

# COMPLIANCE: TENDÊNCIA MUNDIAL NA PREVENÇÃO DE RISCOS E COMBATE À CORRUPÇÃO

**Camila Marques Andrade Mota**  
**Ticiane Bezerra Dos Santos**

**Prof. Wagner Pagliato**

## **Resumo**

O presente artigo tem como primordial a complexidade que envolve o tema Compliance e sua implementação nas empresas brasileiras, objetivando combater à fraude e à corrupção intensificadas pela regulamentação da Lei 12.846/2013 e suas alterações. Sem dúvida é um dos temas mais discutidos atualmente no ambiente corporativo, tendo em vista que Compliance é considerado uma tendência mundial e suas práticas já são adotadas em outros países. Apontado como uma importante medida de proteção, trata de questões como prevenção de danos à imagem e à reputação da empresa, redução do número de ações judiciais e processos administrativos, minimização de riscos e perdas financeiras, além de agregação de valor à empresa através de implementação da ética nos negócios, o que certamente proporciona aos usuários internos e externos mais segurança. Um Programa de Gestão de Compliance atua na avaliação dos riscos do negócio, criação do código de ética, políticas e procedimentos da corporação, criação de canal de denúncias para melhorar a comunicação na empresa, monitoramento dos riscos advindos de fornecedores e parceiros, além de promover treinamentos e monitoramento contínuo da aplicação das normas criadas, buscando o comprometimento não só dos funcionários, mas principalmente da alta administração. O artigo apresenta ainda o resultado da análise de um questionário aplicado a graduandos do 8º semestre do curso de Ciências Contábeis, graduandos do 4º semestre do curso de Ciências Contábeis e profissionais da área Contábil já formados que atuam no mercado, com objetivo de verificar o nível de conhecimento e a interação dos entrevistados com o tema Compliance no que tange à função, objetivos e aplicabilidade do programa nas empresas Brasileiras.

**Palavras Chave:** Compliance, Redução de Riscos, Combate a Corrupção.

---

Camila Marques Andrade Mota, Graduada em Ciências Contábeis pela Universidade Guarulhos, Cursando Pós-Graduação em Auditoria e Perícia Contábil pela Universidade Cidade de São Paulo - UNICID, camilamarquezz@gmail.com.

Ticiane Bezerra Dos Santos, Graduada em Ciências Contábeis pela Universidade Camilo Castelo Branco, Pós-Graduada em Gestão e Planejamento Tributário - UNICID, Cursando Pós Graduação em Auditoria e Perícia Contábil e Pós-Graduação em Docência no Ensino Superior pela UNICID, ticisantos.vi@gmail.com.

Prof. Wagner Pagliato, na UNICID há 27 anos, Contador, Professor Emérito, Mestre em Educação e coordenador do curso de graduação em Ciências Contábeis, coordenador dos cursos de pós-graduação em Controladoria e Finanças Corporativas, Auditoria e Perícia Contábil e Gestão e Planejamento Tributário. Editor Sênior de Gestão em Saúde da Revista Science in Health, Autor dos livros: Curso de Auditoria, Demonstrações Contábeis Análise da Gestão Financeira e Gerencial: apresentação do fluxo de caixa direto e indireto e as principais alterações inseridas pela Lei 11.638/07, Manual de Auditoria e Contabilidade e Gestão Estratégica de Custos.

## **1 Introdução**

O desejo de se consolidar no mercado e a crescente pressão pela adoção de padrões éticos que resulte na valorização da organização têm feito com que as empresas se esforcem para alinhar a função de Compliance aos seus valores e objetivos estratégicos.

Compliance é uma tendência mundial entre as grandes instituições que realizam negócios a níveis internacionais e que buscam se resguardar através de políticas e práticas de redução de riscos para os negócios efetuados.

No Brasil, as práticas anticorrupção ganharam força após a regulamentação da Lei 12.846/2013, que entrou em vigor em 29 de janeiro de 2014.

A nova lei estabelece que empresas, fundações e associações passarão a responder civil e administrativamente sempre que a ação de um empregado ou representante causar prejuízos ao patrimônio público ou infringir princípios da administração pública ou compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, além de estabelecer a chamada responsabilidade objetiva, em que não é necessária a comprovação de dolo ou culpa para aplicação das sanções previstas na nova Lei.

No ambiente empresarial, o cenário é de mudança e adaptação à legislação, com a adoção de mecanismos de controle e políticas anticorrupção, como criação de código de ética, criação de um canal de denúncia e treinamento da equipe.

Mas será que o Brasil está preparado para todas essas mudanças?

Diante do exposto, o presente artigo pretende discorrer sobre o tema Compliance no que tange a conceito, funções e benefícios proporcionados pela sua implementação nas empresas, apresenta o profissional responsável pela área de Compliance e suas características básicas, além da legislação vigente, através de pesquisa bibliográfica em obras de autores renomados, como: Marcos Assi, Wagner Giovaninni, Marco Vinicio Petrelluzzi e Rubens NamanRizek Junior, porém restringe-se à avaliação do nível de conhecimento por parte dos graduandos do 4º e 8º semestre do curso de Ciências Contábeis e profissionais graduados no exercício da profissão Contábil sobre Compliance e sua implementação nas empresas brasileiras para combate à fraude e a corrupção, assim como prevenção e redução de riscos.

Para avaliação do público escolhido, foi realizada a aplicação de um questionário com 12 questões objetivas dirigido a 20 Contadores em atividade, 20 graduandos o 8º semestre do curso de Ciências Contábeis e 20 graduandos do 4º semestre do curso de Ciências Contábeis.

A pesquisa justifica-se pela necessidade de verificar se os profissionais atuantes e os graduandos (futuros profissionais do mercado) estão inteirados, preparados e atualizados sobre um dos temas mais discutidos no mundo dos negócios, permitindo, assim, contribuir para a reflexão sobre a necessidade de explorar mais o assunto no dia a dia.

A hipótese levantada é de que o assunto, embora importante, ainda é pouco abordado e discutido no Brasil e será testificada ou não, após a análise e interpretação do questionário aplicado.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Compliance**

A atividade iniciou-se em instituições financeiras, as quais possuem legislações mais rígidas e, por isso, necessitam estar em conformidade com leis e regulamentos. Atualmente, já está presente nas grandes corporações que preocupam-se em reduzir os riscos do seu negócio.

Atualmente é uma tendência mundial entre as grandes instituições que realizam negócios a níveis internacionais e que buscam se resguardar através de políticas e práticas de redução de riscos para os negócios efetuados.

A expressão Compliance deriva do verbo inglês *to comply*, que significa cumprir, executar ou realizar o que foi determinado, sendo assim, pode ser interpretado como o dever de cumprir, de estar em conformidade e fazer cumprir.

Segundo Assi (2013), “Compliance é a ferramenta de governança corporativa, no que se refere a sistemas, processos, regras e procedimentos adotados para gerenciar os negócios da instituição, proporcionando o aprimoramento da relação com os investidores”.

Para a Associação Brasileira de Bancos Internacionais (2016):

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, enquanto Estar em Compliance é estar em conformidade com leis e regulamentos internos e externos.

Ser e estar em Compliance é, acima de tudo, uma obrigação individual de cada colaborador dentro da instituição. (ABBI; 2016, p.4)

Para que uma empresa esteja em Compliance, é necessário que todas as áreas, principalmente a alta administração, estejam em cumprimento das normas internas e externas relacionadas à atividade da empresa.

## 2.2 Benefícios trazidos pela implementação de Compliance

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 melhoras 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, casos de assédio moral e condutas antiéticas, proporciona a valorização interna e o aumento de credibilidade por parte de clientes, investidores e fornecedores, maior eficiência e qualidade de produtos fabricados ou serviços prestados, melhoria no retorno de investimentos e nos níveis de governança corporativa.

## 2.3 Gestão de Compliance

### 2.3.1 Programa efetivo de Compliance

A Gestão de Compliance vai além de normas e procedimentos e deve estar envolvida em todas as atividades da empresa com objetivo de se inteirar e se cercar de informações para elaborar estratégias efetivas de prevenção de risco.

De acordo com o Portal de Compliance (2016) “um programa eficaz de *Compliance* deve ter ferramentas que permitam a implantação, comunicação e controle de normas e boas práticas em todas as camadas da empresa”.

Para a realização de um Programa Efetivo de Compliance são necessários alguns passos:

Realizar uma avaliação de risco; Comprometimento com a cultura de Compliance; Patrocínio e recursos para Compliance; Código de conduta ética, políticas e procedimentos; Atividades de DueDilligence (saber com quem sua empresa está fazendo negócios); Controle internos e monitoramento contínuo; Comunicação e programas de treinamentos contínuos; Canal de denúncias, mecanismos disciplinares e de investigação. (PORTAL DE COMPLIANCE; 2016, p.1)

Não existe um modelo padronizado de Gestão de Compliance, pois cada programa deve ser elaborado e executado de acordo com as características da empresa e os riscos do seu negócio, porém, para um programa efetivo de Compliance, é imprescindível que a alta direção esteja comprometida e que se tenha um programa de comunicação e treinamento efetivo, para que as políticas e procedimentos de controle, elaborados pela área de Compliance, possam ser transmitidos de forma que se incorpore gradativamente aos valores da empresa.

### 2.3.2 Funções e Objetivos do Programa

As funções de Compliance estão diretamente ligadas ao cumprimento de normas e leis e estão diretamente relacionadas a questões de conduta ética, pois mesmo que todas as leis e normas estejam sendo cumpridas, ainda existem ações que podem trazer riscos ou impactos negativos para a imagem da empresa, podendo muitas vezes colocar em risco sua continuidade.

Após conhecer o ambiente da empresa e os riscos aos quais o negócio está exposto, a área de Compliance deve desenvolver um programa com o objetivos de reduzir ao máximo esse riscos, esforçar-se para que todos se engajem no programa, além de acompanhar e fiscalizar se o programa está sendo cumprido.

Algumas técnicas são recomendáveis para o exercício da função de Compliance:

- ✓ Emitir normas e regulamentos internos.
- ✓ Fazer pesquisa diária de legislação aplicável às atividades da empresa, no que se refere à atividade de Compliance.
- ✓ Realizar teste de Compliance em operações, procedimentos e cadastros.
- ✓ Elaborar manual de gerenciamento de crise com a formação de um time de gerenciamento de crise.
- ✓ Elaborar teste de certificação de Compliance aplicável anualmente.
- ✓ Estimular competição, ética, superação de diferenças e trabalho em equipe.
- ✓ Monitorar e implementar mecanismos de controles internos vinculados à área de Compliance.
- ✓ Controlar e revisar as pendências cadastrais e a documentação referente às seções: “Conheça seu cliente”, em inglês, “Know Your Customer (KYC)”; “Conheça seu fornecedor”, em inglês, “Know Your Supplier (KYS)”; e “Conheça seu Funcionário”, em inglês “Know Your Employee (KYE)”.
- ✓ Criar controles operacionais e sistêmicos e testes para prevenção e detecção à lavagem de dinheiro, principalmente para instituições financeiras.
- ✓ Propor e apoiar a elaboração de treinamentos diversos dentro de sua área de atuação e de acordo com as necessidades da empresa e do staff.
- ✓ Desenvolver e implementar mecanismos de apoio (relatórios) aos executivos da organização para subsidiar decisões no comitê de Compliance. (ASSI; 2013, p. 50)

### 2.4 Compliance Officer – “Perfil e Funções”

O Compliance Officer é o Stakeholder mais exigido dentro das organizações, é ele quem coordena para que haja sucesso nas funções e procedimentos sem que haja falhas ou brechas. Como em qualquer outra profissão, espera-se a experiência necessária para cumprir com todas as exigências da demanda do mercado. Suas características pessoais e profissionais tendem a ser primordiais, devido ao método de gestão que vem sendo bastante explorado nas

organizações nos dias atuais, e esse profissional deve ser muito capacitado e qualificado para exercer essa tarefa.

A Gestão de Compliance é cada vez mais utilizada nas funções do mundo corporativo, sendo agregada nas mais variadas atividades organizacionais, engloba-se e adequa-se nos mais diversos setores de uma organização, pois participa, supervisiona, acompanha, elabora relatórios e é responsável pela gestão do programa desde a sua implantação.

Para Giovanini (2014) “A função do Compliance permeia toda a organização, abrange todos os processos, envolve todas as pessoas e a agregação de valor cumpre papel para sua sustentabilidade”.

Não há uma opinião definitiva sobre as características que definam um perfil padrão para esse profissional, porém existe um consenso de que ele precisa ser capaz de aplicar as regras, convencendo os demais a aderi-las sem utilizar para isso rispidez.

O profissional de Compliance tem como compromisso:

Agir, visando instruir os indivíduos, convencendo-os sobre a direção correta e obtendo-lhes o apoio, ou seja, jamais se furtar de intervir, em situações possíveis de risco à empresa ou às pessoas. Mas, todavia, se a sua voz atenciosa e educada não for ouvida, deverá adotar uma postura mais forte e radical, se for preciso, de forma a garantir o atendimento integral dos princípios do Compliance.

Para o exercício de suas atribuições do dia a dia, é fundamental esse profissional ser reconhecido na organização pela sua integridade e gozar de credibilidade, pois essa função assim requer.

Obviamente, outros quesitos são importantes, mas estes se tornam uma referência para o profissional ideal: proatividade, boa capacidade de trabalhar em equipe, bom poder de comunicação e liderança, entre outros. (PORTAL COMPLIANCE; 2016, p.2)

Diante da complexidade e amplitude do programa de Compliance, a organização precisa de um especialista dedicado exclusivamente a esta área, porque é nele que a organização vai depositar todas as suas fichas e confiança para fazer tudo funcionar em plena conformidade exigida.

O Compliance Officer vai atuar e apoiar dando o respaldo necessário a colaboração dos demais profissionais, além de ser considerado indispensável para a efetividade do programa de Compliance e para atingir objetivos, por esse motivo precisa assumir papéis diferentes de acordo com a situação vivenciada no dia a dia.

Nesse sentido, o Compliance Officer pode passar de Conselheiro, em que atua dirimindo eventuais dúvidas que possam surgir, à Facilitador, colocando-se ao lado dos

participantes da empresa como membro da equipe para atingir os objetivos da área e garantir a aplicação de princípios éticos e íntegros, ou mesmo, de Defensor incondicional dos princípios do programa à Sensibilizador através do seu poder de convencimento ao destacar a importância da implantação do programa.

## **2.5 Auditoria Interna x Compliance**

Muitos confundem a Auditoria Interna com Compliance. Assim como a área de Compliance, a auditoria é um importante pilar da governança corporativa, promovendo o fortalecimento do sistema de controles internos da instituição.

Para José Francisco Compagno, membro associado à ACFE (2016):

A função primordial do auditor não é investigar nem identificar fraudes. A auditoria de balanços financeiros, por exemplo, tem como missão identificar erros, diferenças e desvios dos princípios contábeis que afetem as demonstrações financeiras. Ou seja, a obrigação do auditor é analisar os dados apresentados pela companhia, verificar se eles estão compatíveis com os princípios contábeis utilizados naquele país e se refletem a realidade patrimonial e financeira da empresa.

Já quando o tema é o das fraudes, a responsabilidade do auditor é limitada ao que pode impactar a demonstração financeira de forma relevante e, conseqüentemente, distorcer a interpretação do leitor quanto à situação econômica e patrimonial de uma determinada empresa. Tudo mais que fuja desse conceito não é de responsabilidade nem atribuição do auditor. (IBRACON; 2016, p. 2)

A auditoria interna é parte fundamental para uma governança corporativa, pois consegue promover grande força no sistema de controles internos.

De acordo com Giovanini (2014) “A auditoria interna pode ser dividida em quatro partes: Auditoria de adequação, Auditoria de conformidade, Auditoria de eficácia dos processos e controles e Auditoria de maturidade.”

Os trabalhos da área de auditoria são realizados de forma aleatória, através de técnicas de amostragens, enquanto no Compliance, as atividades são executadas constantemente, buscando assegurar que as normas instituídas pelo programa de Compliance sejam cumpridas a cada negócio para prevenir e controlar os riscos em cada atividade.

Segundo a Associação Brasileira de Bancos Internacionais (2016) “o escopo e a extensão das atividades da área de Compliance deve estar sujeita à revisão periódica por parte da auditoria interna”.

Dentre os objetivos da função de compliance é importante ressaltar:

Compliance, estrutura que abraça o objetivo de proteger a empresa e os seus funcionários, conduzindo a organização a executar suas atividades de acordo com um código de conduta, com ações firmadas em valores morais, éticos, transparentes e em consonância com toda a legislação aplicável. Para dar cumprimento a esses objetivos, criam-se as atividades de prevenção, de estabelecimento de regras e códigos internos, controle e monitoramento. (GIOVANINI; 2014, p. 20)

Compliance tem como um dos seus objetivos principais a preservação da boa imagem e reputação de uma organização para que ela possa adquirir o respeito e confiança no mercado em que atua.

Assim como a auditoria interna, à área de Compliance deve ser independente, pois executa atividades rotineiras e permanentes, com isso, consegue assegurar que toda a organização esteja respeitando as regras e cumprindo com as normas e processos.

Ambas possuem funções semelhantes com foco e trabalho bem distintos. Compliance faz parte da estrutura de controles, enquanto a Auditoria Interna avalia essa estrutura. Com isso, 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.

## **2.6 Combate à corrupção**

De acordo com o dicionário, corrupção é a “ação ou efeito de corromper; decomposição; putrefação; depravação; desmoralização”. O significado da palavra mostra que se trata de uma atividade ilícita. Tanto no passado como nos dias atuais, essa palavra é, sem sombra de dúvida, uma constante em nossos diversos noticiários, porque retrata a situação não só das organizações públicas, como também das organizações privadas cujas suas atividades se misturam num mar de interesses obscuros e escusos que fogem da linha da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, princípios esses que regem uma excelente administração em que também podemos mencionar a não menos importante ética.

Combate à corrupção é uma tendência mundial, pois melhora os programas de Governança Corporativa através da implementação de condutas éticas, que contribuem para um ambiente de negócios conforme as regras éticas e jurídicas que devem pautar as relações de negócios.



Giovanini (2014) diz que “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”.

As fraudes mais comuns ocorridas nas empresas estão relacionadas apropriação indevida de ativos, uso de bens corporativos para fins pessoais ou roubo de materiais de escritórios, esquemas de cobranças, funcionários fantasmas inclusos na folha de pagamento, receitas fictícias, assim como valorização ou desvalorização de ativos.

Devido ao alto índice de escândalos envolvendo empresas públicas e privadas, cada vez mais a atenção dos gestores tem se voltado para as questões relacionadas ao Compliance, e isto nada mais é do que o resultado das normas específicas de combate à corrupção nas quais as organizações têm como obrigação, dever moral e ético, de fazer valer as leis e regras impostas pela administração pública. Com isso temos as fiscalizações ainda mais intensas, aplicando diversas multas através dos órgãos reguladores que supervisionam e fiscalizam os descumprimentos das exigências das normas que fogem à regra dentro das administrações das organizações públicas e privadas. Isso vem se tornando cada vez mais de interesse público e as empresas devem dar mais e maior atenção as suas próprias ações, pois quanto mais idônea uma organização, maior será seu valor no mercado.

## **2.7 Compliance no Brasil**

No Brasil, a função de Compliance inicialmente foi direcionada para a área jurídica, pois se acreditava que era composta apenas por normas e regulamentos a compreensão de que os impactos iam muito além disso. Só foi percebida com o passar do tempo, quando então se iniciou a implementação de áreas de Compliance e capacitação e treinamento de profissionais para atuar na Gestão de Compliance.

Para acompanhar as mudanças constantes ocasionadas pela globalização econômica, as empresas precisam se adequar aos padrões de negócios e acompanhar as novas tendências internacionais.

Essa nova fase exige que as empresas aprimorem seu modelo de gestão e seus gestores precisam atualizar-se e capacitar-se para a gestão de Compliance, buscando auxílio de instituições que tenham como objetivo promover a cultura de Compliance, em sua maior dimensão.

Giovanini acredita que:

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)

## 2.8. Análise do Questionário

Com o intuito de atender ao objetivo específico desta pesquisa, inicia-se a análise de dados coletados, através de um questionário com questões objetivas aplicado junto a 60 profissionais da área contábil, sendo 20 Contadores em atividade, 20 graduandos do 8º semestre do curso de Ciências Contábeis e 20 graduandos do 4º semestre do curso de Ciências Contábeis. O questionário tem como objetivo verificar o nível de conhecimento dos alunos do curso de Graduação de Ciências Contábeis e dos profissionais formados da área Contábil sobre o tema compliance. Para cada pergunta, o entrevistado deveria escolher entre as alternativas a, b, ou c. Assim, este questionário foi aplicado de forma presencial a todos os graduandos e via e-mail a todos os contadores.

Perfil dos Profissionais entrevistados:

- Quanto ao grau de instrução retratado na questão nº10, 31% dos entrevistados possuem Nível Superior Completo e 69% dos entrevistados possuem Nível Superior em andamento.
- Quanto à área de atuação retratado na questão nº 11, 12% são Microempresários de Escritório Contábil, 21% são Graduados em Contabilidade atuando em outra área profissional e 67% dos entrevistados atuam na Área Tributária, Contábil ou Gerencial de Instituições Públicas ou Privadas.
- De acordo com o Porte de Empresa na qual atua, retratado na questão nº 12, 16% dos entrevistados atuam em Empresas Nacionais de Grande Porte, 33% atuam em Multinacionais ou Empresas de Capital Aberto e 51% atuam em Pequenas e Médias Empresas;

A questão de nº 1 tinha com objetivo verificar se os entrevistados já tinham pelo menos ouvido falar sobre Compliance. Do público total, 31% já ouviram falar sobre o tema, 32% ouviram vagamente e 37% desconheciam totalmente o assunto. Analisando

individualmente os grupos, observou-se que o grupo que mais tinha ouvido falar sobre Compliance foi o grupo dos graduandos no 8º Semestre de Ciências Contábeis, seguidos pelos Contadores, com 26%, e os graduandos do 4º semestre, com 11%.

A questão de nº 2 tinha como objetivo verificar o nível de conhecimento dos entrevistados sobre o conceito de gestão de Compliance. Do total de entrevistados, 5% responderam que gestão de Compliance é atribuir normas e regras no trabalho, 36% que é o dever de estar em conformidade e fazer cumprir regulamentos internos e externos impostos às atividades da organização e 59% responderam que é auxiliar a organização a alcançar seus objetivos por meio da aplicação de uma abordagem sistemática e disciplinada para a avaliação e melhoria da eficácia dos processos de gerenciamento de riscos, de controle e governança corporativa. Analisando individualmente os grupos, observou-se que o grupo que teve maior conhecimento em Gestão de Compliance foi o grupo de contadores, com 39%, seguido dos graduandos no 4º Semestre de Ciências Contábeis, com 37%, e os graduandos do 8º semestre, com 33%.

A questão de nº 3 tinha como objetivo identificar a percepção dos entrevistados sobre a missão de Compliance. Do público do total entrevistado, 80% responderam que a missão de Compliance é assegurar, em conjunto com as demais áreas, a adequação, fortalecimento e o funcionamento do sistema de controles internos da Instituição, procurando mitigar os riscos do negócio, disseminar a cultura de controles para assegurar o cumprimento das leis e regulamentos existentes e atuar na orientação e conscientização à prevenção de condutas que possam ocasionar riscos à imagem da instituição, 8% responderam que é criar normas e regulamentos de acordo com o interesse da diretoria e assegurar que sejam cumpridas pelos funcionários da empresa e 12% responderam que é orientar e conscientizar os funcionários da área administrativa sobre as penalidades aplicadas em caso de conduta em desacordo com as normas internas da instituição. Analisando individualmente os grupos, observou-se que o grupo que teve maior conhecimento em Missão de Compliance é o de Contadores, com 89%, seguido dos graduandos no 8º Semestre de Ciências Contábeis, com 86%, e os graduandos do 4º semestre, com 68%.

A questão de nº 4 tinha como objetivo identificar o conhecimento de tipos de valores que o Compliance agrega. Do total de entrevistados, 8% responderam que os tipos de valores que o Compliance agrega são funcionários mais felizes e dispostos, ocasionando aumento de produção, 2% acreditam que os valores agregados são senso de Justiça e chefes mais liberais e

90% compreendem que os valores agregados são qualidade e velocidade das interpretações regulatórias e políticas, disseminação de elevados padrões éticos e culturais de Compliance pela organização e acompanhamento das correções e deficiências. Analisando individualmente os grupos, observou-se que o grupo que teve maior conhecimento dos tipos de valores que o Compliance agrega são os Contadores, com 100%, seguido dos graduandos no 8º Semestre de Ciências Contábeis, com 95%, e os graduandos do 4º semestre com 79%.

A questão de nº 5 tinha como objetivo identificar qual a visão da organização sobre essa função. Do total de entrevistados, 40% responderam que a visão da organização sobre essa função é divulgar a marca com a visão dentro da organização para, assim, ter melhor aceitação, compreensão e ação das pessoas envolvidas, agregando, assim, visão e a missão na organização, 2% responderam deixar claro os caminhos a seguir pela organização naquilo que deseja-se alcançar e 24% responderam determinar metas a serem alcançadas no período de curto, médio e longo prazo. Analisando individualmente os grupos, observou-se que o grupo que teve maior conhecimento a visão da organização sobre essa função: são os Contadores, com 44%, seguido dos graduandos no 4º Semestre de Ciências Contábeis, com 37%, seguido dos e os graduandos do 8º semestre com 9%.

A questão de nº 6 tinha como objetivo identificar quais são os objetivos, papéis e responsabilidades da função de Compliance na organização. Do total de entrevistados, 33% responderam que é voltada para verificar quais leis são aplicáveis para as condutas e atividades da organização, 57% responderam que é verificar aderência das recomendações das auditorias ou garantir que exista ferramenta de acompanhamento de plano de ação e prazos de atendimento aos itens de ação das auditorias e certificar-se que todas as áreas são auditadas e 10% acreditam que os objetivos, papéis e responsabilidades da função de Compliance na organização são efetuar seus trabalhos de forma aleatória e temporal, por meio de amostragens para certificar-se do cumprimento das normas e processos instituídos pela Alta Administração. Analisando individualmente os grupos, observou-se que o grupo que teve maior conhecimento em quais são os objetivos, papéis e responsabilidades da função de Compliance na organização são: os Contadores, com 33%, seguido os graduandos em Ciências Contábeis do 4º semestre, com 63%, e os graduandos do 8º semestre, com 62%.

O objetivo da questão nº 7 era verificar se os participantes tinham conhecimento do que era necessário para uma função de Compliance eficaz. Do total de participantes, 14% acreditam que é necessário que o profissional responsável pela área de Compliance seja rígido

e autoritário com todos os funcionários, 37% que é necessário um conjunto de normas e regulamentos eficiente, capaz de prever todos os riscos da organização e 49% compreendem que é necessário o comprometimento da alta administração e que esta faça parte da cultura organizacional, contando com o comprometimento de todos os funcionários. Analisando individualmente os grupos, observou-se que os graduandos do 8º semestre, com 57%, são os que mais compreendem que para uma função de Compliance eficaz é necessário o comprometimento da alta administração e que esta faça parte da cultura organizacional, contando com o comprometimento de todos os funcionários.

A questão nº 8 tratava do tema Auditoria x Compliance e tinha como objetivo verificar se os profissionais compreendiam que são áreas distintas. Nessa situação, 92 % do total de entrevistados compreendem que há diferença entre a auditoria interna e Compliance e que ambos devem caminhar juntos para que possam atingir o sucesso no projeto implantado. Isso significa que Compliance irá implementar os métodos e ações e a Auditoria verificar se esses métodos e ações estarão em plena conformidade para a organização. Na análise individual, 10% dos graduandos do 8º semestre e 11% dos graduandos do 4º semestre acreditam que a Auditoria interna não se aplica à gestão de Compliance.

A questão nº 9 buscava verificar o conhecimento dos participantes sobre a aplicação das práticas de Compliance no Brasil. Do total de participantes, 2% acreditam que as práticas de Compliance são aplicadas apenas nos países desenvolvidos, 37% que são aplicadas somente nas multinacionais com sede no Brasil e 61% que são aplicadas em todas as empresas que desejam estar em conformidade e fazer cumprir os regulamentos internos e externos impostos às atividades da empresas.

A participação dos entrevistados para a pesquisa foi de total importância, demonstrando o interesse e comprometimento com as constantes mudanças ocorridas na área contábil.

### **3 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Diante do cenário mundial atual, em que fraudes financeiras, crimes de sonegação e lavagem de dinheiro tornaram-se frequentes no ambiente empresarial, a pesquisa e elaboração do artigo sobre Compliance contribuem para a sociedade, profissionais contábeis, assim como

para a área de Educação, através da demonstração do nível de conhecimento dos profissionais formados e dos graduandos dos Cursos de Ciências Contábeis, permitindo uma reflexão sobre a necessidade de se explorar e aprofundar mais o assunto no dia a dia.

A hipótese levantada de que o assunto, embora importante, ainda é pouco abordado e discutido no Brasil é parcialmente válida pelos motivos a seguir elencados:

Embora o assunto seja conhecido entre os profissionais entrevistados, observou-se na análise do questionário que cerca de 37% do total de entrevistados desconheciam totalmente o assunto, percentual considerado alto, já que 67% dos entrevistados trabalham na área contábil.

Em contrapartida, 69% conseguem distinguir que há diferença entre a Auditoria e Compliance e 61% compreendem que as práticas de Compliance no Brasil podem e devem ser aplicadas em todas as empresas que desejam estar em conformidade e fazer cumprir os regulamentos internos e externos impostos às atividades da empresas; 90% compreendem que os valores agregados e 57% reconhecem os objetivos, papéis e responsabilidades da função de Compliance na organização.

No que tange ao aspecto educacional, essa pesquisa mostra que o tema Compliance deve ser difundido aos estudantes da área contábil, bem como também aos profissionais já formados, que se encontram desatualizados sobre os acontecimentos do mundo corporativo. Cabe salientar também que essa pesquisa não se ampliou aos profissionais e estudantes das áreas da administração, que têm laços estreitos com as áreas contábeis e devem ser conhecedores de tal tópico tão importante.

### 3 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSI, Marcos. **Gestão de Compliance e Seus Desafios** – São Paulo: Saint Paul, 2013.

**Compliance Total**, Disponível em:

[https://www.compliancetotal.com.br/compliance/perfil\\_do\\_compliance\\_officer](https://www.compliancetotal.com.br/compliance/perfil_do_compliance_officer). Acesso em 08 de Agosto de 2016.

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

Ibracon. **Será o auditor um investigador de fraudes?**, Disponível em:

<<http://www.ibracon.com.br/ibracon/Portugues/detArtigo.php?cod=3>> Acesso em 30 de maio de 2016.

**KPMG**, Disponível em:

[https://www.kpmg.com/BR/PT/Estudos\\_Analises/artigosepublicacoes/Documents/Advisory/pesquisa-compliance-no-brasil.pdf](https://www.kpmg.com/BR/PT/Estudos_Analises/artigosepublicacoes/Documents/Advisory/pesquisa-compliance-no-brasil.pdf)>. Acesso em 30 de julho de 2016.

**Lira e Associados**, Disponível em:

<<http://www.liraa.com.br/conteudo/2313/o-combate-a-corrupcao-e-politicas-de-compliance-na-legislacao-brasileira-projeto-de-lei-682610>> Acesso em 23 de julho de 2016.

PETRELLUZZI, Marco Vinicio; NAMANRIZEK JUNIOR, Rubens. **Lei Anticorrupção-Origens, Comentários e Análise da Legislação Correlata** – São Paulo: Saraiva, 2014.

**Portal de Compliance**, Disponível em:

<<http://www.portaldecompliance.com.br/sobre/>>. Acesso em 30 de julho de 2016.

**Revista Cobertura Mercado de Seguros**, Disponível em:

<[http://www.revistacobertura.com.br/lermais\\_materias.php?cd\\_materias=102250&friurl=-Auditoria-Interna-e-compliance-devem-ser-complementares->](http://www.revistacobertura.com.br/lermais_materias.php?cd_materias=102250&friurl=-Auditoria-Interna-e-compliance-devem-ser-complementares->)>. Acesso em 23 de julho de 2016.

**Revista Transparência**, Disponível em:

<http://www.ibracon.com.br/revistatransparencia/index.php?edicao=20>. Acesso em 08 de Agosto de 2016.