governança corporativa.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (2018), a Governança Corporativa surgiu ao longo do século XX. No Brasil, este movimento surgiu em 1990, com a necessidade de mudanças dentro das companhias, com a abertura do mercado nacional e das privatizações em busca das boas práticas.

Ela pode ser representada por um conjunto de regras e práticas que visa a reduzir os conflitos ou os problemas do negócio, utilizando-se de mecanismos de incentivo e de controle (SILVEIRA, 2004)

O termo governança, com base na literatura acadêmica, pode ser definido, de forma ampla, como um processo complexo de tomada de decisão que antecipa e ultrapassa o governo (RODHES, 1996).

A definição de governança corporativa para Gonzales (2012, p.25) é:

Todo o processo de gestão e monitoramento desta que leva em consideração os princípios da responsabilidade corporativa (fiscal, social, trabalhista, comunitária, ambiental, societária), interagindo com o ambiente e os públicos estratégicos, os chamados stakeholders, em busca da sustentabilidade para ser longeva.

Temos que, o papel fundamental da governança corporativa é gerar mecanismos eficientes para assegurar que as ações praticadas pela diretoria executiva estejam alinhadas com os interesses dos acionistas (SILVA, 2006, p.126).

Desta forma, Gamero e Rodrigues (2016) mencionam que as instituições financeiras devem estar comprometidas com os princípios de Governança Corporativa e de acordo com as melhores práticas e condutas. Os princípios da GC (IBGC, 2018) são: Transparência, equidade, prestação de contas e responsabilidade corporativa.

Alguns tópicos passíveis de integração entre as práticas de governança corporativa e de *compliance* (FEBRABAN, 2014):

Quadro 2 – Comparação entre *Compliance* e Governança Corporativa.

GOVERNANÇA CORPORATIVA	COMPLIANCE
<ul style="list-style-type: none"> ● Estratégia de negócio; ● Diretrizes gerais (políticas) e limites de exposição a riscos; ● Código de conduta; ● Conselho de administração e fiscal; ● Comitês de auditoria, de conduta ética, de sustentabilidade, de novos produtos, de crédito, de tesouraria, de tecnologia da informação, de gestão de projetos, de crises, de controles internos e de <i>compliance</i>; Auditoria interna; ● Ouvidoria; ● Políticas de alçadas; ● Políticas de “conheça seus funcionários”, “conheça seu cliente”, “conheça seus correspondentes” e “conheça seus fornecedores/terceiros”; ● Programa de segurança da informação e de continuidade de negócios. ● Programas de prevenção à fraude; Programas de prevenção aos crimes de lavagem de dinheiro e financiamento ao terrorismo; ● Programa anticorrupção 	<ul style="list-style-type: none"> ● Política da função e atividade de <i>compliance</i>; ● Programas de <i>compliance</i>; ● Matriz de riscos de <i>compliance</i>; ● Programas de auto instrução e treinamentos aos funcionários; ● Normas e procedimentos das áreas operacionais, departamentos, produtos e dos sistemas informatizados; ● Indicadores-chave de <i>compliance</i>; Relatórios de monitoramento a exposição aos riscos de <i>compliance</i>; ● Comunicação dos resultados para a alta administração; ● Canal de denúncia

FONTE: FEBRABAN (2014, p. 21 e 22)

Assim, além do *compliance* estar integrado aos demais pilares de Governança Corporativa, se insere, também, ao assegurar o cumprimento de normas e dos procedimentos, nas mudanças que se alinham em seus processos e, principalmente sua imagem, que deve ser conservada perante o mercado. E conclui-se que os papéis do *compliance*, “desempenhados com foco em suas atividades intrínsecas, contribuem para uma boa governança corporativa e uma gestão empresarial eficaz”, que auxiliará na perenidade da empresa que atua (FEBRABAN, 2014).

3. METODOLOGIA

Esta pesquisa tem como objetivo apresentar o *compliance* e seus efeitos dentro das organizações, bem como: estabelecer a relação do *compliance* com outros temas, a fim de demonstrar que um complementa o outro, não substitui; demonstrar a aplicabilidade e utilidade do *compliance* e sua importância dentro das organizações. E para responder tal objetivo, realizou-se um estudo bibliográfico.

Quanto à abordagem, o estudo se enquadra como qualitativa, pois não se utiliza modelos estatísticos na análise dos dados e nem experimentos científicos, e sim procede com interpretações a respeito de conteúdo literários.

O presente estudo baseia-se nos livros da biblioteca virtual da Universidade, artigos pesquisados no Google acadêmico. Para Cerro e Bervian (2002) a metodologia pode ser definida como o estudo e a avaliação dos diversos métodos, com o propósito de identificar possibilidades e as limitações para a pesquisa científica.

Este estudo, pode ser classificado como qualitativo da pesquisa bibliográfica e explicativa. Para a elaboração do trabalho, iniciamos com a construção do referencial teórico, em que foram feitos levantamentos dos conceitos utilizados durante este e de acordo com Mendonça (2012).

A pesquisa bibliográfica, também conhecida como pesquisa de fontes secundárias, trata basicamente, da realização de um levantamento da bibliografia já publicada e apresentada em forma de livros técnicos, artigos e revistas científicas, dentre outras publicações (MENDONÇA, 2012).

4. ESTUDOS ANALISADOS

Para avaliarmos o problema, antes precisamos das definições de cada um para que seja feita uma melhor análise. De acordo com o dicionário online de português¹, corrupção é “Ação ou resultado de subornar (dar dinheiro) uma ou várias pessoas em benefício próprio ou em nome de uma outra pessoa; suborno”, que seria também “ação ou efeito de corromper”. Contudo temos a anticorrupção que é “combate ações ilegais, especialmente relacionadas com suborno, com oferta de dinheiro em troca de favores ou em benefício próprio”.

O *compliance* como discorrido no estudo, é visto como uma forma de cumprimento das leis e das normas, tanto interna como externa, mas que estejam relacionadas às condutas éticas, pois faz evitar riscos e impactos negativos para a empresa.

4.1 Combate à corrupção nas empresas

No Brasil, as empresas encaram diversos desafios para combater fraudes e atos antiéticos. Fraude e atos corruptos causam impactos altamente negativos no crescimento econômico resultando em ineficácia e incentivos incorretos para investimentos (SPECK, 2000).

Para compreender a corrupção, é necessário pesquisar mais sobre economicismo, levar em consideração que verdadeiros atores econômicos se fundamentam não apenas na procura de seus interesses próprios, como também, no oportunismo, que se baseia na procura do seu próprio interesse mesmo em prejuízo de outrem (WILLIAMSON, 1996).

A corrupção, portanto, pode acarretar danos às empresas, demandando que estas precisem encarar o risco. A empresa está suscetível a vários riscos relacionados à corrupção, como estratégicos, financeiro, de mercado, dentre outros.

Desta maneira, compreendendo que a corrupção e as fraudes são extremamente danosas às organizações como um todo e até mesmo para a sociedade, entende-se que é de extrema importância perceber formas de erradicar tais atitudes. Hoje em dia, é de costume no âmbito mundial entre as grandes empresas a busca por resguardar o negócio mediante políticas e práticas que possam reduzir os riscos.

Uma das formas de reduzir estes riscos é por meio do uso de *compliance*, que orienta a agir conforme uma norma, uma solicitação ou um comando. *Compliance* é o instrumento de governança corporativa, no que se tange aos sistemas, processos, regras e procedimentos

¹<https://www.dicio.com.br/corrompimento/>

utilizados no gerenciamento dos negócios da instituição, viabilizando o aprimoramento da relação com os investidores (ASSI, 2013).

Diversas pessoas confundem *Compliance* com Auditoria Interna. Da mesma forma do setor de *Compliance*, a auditoria é um alicerce fundamental da administração corporativa, proporcionando a intensificação do sistema de controles internos da organização. A auditoria interna é componente crucial para uma governança empresarial porque é capaz de proporcionar bastante força no sistema de controle interno (GIOVANINI, 2014).

Combater a corrupção é uma tendência global porque aprimora os programas de administração empresarial por meio da implantação de comportamentos éticos, que colaboram para um meio de negócios de acordo com as normas jurídicas e éticas que precisam balizar as relações laborais.

Para Giovanini (2014, p. 14), “a corrupção inclui o suborno, extorsão, nepotismo, tráfico de influências e utilização de informações privilegiadas para fins pessoais ou de grupos restritos de pessoas em detrimento de uma gama da população”.

No país, o papel do *compliance* primeiramente foi conduzido para o segmento jurídico porque se acreditava que era constituído somente por leis e regras o entendimento de que as consequências iam bem além disso. Somente foi notado com o decorrer do tempo, quando então começou a implementação de setores de *compliance* e qualificação e preparo de profissionais para trabalhar na gestão de *compliance* (GIOVANINI, 2014).

O Brasil não é o melhor exemplo em se tratando de ética e corrupção, sobre isso, não há contestações. Mas, é inegável o progresso do País nos últimos anos, apesar dos avanços não terem sido tão rápidos como todos gostariam. Certamente este tipo de mudança, não ocorre da noite para o dia. Ela é lenta, paulatina, afetando comportamento de toda uma geração, a cultura de um povo e encontra obstáculos estruturais significativos, referentes à educação, ou à falta dela, à desigualdade social, aos costumes e a uma série de outros fatores (GIOVANINI; 2014, p.40).

Frente a conjuntura global de hoje, onde as fraudes financeiras, crimes de lavagem de dinheiro e de sonegação são constantes no meio organizacional, nota-se que o *compliance* precisa ser propagado para todos os profissionais da área acerca dos acontecimentos do universo corporativo. O *compliance* ainda é pouco difundido no Brasil, suas práticas podem e precisam ser utilizadas em todas as organizações que almejam estar conformes e cumprir os regulamentos impostos às atividades empresariais. Vejamos o Gráfico 1:

Gráfico 1– Combate à corrupção, feitos extrajudiciais.

FONTE: Ministério Público Federal, 2018.

O gráfico representa a quantidade de feitos extrajudiciais com o combate à corrupção no Brasil, do ano de 2012 a 2018.

4.2 Punições e responsabilidades

De acordo com o disposto da lei nº 12.846 de 2013 (Lei Anticorrupção), as empresas passaram a ser responsabilizadas objetivamente, nos âmbitos administrativos e civis pelos atos lesivos previstos nesta lei, e responsabiliza as empresas por irregularidades por qualquer um de seus funcionários.

A lei nº 12.846 de 2013 (apud Marinela, Ramalho, Paiva, 2015, p. 41):

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.

Parágrafo único. Aplica-se o disposto nesta Lei às sociedades empresárias e às sociedades simples, personificadas ou não, independentemente da forma de organização ou modelo societário adotado, bem como a quaisquer fundações, associações de entidades ou pessoas, ou sociedades estrangeiras, que tenham sede, filial ou representação no território brasileiro, constituídas de fato ou de direito, ainda que temporariamente.

Conforme Meister e Ridolfo (2014), nesta lei são caracterizados como atos lesivos:

I - Prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada;

II - Comprovadamente, financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática dos atos ilícitos previstos nesta Lei;

III - Comprovadamente, utilizar-se de interposta pessoa física ou jurídica para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados;

IV - No tocante a licitações e contratos:

a) frustrar ou fraudar, mediante ajuste, combinação ou qualquer outro expediente, o caráter competitivo de procedimento licitatório público;

b) impedir, perturbar ou fraudar a realização de qualquer ato de procedimento licitatório público;

c) afastar ou procurar afastar licitante, por meio de fraude ou oferecimento de vantagem de qualquer tipo;

d) fraudar licitação pública ou contrato dela decorrente;

e) criar, de modo fraudulento ou irregular, pessoa jurídica para participar de licitação pública ou celebrar contrato administrativo;

f) obter vantagem ou benefício indevido, de modo fraudulento, de modificações ou prorrogações de contratos celebrados com a administração pública, sem autorização em lei, no ato convocatório da licitação pública ou nos respectivos instrumentos contratuais; ou

g) manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos celebrados com a administração pública;

V - Dificultar atividade de investigação ou fiscalização de órgãos, entidades ou agentes públicos, ou intervir em sua atuação, inclusive no âmbito das agências reguladoras e dos órgãos de fiscalização do sistema financeiro nacional.

Da Responsabilização Administrativa (apud Marinela, Ramalho, Paiva, 2015, p. 110):

Art. 6º Na esfera administrativa, serão aplicadas às pessoas jurídicas consideradas responsáveis pelos atos lesivos previstos nesta Lei as seguintes sanções:

I – multa, no valor de 0,1% (um décimo por cento) a 20% (vinte por cento) do faturamento bruto do último exercício anterior ao da instauração do processo administrativo, excluídos os tributos, a qual nunca será inferior à vantagem auferida, quando for possível sua estimação; e

II – publicação extraordinária da decisão condenatória.

§ 1º As sanções serão aplicadas fundamentadamente, isolada ou cumulativamente, de acordo com as peculiaridades do caso concreto e com a gravidade e natureza das infrações.

§ 2º A aplicação das sanções previstas neste artigo será precedida da manifestação jurídica elaborada pela Advocacia Pública ou pelo órgão de assistência jurídica, ou equivalente, do ente público.

§ 3º A aplicação das sanções previstas neste artigo não exclui, em qualquer hipótese, a obrigação da reparação integral do dano causado.

§ 4º Na hipótese do inciso I do caput, caso não seja possível utilizar o critério do valor do faturamento bruto da pessoa jurídica, a multa será de R\$ 6.000,00 (seis mil reais) a R\$ 60.000.000,00 (sessenta milhões de reais).

§ 5º A publicação extraordinária da decisão condenatória ocorrerá na forma de extrato de sentença, a expensas da pessoa jurídica, em meios de comunicação de grande circulação e adaptada à prática da infração e de atuação da pessoa jurídica ou, na sua falta, em publicação de circulação nacional, bem como por meio de afixação de edital, pelo prazo mínimo de 30 (trinta) dias, no próprio estabelecimento ou no local de exercício da atividade, de modo visível ao público, e no sítio eletrônico na rede mundial de computadores.

§ 6º (VETADO)

Responsabilidade penal da pessoa jurídica (apud Veríssimo, 2017, p.174 e p.175).

Art. 41. As pessoas jurídicas de direito privado serão responsabilizadas penalmente pelos atos praticados contra a Administração Pública, a ordem econômica, o sistema financeiro e o meio ambiente, nos casos em que a infração seja cometida por decisão de seu representante legal ou contractual, ou de seu órgão colegiado, no interesse ou benefício da sua entidade.

§ 1º A responsabilidade das pessoas jurídicas não exclui a das pessoas físicas, autoras, coautoras ou partícipes do mesmo fato, nem é dependente da responsabilização destas.

§ 2º A dissolução da pessoa jurídica ou a sua absolvição não exclui a responsabilidade da pessoa física.

§ 3º Quem, de qualquer forma, concorre para a prática dos crimes referidos neste artigo, incide nas penas a estes cominadas, na medida da sua culpabilidade, bem como o director, o administrador, o membro de conselho e de órgão técnico, o auditor, o gerente, o preposto ou mandatário da pessoa jurídica, que, sabendo da conduta criminoso de outrem, deixar de impedir a sua prática, quando podia agir para evitá-la. Penas das pessoas jurídicas

Art. 42 Os crimes praticados pelas pessoas jurídicas são aqueles previstos nos tipos penais, aplicando-se a elas as penas neles previstas, inclusive para fins de transação penal, suspensão condicional do processo e cálculo da prescrição. A pena de prisão será substituída pelas seguintes cumulativa ou alternativamente:

I – multa;

II – restritiva de direitos;

III – prestação de serviços à comunidade;

IV – perda de bens e valores.

Parágrafo único. A pessoa jurídica constituída ou utilizada, preponderantemente, com o fim de permitir, facilitar ou ocultar a prática de crime terá decretada sua liquidação forçada, seu patrimônio será considerado instrumento do crime e como tal perdido em favor do Fundo Penitenciário. (...)

Gabardo e Castella (2015) dizem que ainda ocorre discussão sobre a natureza da Lei 12.846/2013, pois para alguns autores essas sanções/consequências se equiparam às leis criminais, entretanto na Lei 9605/98 de crimes ambientais para pessoas jurídicas, as sanções são consideradas leves em relação as instituídas pela Lei Anticorrupção. Ainda assim, é questionável o fato de se produzir provas contra si mesmo, sendo uma controvérsia já que a empresa seria considerada uma colaboradora do Estado, pois é obrigada a prevenir, expor as descobertas de transgressões e desvios de corrupção. Além disso, foram atribuídas às empresas o uso de mecanismos internos de controle e responsabilidade de desenvolver autoconhecimento de sua estrutura.

4.3 Mudanças com o uso do *compliance*

No decorrer do tempo, o *compliance* passou a ser o personagem principal nas empresas por conta de sua relevância para a conformidade legal. Consequentemente, tal papel de destaque adquiriu forças e motivou tanto as empresas pequenas como as grandes a implantarem um sistema de gerenciamento mais autêntico e completamente empenhado ao *compliance*.

Frente ao processo de implementação, as empresas passaram a notar quão seus processos eram ultrapassados, além de notarem que seus problemas não eram solucionados, porém ocultados. No entanto, a implantação do *compliance* somente adquiriu notoriedade com os constantes vexames de corrupção e das não conformidades das organizações. Assim, as empresas passaram a enxergar o *compliance* em um ponto-de-vista bem mais abrangente, efeito disso são as medidas adotadas para serem capazes de se preservarem diante os deveres de exercer boas práticas organizacionais (COIMBRA; MANZI, 2010).

A atual preocupação está em desafios encarados na implementação do *compliance* nas empresas. Isso acontece, porque é nesta hora que se observa as conformidades legais que podem atingir as condições aplicáveis ao empreendimento e promover mudanças em todo processo (LIMA, 2018).

Há diversas mudanças que as organizações podem promover com a implantação da *compliance*. A criação de um código de ética e conduta, por exemplo, pode servir como um “esquema” para impedir não conformidades na empresa. Ao elaborar e difundir esse código para os trabalhadores é propagado um padrão de atitudes. Dessa forma, todas as pessoas precisam se informar e cumprir as políticas da empresa (COIMBRA; MANZI, 2010).

Outra mudança nas empresas com o uso de *compliance* pode se dar com a centralização de processos internos e contratos. As admissões, contratos, concorrentes, acordos comerciais precisam passar pela equipe de *compliance*. Se a procura for muito grande para o cotidiano das empresas, há organizações que prestam consultoria em *compliance* e possuem recursos online para a gestão, competindo ao grupo somente fiscalizar (LIMA, 2018).

Para a determinação da ética, a maneira de atuação no mercado, de acordo com Nahs (2001), cada organização precisará saber o que pretende realizar e o que deseja de cada funcionário. Assim, o código de ética será personalizado, ou seja, cada empresa, através dos ensinamentos advindos da *compliance*, terá suas peculiaridades.

Ademais, outra mudança na organização será a determinação de um profissional para lidar diretamente com as atividades de *compliance* na empresa.

Para Bielgelman (2008, p. 113), o “*Chief Compliance Officer (CCO)*, tornou-se, rapidamente, um dos mais importantes papéis na organização nos dias de hoje”.

Este profissional não será responsável por fiscalizar, mas será um agente promotor da integridade nas atividades empresariais. O CCO terá participação na estruturação, supervisionará o canal de denúncias, acompanhará investigações, elaborará relatórios e será responsável pela gestão do programa de *compliance*. Entretanto, o mesmo será o responsável,

mas não o único atuante no programa de *compliance*, já que o mesmo requer a participação geral.

Além da capacitação técnica para atuação nesta área, o profissional deverá ser bem preparado e com capacidades múltiplas, tanto pessoais quanto profissionais, tal que acompanhe continuamente os temas de ética empresarial e de *compliance* no mercado (BIELGELMAN, 2008).

Sendo assim, apesar de serem necessárias diversas mudanças na organização para que as atividades de *compliance* sejam eficientes, acredita-se que as mesmas agregam positivamente ao negócio, de modo que a empresa esteja cada vez mais alinhada com as atividades necessárias.

4.4 Análise da pesquisa

O sistema Pró-Ética apresentado pelo Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União analisa a integridade no ambiente empresarial, no entanto é preciso que se cumpram todos os requisitos de admissibilidade previstos no regulamento que é avaliado pela Secretaria-Executiva do Pró-Ética.

O CGU apresenta relatórios produzidos a partir de informações e dados que correspondam ao exercício de um certo ano até meados de outro ano. E para esclarecer a intenção do sistema, não seria uma disputa entre as empresas, mas sim uma análise para melhor avaliar o Pró-Ética dentro de cada organização.

Desta forma temos que as empresas foram estimuladas a adotarem mecanismos de controles internos, pois começaram a se preocupar mais com as boas práticas. No entanto, ABBI e FEBRABAN (2009), ainda afirmam que “*Compliance* é um braço dos órgãos reguladores junto à administração no que se refere à preservação da boa imagem e reputação e às normas e controles na busca da conformidade.”

Para este estudo foi analisado relatórios de 2017 de apenas três empresas, tendo como único critério que as empresas deveriam ter pelo menos uma sede na região sudeste para que a pesquisa fosse mais direcionada.

E de acordo com os dados coletados, as empresas apresentaram pontos positivos e negativos que contribuíram para a avaliação da Política Anticorrupção, mas cada uma com sua particularidade, entretanto, os pontos negativos não foram citados pois em alguns casos foram omitidos.

Apresenta-se o quadro para explicar a Política Anticorrupção, presente na área II do relatório.

Quadro 3 - Política anticorrupção.

Pontos que contribuíram positivamente para a avaliação
<p>Empresa: ABB Ltda.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● “Norma Administrativa Suborno e Corrupção”: esta norma deixa claro a intolerância sobre comportamentos antiéticos (ex: pagamentos inadequados, práticas proibidas) atividades que se apresentem como suborno e corrupção. O emprego tem como consequência seu desligamento da empresa; ● “Norma Administrativa Contribuições Políticas, Beneficentes e Patrocínios”: no Brasil esta norma restringe contribuições políticas, no entanto com due diligence da equipe de integridade, há contribuições beneficentes; ● “Norma Administrativa Presentes, Entretenimento e Despesas”: padrão estabelecido no Brasil da ABB, que possui limite para as despesas, presentes e entretenimento. Caso não se cumpra, será constituído como uma violação, sendo adotado medidas disciplinares, incluindo demissão dos envolvidos; ● “Norma Administrativa Representantes Comerciais”: limita a relação com os representantes comerciais: baseados na probabilidade de volume anual do mesmo; faz uma fiscalização quanto aos contratos e pagamentos, para não ocorrer atos ilícitos; ● E a ABB em 2016, implementou uma cartilha, com regras, instruções, informações e esclarecimentos, sobre a participação nos contratos administrativos e licitações, que atende a Pró-Ética.
<p>Empresa: GranBio Investimentos S.A</p> <ul style="list-style-type: none"> ● A empresa possui uma área no site com o Código de Ética e Conduta e, Política Anticorrupção. ● Trata dos cumprimentos, das regras, das práticas que são consideradas ilícitas, possíveis penalidades, o recebimento de presentes e entretenimento, doações e patrocínios, penalidades (administrativa como criminal e civil). No todo, seguindo de acordo com o Código de Ética e Conduta e, com a Lei 12.846/2013. ● Embora a Granbio não faça participação nas licitações e não tenha contrato com a administração Pública, ela possui vínculo com o governo e agentes públicos, para o qual é necessário para seu funcionamento através de certificação e regulamentação, proibido de acordo com o item 8 e item 10, qualquer tipo de facilitação e, fazer ou receber pagamentos ilícitos, respectivamente. Também sendo citado que deve ser investigado as contratações de acordo com o histórico de corrupção (via due diligence). ● E reforça sua relevância, dando destaque a menção da área de <i>Compliance</i> no que diz respeito a Política Anticorrupção, com o cumprimento do programa de integridade.
<p>Empresa: Unimed Belo Horizonte Cooperativa de Trabalho Médico</p> <ul style="list-style-type: none"> ● A Política Corporativa de <i>Compliance</i> (PL.GES.CGC_.007) e as diretrizes anticorrupção com a Lei 12.846/13; ● “Política Corporativa de Relacionamento com Agentes Públicos”: que faz registro das reuniões e comunica a coordenação de <i>Compliance</i>. ● “Política Corporativa de Relacionamento com Agentes Públicos”: sobre o comportamento, comentários, conflito de interesses, acesso a divulgação de informação, que possam representar privilégio de certa forma a todos (diretores, colaboradores e gestores) que possuam parentesco com algum agente público.

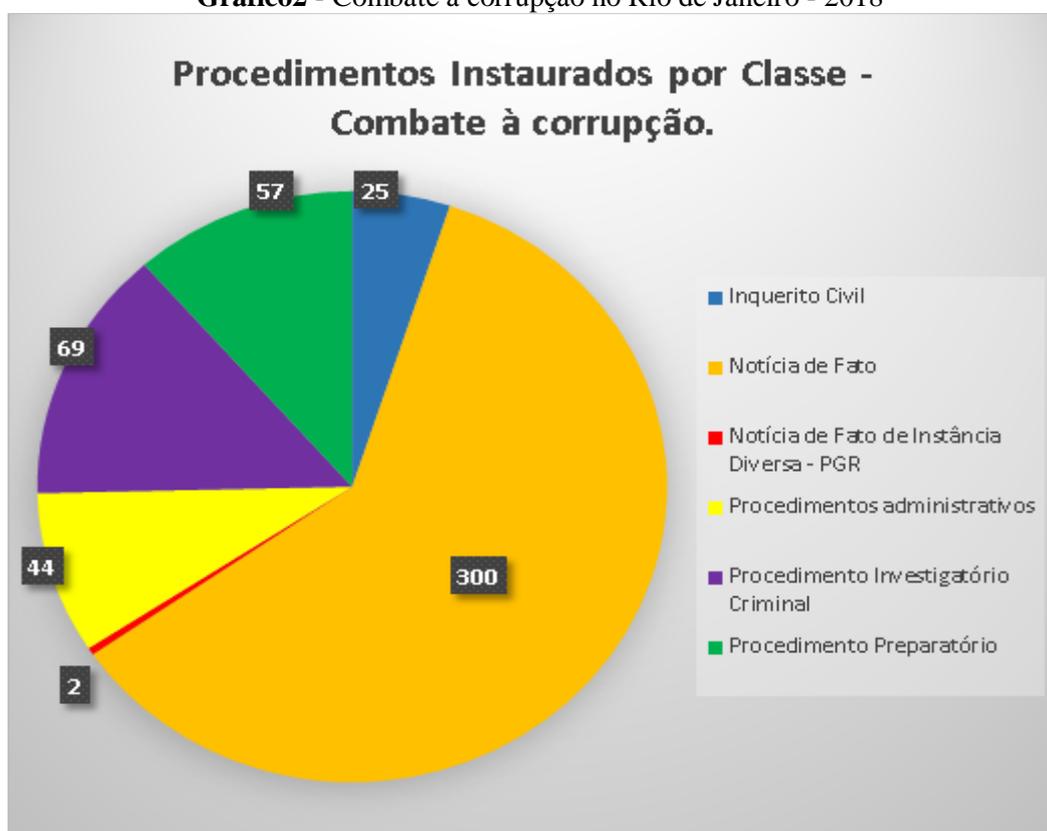
FONTE: Dados do Ministério da transparência e controladoria-Geral da União, 2017

Percebe-se, para participar deste programa a empresa precisa se empenhar para seguir as regras de acordo com o que é pedido pelo Ministério, para que o mesmo possa fazer uma

análise bem descritiva e significativa para cada participante. Podemos observar que na concepção das empresas esse relatório é de grande importância e interesse, pois muitas buscam bons resultados para demonstrar o quanto suas políticas, normas e condutas éticas funcionam dentro das suas organizações, passando boas impressões aos olhos do mercado.

Para tanto, com o intuito de entender melhor o combate à corrupção e como ele funciona na prática, foi obtido no site do MPF gráficos da classe Conselho Nacional do Ministério Público². Com a pesquisa reduzida, temos cada estado da região sudeste e como elas estão se comportando diante este fato.

Gráfico2 - Combate à corrupção no Rio de Janeiro - 2018



FONTE: Ministério Público Federal, 2018.

Rio de Janeiro tem seu maior índice na “notícia de fato” que foram 300 feitos extrajudiciais instaurados e o menor índice de apenas 2 casos extrajudiciais na “notícia de fato de instância diversa – PGR”.

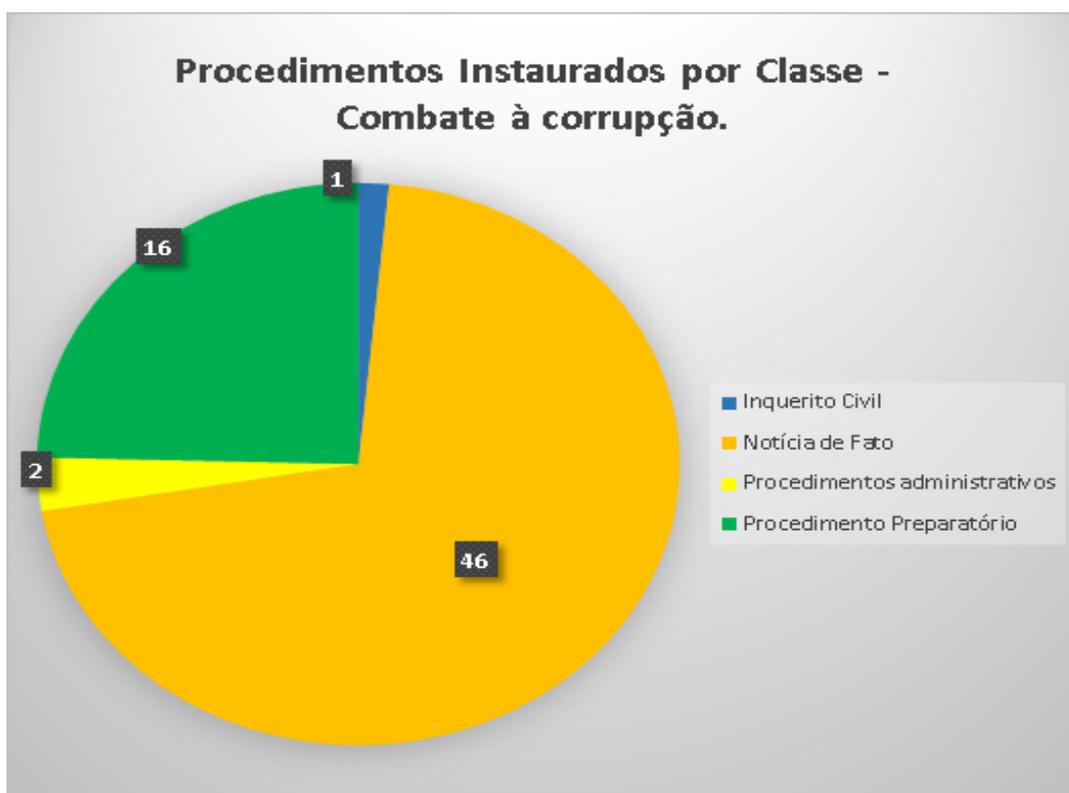
²A implantação do projeto Tabelas Unificadas tem como proposta central a integração do Ministério Público, por meio da unificação e a construção das terminologias. Regidas pela resolução nº 63/2010, do Conselho Nacional do Ministério Público - CNMP, as Tabelas Unificadas pretendem também facilitar o fluxo de informações e o acesso ao trabalho realizado pelos diversos ramos do Ministério Público. O trabalho para unificar os termos está sendo realizado no Ministério Público da União e dos Estados.

Gráfico3-Combate à corrupção em Minas Gerais – 2018



FONTE: Ministério Público Federal, 2018

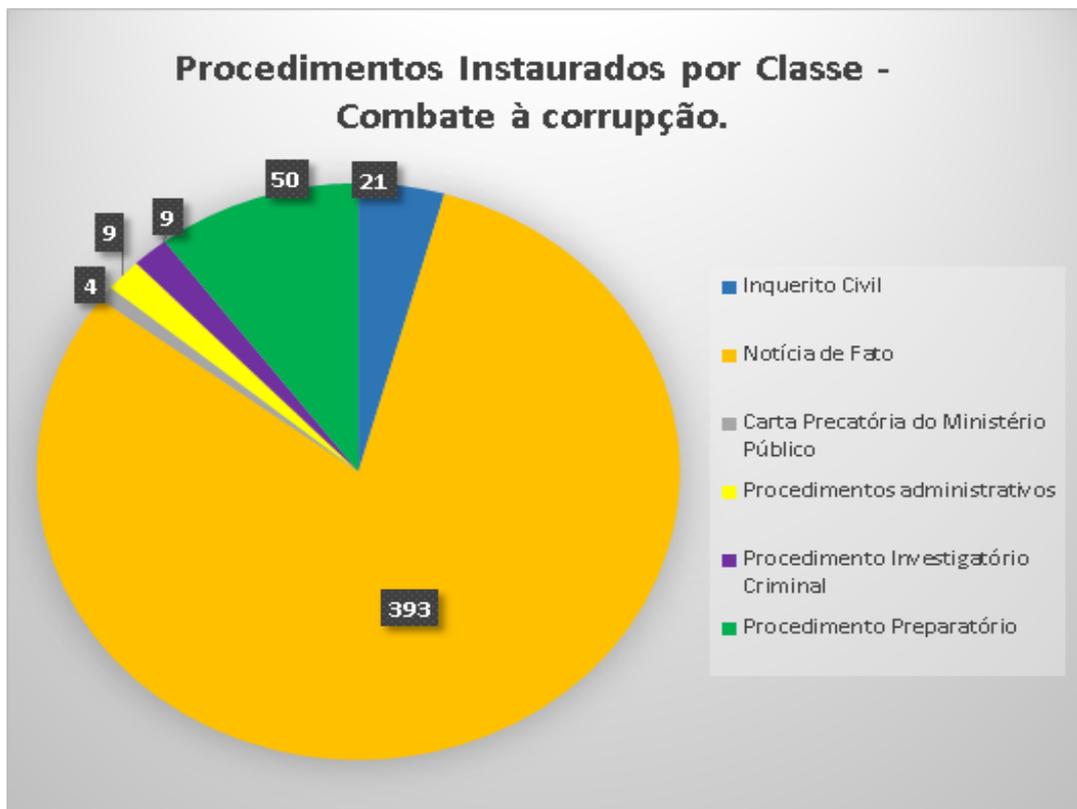
Em Minas Gerais o caso foi parecido com o do Rio de Janeiro, seu maior índice foi na “notícia de fato”, só que foram 415 feitos extrajudiciais instaurados e o menor índice também foi de apenas 2 casos extrajudiciais na “notícia de fato de instância diversa – PGR”.

Gráfico 4 - Combate à corrupção no Espírito Santo - 2018

FONTE: Ministério Público Federal, 2018

No Espírito Santo, foi reduzido a classe CNMP, no entanto seu maior índice como nas anteriores, também foi na “notícia de fato”, com 46 feitos extrajudiciais instaurados e o menor índice foi de apenas 2 casos extrajudiciais nos “procedimentos administrativos”.

Gráfico 5–Combate à corrupção em São Paulo - 2018



FONTE: Ministério Público Federal, 2018

O estado de São Paulo, não possui a classe “notícia de fato de instância diversa – PGR”, porém tem a “Carta Precatória do Ministério Público” que teve seu menor índice com 4 feitos extrajudiciais e, o maior índice seguiu com a “notícia de fato” que teve 393 feitos.

Analisando os gráficos, vemos o quanto o combate à corrupção vem crescendo em uma das regiões com a maior concentração populacional do território brasileiro, conforme o IBGE (2010).

Nas palavras de Francisco (2018?):

O Sudeste é o principal responsável pela geração de riquezas econômicas do país. É a região mais desenvolvida: abriga as maiores montadoras e siderúrgicas do país, possui o maior parque industrial, áreas de atividades agrícolas modernas, bancos, mercados de capitais, empresas transnacionais, comércios, universidades, e possui as duas metrópoles nacionais, consideradas cidades globais (São Paulo e Rio de Janeiro). O Sudeste é responsável por 56,4% do Produto Interno Bruto (PIB) nacional.

Esta região agrega muito valor ao Brasil e com a utilização do *compliance* temos um fortalecimento desta prática para as melhorias nas organizações e fazendo com que esta ferramenta seja mais utilizada em outras regiões.

Porém, podemos constatar que o *compliance* só será bem desenvolvido caso seja de real interesse da empresa, pois é necessário o alinhamento de todos os tópicos citados aqui neste trabalho sobre mudanças, combate à corrupção, conduta de ética (pró-ética) e as ferramentas de controle que o auxiliam na execução de seu trabalho como a auditoria interna e governança corporativa.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do objetivo proposto, compreende-se neste estudo a função do *compliance* no âmbito organizacional da empresa. Com o estudo analisado foi observado como o *compliance* se comporta nas organizações, como o combate à corrupção está avançando ao longo dos anos e quais as punições e os responsáveis pelo não cumprimento das regras e das normas.

Foi observado neste trabalho que o *compliance* vai além das normas e procedimentos se mostrando um complemento de outros tipos de controles internos e colaborando para que as empresas ganhem notoriedade com sua implantação. Os avanços se deram a partir das soluções dos problemas na organização, com a necessidade de controles internos mais eficientes e pessoas mais qualificadas.

Portanto as empresas passaram a treinar seus funcionários, obter códigos de ética, boas condutas e começaram a apresentar desenvolvimento nos seus trabalhos de forma que contribuíram para a tomada de decisão, aumentaram a confiabilidade e melhoraram a imagem da empresa.

Aos interessados, pesquisadores acadêmicos e aos envolvidos, este estudo de mostra relevante para o aprofundamento, percepção, comparação e dúvidas que persistiram. O tema é pouco abordado, necessitando ter mais visibilidade por ser um assunto amplo que pode comprometer o funcionamento de diversas empresas. No Brasil o combate à corrupção apresentado pelo Ministério Público Federal, mostram o cenário das grandes organizações advindo dos escândalos, que logo perdem a credibilidade diante o mercado.

Apesquisa foi limitada na parte proposta do relatório em que foi feito de forma a reduzir e concentrar na região sudeste, apenas para melhor comparação entre a política anticorrupção. Como estudo futuro, o mesmo poderá ser feito com amostras de diversas empresas que fossem de uma área específica que fizessem uso do *compliance*, que poderiam ser comparadas e até mesmo servir de exemplos para outras empresas.

REFERÊNCIAS

- ABBI. **Associação Brasileira de Bancos Internacionais e Federação Brasileira de Bancos**[FEBRABRAN]. *Função de Compliance*, 2009. Disponível em: <<http://www.abbi.com.br/download/funcaoodecompliance_09.pdf>>. Acesso em: 21 abril de 2018
- ASSI, Marcos. **Compliance: como implementar**/Marcos Assi; com a colaboração de Roberta Volpato Hanoff. – São Paulo: Trevisan Editora, 2018.
- ASSI, Marcos. **Gestão de Compliance e Seus Desafios**. São Paulo: Saint Paul, 2013.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA BANCOS INTERNACIONAIS. Consulta geral a *homepage* Oficial. Disponível em: <<<http://www.abbi.com.br>>> . Acesso em: 01 out. 2018.
- ATTIE, William. **Auditoria: conceitos e aplicações** – 6. ed. – São Paulo : Atlas, 2011.
- BIELGELMAN, Martin T. **Building a world-class compliance program**, Hoboken, NJ: John Wiley, 2008.
- CANDELORO, Ana Paula Pinho; RIZZO, Maria Balbina Martins de; PINHO, Vinícius. **Compliance 360°: riscos, estratégias, conflitos e vaidades no mundo corporativo**. São Paulo: Trevisan Editora Universitária, 2012.
- CASTRO, Alexandre Ramires de. **Governança de tecnologia da informação e o compliance em instituições de serviço social autônomo** – 2012
- COIMBRA, Marcelo de Aguiar; MANZI, Vanessa Alessi. **Manual de compliance – Preservando a boa governança e a integridade das organizações**. São Paulo: Atlas, 2010.
- _____. **Compliance 360°: riscos, estratégias, conflitos e vaidades no mundo corporativo**. 2. ed. revista e atualizada. São Paulo: Editora da Autora Maria Balbona Martins de Rizzo, 2015.
- CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Makron Books, 2002.
- CGU. **Ministério da transparência e controladoria-geral da união**. Consulta geral a *homepage* Oficial. Disponível em: <<<http://www.cgu.gov.br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro-etica/relatorios-de-avaliacao/2017>>>. Acesso: 05 out. 2018.
- CREPALDI, Silvio Aparecido; CREPALDI, Guilherme Simões. **Auditoria contábil : teoria e prática** – 10. ed. – [3ª Reimpr.]. -São Paulo : Atlas, 2018.
- ENDEAVOR. Consulta geral homepage oficial. Disponível em: <<<https://endeavor.org.br/compliance/>>>. Acesso em: 21 abril de 2018.
- FEBRABAN. Federação Brasileira de Bancos. **Função de Compliance**, 2014. Disponível em: <<https://mbafinancasebanking.files.wordpress.com/2014/03/funcao_compliance_febraban.pdf>> . Acesso em: 21 abril de 2018.

FRANCISCO, Wagner de Cerqueira e. "**Região Sudeste**"; *Brasil Escola*. Disponível em: <<<https://brasilecola.uol.com.br/brasil/a-regiao-sudeste.htm>>>. Acesso em 06 de novembro de 2018.

GABARDO, Emerson; CASTELLA, Gabriel Morettini e. **A nova lei anticorrupção e a importância do *compliance* para as empresas que se relacionam com a Administração Pública**, 2015. Disponível em: <<<http://www.editoraforum.com.br/ef/wp-content/uploads/2015/08/lei-anticorrupcao-compliance.pdf>>>. Acesso em: 15 out. 2018.

GAMERRO, Jessica Faleiro; RODRIGUES, Ana Tércia Lopes. Artigo: **Governança Corporativa em Instituições Financeiras de Desenvolvimento**, 2016. Disponível em: <<<https://lume.ufrgs.br/handle/10183/168684>>>. Acesso em: 30 out. 2018

GIOVANINI, Wagner. **Compliance – A Excelência na Prática** – São Paulo: Compliance Total, 2014.

GONZALES, Roberto Sousa. **Governança Corporativa**. 1ª edição, 2012

IBGC. **Instituto Brasileiro de Governança Corporativa**. Consulta geral a *homepage* Oficial Disponível em:<<<http://www.ibgc.org.br/index.php/governanca/origens-da-governanca>>>. Acesso em: 30 out. 2018

JUND, Sergio. **Auditoria: conceitos, normas, técnicas e procedimentos**. 2 ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2001.

LIMA, Danielle Pinheiro Diógenes. **Compliance: Prevenção de Responsabilidade nos Negócios e Contratos**. 1ª Edição: Lumen Juris, 2018.

MANUAL DE CONTROLES INTERNOS, março de 2004. Disponível em: <<<http://www.fbss.org.br/dados/wwwfbs/publica%20C3%A7%20C3%B5es%20t%20C3%A9nicas/Manual%20de%20Controles%20Interno%20e%20Compliance.pdf>>>. Acesso em: 21 abril 2018

MARINELA, Fernanda; RAMALHO, Tatiany; Paiva, Fernando **Lei anticorrupção: Lei n. 12.846, de 10 de agosto de 2013** — São Paulo: Saraiva, 2015.

MEISTER, Fernanda Garofalo; RIDOLFO, Maria Sylvia de Toledo. **Revista: Consultor Jurídico**, 2014. Disponível em: <<<https://www.conjur.com.br/2014-jan-18/compliance-meio-efetivo-coibir-pratica-ilicitos>>> . Acesso em: 15 out. 2018.

MENDONÇA, Ricardo Rodrigues Silveira de. **Sumário da Disciplina Metodologia Científica**. FACC, UFJF: Juiz de Fora, 2012

MOTA, Camila Marques Andrade; SANTOS, Ticiane Bezerra dos. **COMPLIANCE: tendência mundial na prevenção de riscos e combate à corrupção, 2016?**. Disponível em: <<<http://www.sindcontsp.org.br/uploads/acervo/arquivos/6c3ae4b2a41137e6c5e855ed1024246f.pdf>>>. Acesso: 21 abril 2018

MPF. **Ministério Público Federal**. Consulta geral homepage oficial. Disponível em: <<<http://sig.mpf.mp.br/MicroStrategy/servlet/mstrWeb?evt=3140&src=mstrWeb.3140&documentID=2C3AEE4011E466AA00000080EF85236C&Server=MSTRIS.PGR.MPF.MP.BR&Project=Unico&Port=0&share=1>>>. Acesso em: 01 novembro de 2018.

MPF. **Ministério Público Federal**. Consulta aos gráficos. Disponível em: <<<http://sig.mpf.mp.br/MicroStrategy/servlet/mstrWeb?evt=2048001&src=mstrWeb.2048001&visMode=0&documentID=8E0EFE3E11E439ED00000080EF254F24&server=MSTRIS.PGR.MPF.MP.BR&Project=ExtraJudicial&port=0&share=1&uid=a&pwd=a>>>. Acesso em: 06 de nov. de 2018.

MUZILLI, Marco Antônio. **Diferença entre *compliance* e auditoria interna**. Muzilli Governança Corporativa, São Paulo, 05 jun. 2006. Disponível em <<<http://muzilli.com.br/reportagem/compliance.html>>>. Acesso em: 25 out. 2018.

NASH, Laura L. **Ética nas empresas**: Guia prático para soluções de problemas éticos nas empresas. São Paulo: Makron Books, 2001.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Governança corporativa na prática**: integrando acionistas, conselho de administração e diretoria executiva na geração de resultados – 3. ed. – São Paulo: Atlas, 2015

Organização Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores. **Princípios Fundamentais de Auditoria de Conformidade**. Disponível em: <<<https://portal.tcu.gov.br/lumis/portal/file/fileDownload.jsp?fileId=8A8182A14DB4AFB3014DBAC9EC7B5EF9>>>. Acesso em: 31 out. 2018.

PORTA, Flaviano Carvalho Dalla. **As diferenças entre auditoria interna e *compliance***, 2011. DISSERTAÇÃO. Disponível em: <<<https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/35445>>> . Acesso em: 15 out. 2018

Presidência da República, Casa Civil - **Subchefia para Assuntos Jurídicos**. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm>> . Acesso em: 30 out. 2018

RIBEIRO, Marcia Carla Pereira; DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. ***Compliance* e lei anticorrupção nas empresas**. Revista de Informação Legislativa. Ano 52, n. 205, p. 87-105, jan./mar. 2015. Disponível em: <<<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/509944/001032816.pdf?sequence=1>>>. Acesso em: 02 out. 2018.

RODHES, Roderick Arthur William. **The new governance: governing without government**. Political Studies, vol. 44, n°4, 1996, p. 652-667.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS [SEBRAE]. **Micro e pequenas empresas geram 27% do PIB do Brasil**. Mato Grosso, 2014. Disponível em: <<<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/mt/noticias/micro-e-pequenas-empresas-geram-27-do-pib-do-brasil,ad0fc70646467410VgnVCM2000003c74010aRCRD>>>. Acesso em 13 de julho de 2017.

SILVEIRA, Alexandre Di Miceli da. (2004). **Governança corporativa e estrutura de propriedade: determinantes e relação com o desempenho das empresas no Brasil**. (Tese de Doutorado). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.

SPECK, Bruno. Wilhelm. Mensurando a corrupção: uma revisão de dados provenientes de pesquisas empíricas. **Cadernos Adenauer 10: Os custos da corrupção**. São Paulo: Fundação Konrad Adenauer, 2000. Disponível em: <<http://www.academia.edu/3992789/Bruno_Wilhelm_Speck_Mensurando_a_corrup%C3%A7%C3%A3o_uma_revis%C3%A3o_de_dados_provenientes_de_pesquisas_emp%C3%AAdricas>>. Acesso em: 08 nov. 2018.

SILVA, Daniel Cavalcante. COVAC, José Roberto. **Compliance como boa prática de gestão no ensino superior privado**. São Paulo: Saraiva, 2015.

SILVA, Edson Cordeiro. **Governança Corporativa nas empresas: guia prático de orientação para acionistas**. São Paulo: Atlas, 2006

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

WILLIAMSON, Oliver. **The mechanisms of governance**. Oxford: Oxford University Press, 1996.