

**MECANISMOS DE COMPLIANCE E ANTICORRUPÇÃO EM INDÚSTRIAS DA REGIÃO
SUL DO BRASIL**

ANA CLÁUDIA DECONTO

UNIVERSIDADE COMUNITÁRIA DA REGIÃO DE CHAPECÓ (UNOCHAPECÓ)

SILVANA DALMUTT KRUGER

UNIVERSIDADE COMUNITÁRIA DA REGIÃO DE CHAPECÓ (UNOCHAPECÓ)

ANTONIO ZANIN

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL (UFMS)

MECANISMOS DE *COMPLIANCE* E ANTICORRUPÇÃO EM INDÚSTRIAS DA REGIÃO SUL DO BRASIL

1 INTRODUÇÃO

No Brasil, a discussão sobre o *compliance* e a lei anticorrupção vem ganhando destaque, especialmente após escândalos envolvendo empresas nacionais e o sistema político, as práticas antiéticas e conseqüentemente o descumprimento das leis (Koprowski, Krein, Mazzioni, & Dal Magro, 2020). Conforme apontado pelos indicadores da *Transparency International* (2020), o Brasil permanece em um patamar muito baixo e regrediu em seus marcos anticorrupção.

De acordo com Wang e You (2012), a corrupção é um dos maiores empecilhos para o crescimento econômico e o desenvolvimento social. Evidências empíricas demonstram que a corrupção reduz investimentos e impede o desenvolvimento de um país. Os efeitos da corrupção repercutem negativamente no ambiente interno e externo das organizações, e pode comprometer a continuidade dos negócios (Cella, Machado, & Carmo, 2019).

Para Ferreira e Leismann (2020), a corrupção ocorre quando determinado indivíduo se beneficia ou beneficia terceiros a partir de alguma situação, tendo consciência de que o ato praticado é ilícito. Tal assunto é amplamente discutido pela Teoria da Agência, que em sua perspectiva teórica, a preocupação da pessoa intitulada como principal é de evitar que o agente atue em benefício próprio, ou seja: o clássico conflito de interesses (Pimenta, 2018).

No contexto da Teoria da Agência, Jensen e Meckling (1976) preconizam que os problemas de agência podem ser mitigados por meio de monitoramento e controle, incluindo procedimentos de controle formais e auditoria. A teoria propõe mecanismos para auxiliar a mitigar o conflito de interesses, garantindo a elaboração de um contrato eficaz e o monitoramento do comportamento do agente. À gestão da organização, além de preocupar-se com o lucro, precisa atender a leis, normativas, regulamentos e regras internas, que devem ser seguidas tanto por colaboradores quanto por terceiros, ligado a isso tem-se o *compliance*, cujo embasamento pode ser encontrado junto à Teoria da Agência, para soluções de problemas entre o agente e o principal (Lacruz, 2020).

Para Santos, Hoyos Guevara, Amorim e Ferraz-Neto (2012), *compliance* corresponde a um conjunto de mecanismos e procedimentos que auxiliam a mitigar riscos e inibir atos corruptos, tornando o cumprimento das regras e leis parte da cultura da organização. Os programas de *compliance* envolvem sistemas de controles formalizados abrangendo ações educativas, canais de denúncia, código de ética, auditoria, ouvidorias, entre outras ações que possibilitam lidar com a corrupção nas entidades (Góis, Santos, & Rocha, 2016). Castro, Amaral e Guerreiro (2019), argumentam que empresas que aderem ao programa de integridade tendem a aperfeiçoar seus procedimentos de controle interno, a fim de assegurar a confiabilidade dos seus relatórios e demonstrativos contábeis.

No cenário brasileiro discussões sobre a necessidade de estar em conformidade são evidenciadas à medida em que as empresas precisam atender a Lei 12.846/2013 (denominada Lei Anticorrupção) e adequar-se às boas práticas de governança corporativa (Gabardo, & Morettini, 2015). A previsão de *compliance* evidenciada na lei é considerada um avanço no que se refere a ética e transparência entre o setor público e privado, desestimulando práticas ilícitas e gerando segurança e integridade no mercado (Campos 2014, Silva, Melo, & Sousa, 2016).

Neste sentido a Lei Anticorrupção valoriza e estimula a criação de áreas e procedimentos de controles internos para o combate à corrupção, bem como, prevê a responsabilização da pessoa jurídica e determina que as empresas devem adotar procedimentos de auditoria, mecanismos de integridade e aplicação do código de ética e conduta, destacando assim a necessidade de *compliance* nas organizações (Cella *et al.*, 2019).

Frente ao exposto, esta pesquisa tem como questão norteadora: Qual o nível de aderência na implementação de mecanismos de *compliance* estabelecidos na Lei Anticorrupção por empresas industriais não listadas na B3? Com base neste questionamento, o objetivo geral do estudo é identificar a implementação de mecanismos de *compliance* estabelecidos na Lei Anticorrupção por empresas industriais não listadas na B3.

A condução desta investigação justifica-se pelo fato de que a conscientização sobre o *compliance* vem ganhando destaque nas organizações brasileiras, principalmente devido aos escândalos envolvendo companhias e o sistema político (Silva, Melo, & Sousa, 2020). Comparado a países desenvolvidos e mercados mais maduros, ainda há um *gap* na cultura de *compliance* no Brasil, e um desafio para que as empresas se adaptem às mudanças (Sadek, 2019; Castro *et al.*, 2019). Além disso, a presente pesquisa busca suprir uma lacuna de análise entre os níveis de aderência das empresas não listadas, aos programas de integridade e a adoção de procedimentos e controles internos para inibir práticas corruptas (Leal, & Ritt, 2014).

A relevância do estudo pode ser justificada sob o enfoque dos aspectos que permeiam a Teoria da Agência, a Lei Anticorrupção e mecanismos de *compliance*, visto que a corrupção geralmente está associada à obtenção de um benefício particular e é favorecida pela concentração do poder de decisão e ação (Frías-Aceituno, Rodríguez-Domínguez, & García-Sánchez, 2014). A lei prevê a punição ao empresário corrupto almejando mitigar possíveis problemas de agência e prevenir práticas ilícitas entre as entidades, além disso, mecanismos de *compliance* visam combater aos desvios de conduta ética, associado ao cumprimento de normas, procedimentos de integridade, códigos de ética, fiscalização e controle nas entidades (Campos, 2014; Góis *et al.*, 2016; Azevedo, 2018).

2 REVISÃO DA LITERATURA

Nesta seção contextualiza-se sobre a teoria da agência e aspectos relativos à Lei Anticorrupção, contemplando ainda estudos correlatos à temática estudada.

2.1 Teoria da Agência

A Teoria da Agência preconizada por Jensen e Meckling (1976), prevê que a separação entre a propriedade (proprietários/acionistas) e o controle da empresa (gestores) geram custos e conflitos de agência. Nesta teoria o acionista celebra um contrato com o gestor, para que este possa fazer escolhas que irão maximizar o bem-estar do principal, e, em contrapartida, este recebe a devida remuneração pelo trabalho (Shapiro, 2005; Vitolla, Raimo, & Rubino, 2020).

Eisenhardt (1989) menciona que a estrutura da agência se aplica a fenômenos organizacionais e está preocupada em resolver problemas que podem ocorrer entre o agente e principal. O primeiro problema surge quando os desejos ou objetivos entre eles são distintos. O segundo problema surge quando o principal e o agente têm atitudes diferentes em relação ao risco. Na Tabela 1 evidencia-se de forma sintetizada dos principais aspectos da teoria.

Tabela 1. Visão geral da Teoria da Agência

Ideia-chave	Relações entre o agente e o principal
Unidade de análise	Contrato entre o principal e o agente
Conjectura Humana	Interesse próprio; racionalidade limitada; aversão a risco
Conjectura Organizacional	Conflito parcial de metas entre os participantes; eficiência como critério de eficácia; assimetria de informação entre o principal e o agente
Conjectura Informacional	Informação como mercadoria comprável
Problemas/Contratante	Agência (risco moral e escolha adversa); mudança de risco
Problemas/Domínio	Relacionamentos em que o principal e o agente têm objetivos parcialmente diferentes e preferências de risco (por exemplo, compensação, regulação, liderança, flexibilização dos processos de produção, preços de transferência etc.)

Fonte: Adaptado de Eisenhardt (1989).

Sob a luz da Teoria da Agência, observa-se os interesses individuais e possíveis problemas existentes que podem ser minimizados por meio da elaboração de um contrato entre o agente e o principal (Shapiro, 2005; Ding, Jia, Wilson, & Wu, 2014). Vale ressaltar ainda que a relação entre o principal e a gente não está limitada apenas aos administradores (Rocha, Pereira, Bezerra, & Nascimento, 2012). Economicamente, a agência diz respeito à ocasião na qual a maximização do interesse de uma pessoa ou uma equipe (principal), depende do comportamento de outro (agente), ainda, pode ser conceituado como qualquer comportamento do agente que contrarie os interesses dos acionistas, direta ou indiretamente (Pimenta, 2018).

Para Lacruz (2020), a Teoria da Agência tem como um dos pressupostos fundamentais a existência de conflitos entre os objetivos das partes envolvidas, onde o principal contrata o agente para que este execute atividades, e entre estas atividades estão a tomada de decisão, autonomia e autoridade. Arruda, Madruga e Junior (2008), mencionam que esta teoria analisa as relações em que a propriedade e o controle são titulados a diferentes indivíduos, podendo resultar em conflitos de agência.

Sendo um dos arcabouços teóricos mais investigados, a Teoria da Agência aborda problemas que ocorrem entre os acionistas e os executivos das empresas que podem ter objetivos divergentes (Kaymak, & Bektas, 2017). A Teoria da Agência preconiza que os sujeitos são motivados por seus próprios interesses em função de preferências específicas, no entanto, a partir deste comportamento oportunista surgem os conflitos de interesses, onde há discrepâncias entre a conduta que poderia maximizar os resultados da organização e a compatibilidade com os interesses próprios (Lourenço, & Sauerbronn, 2017).

Os diretores, também denominados de *Chief Executive Officer* (CEOs), são contratados para gerenciar o capital dos acionistas, promovendo a separação entre propriedade e controle, porém, à medida em que aumenta a dispersão da propriedade, estes diretores podem atuar de forma que os melhores interesses do principal não sejam atingidos, gerando conflitos de agência (Dal Magro, Dani, & Klann, 2019; Koprowski *et al.*, 2020).

Os conflitos previstos na referida teoria ocorrem pelo fato dos objetivos entre os proprietários e gerentes não estarem em comum acordo, já os custos estão relacionados ao monitoramento dos contratos e da divulgação financeira dos resultados, considerando que os CEOs também são monitorados pelos resultados alcançados (Depoers, 2000). A existência dos conflitos e os custos de agência evidenciam a necessidade de estabelecer mecanismos de controles. Neste sentido, os princípios da governança corporativa contribuem na harmonização dos interesses das partes envolvidas com as operações da empresa, e a Lei 12.846/2013, visa promover a transparência e boas práticas de gestão corporativa (Koprowski *et al.*, 2020).

Visando mitigar os conflitos abordados pela Teoria da Agência, a Lei 12.846/2013 considera um ato lesivo a obtenção de vantagem ou qualquer benefício auferido por meios fraudulentos ou mediante alteração contratual firmada junto à administração pública, bem como, a instrução normativa prevê uma série de mecanismos para coibir práticas de corrupção nas organizações (Gabardo, & Morettini, 2015; Pestana, 2016).

2.2 Lei Anticorrupção

Diretamente ligada à moral, a corrupção pode ser compreendida pela preferência dos interesses particulares em relação ao interesse público, pois está correlaciona ao poder, discricionariedade e deficiência de *accountability* (Frías-Aceituno *et al.*, 2014; Zhang, 2016). Práticas de corrupção geram impactos negativos pois aumentam a desigualdade social do país, reduzem a qualidade dos benefícios para a sociedade, desestimulam investimentos estrangeiros e distorcem incentivos do governo (Dutta, & Sobel, 2016; Azevedo, 2018).

Levando em consideração o crescente reconhecimento dos custos sociais, econômicos e políticos da corrupção, compromissos internacionais assumidos pelo Brasil e as manifestações de indignação com a corrupção existente, em 1º de agosto de 2013, foi promulgada a Lei Federal

12.846, que passou a vigorar a partir de 29 de janeiro de 2014 (Góis *et al.*, 2016; Sadek, 2019; Ferreira, & Leismann, 2020). A referida Lei dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências (Castro *et al.*, 2019; Cardoso, Loiacono, & Ferrari, 2019).

Posteriormente, foi publicado o Decreto Federal 8.420/2015, com o propósito de regulamentar a Lei Anticorrupção e sinalizar a necessidade de *compliance* nas organizações (Pestana, 2016; Koprowski *et al.*, 2020). A partir do decreto, a pessoa jurídica passa a responder por atos de corrupção e fraude, independentemente da responsabilização de pessoas físicas, ou seja, inseriu-se a previsão legal para a responsabilização das empresas por atos ilícitos praticados contra a administração pública (Campos, 2014; Mendes, & Carvalho, 2017).

Como medidas preventivas, o artigo 7º da Lei Anticorrupção, prevê que a existência e efetividade de programas internos de integridade, auditoria, incentivos às denúncias, código de ética e conduta poderão ser levados em consideração, em casos de aplicação de sanções. Neste sentido, o *compliance* torna-se uma prática de gestão que possibilita assegurar a conduta ética, a integridade, a segurança financeira e as políticas de atuação das empresas (Campos, 2014; Sadek, 2019). As principais orientações previstas na legislação e no decreto estão evidenciadas na Tabela 2.

Tabela 2: Aspectos da Lei anticorrupção “boas práticas”

Procedimentos	Orientações
Auditoria (interna e externa)	- Verificação, durante os processos de fusões, aquisições e reestruturações societárias, de irregularidades cometidas, ilícitos ou da existência de vulnerabilidades; - Registros contábeis que reflitam de forma completa e precisa as transações;
Governança corporativa, gestão de riscos e <i>compliance</i> corporativo	- Comprometimento da alta direção e dos conselhos, apoiando as ações do programa; - Realização de análise periódica de riscos para realizar adaptações necessárias ao programa de integridade; - Independência, estrutura e autoridade da instância interna responsável pela aplicação do programa de integridade e fiscalização de seu cumprimento; - Transparência da empresa quanto a doações para candidatos e partidos políticos;
Controles internos e procedimentos específicos de controle e monitoramento	- Existência de controles internos que assegurem a pronta elaboração e confiabilidade de relatórios e demonstrações financeiros da entidade; - Procedimentos específicos para prevenir fraudes e ilícitos no âmbito de processos licitatórios, na execução de contratos administrativos ou em qualquer interação com o setor público, ainda que intermediada por terceiros (pagamento de tributos, sujeição a fiscalizações, ou obtenção de autorizações, licenças, permissões e certidões); - Monitoramento contínuo do programa de integridade visando seu aperfeiçoamento na prevenção, detecção e combate à ocorrência de atos lesivos;
Políticas, normas e procedimentos	- Procedimentos que assegurem a interrupção de irregularidades ou infrações detectadas e a tempestiva remediação dos danos gerados; - Atenção apropriada para contratação e, conforme o caso, supervisão, de terceiros (fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados);
Treinamentos	- Promoção de treinamentos constantes sobre o programa de integridade;
Canal de denúncias	- Existência de canais de denúncia de irregularidades, abertos e amplamente divulgados a funcionários e terceiros, e de mecanismos destinados à proteção de denunciantes que agem com seriedade e integridade;
Código de ética e conduta	- Existência de padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade, aplicáveis a todos os empregados e administradores, independentemente de cargo ou função exercidos e estendidas quando necessário, a terceiros (fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados); - Medidas disciplinares em caso de violação do programa de integridade.

Fonte: Adaptado da Lei 12.846/2013 e do Decreto 8.420/2015.

Frente ao exposto, a existência de ferramentas de integridade, como canal de denúncias, disseminação e aplicação de sanções do código de ética e conduta são suavizadores do rigor punitivo para as empresas (Campos, 2014; Góis *et al.*, 2016; Castro *et al.*, 2019). Além disso, a adoção de procedimentos de monitoramento e controle interno são fundamentais para

identificar ocorrência e a ameaça de atos corruptos, conflito de interesses e gerar credibilidade para a organização (Koprowski *et al.*, 2020).

As sanções previstas na lei são cumulativas, podendo ser aplicadas multas a partir do faturamento bruto, mesmo antes de instaurado o processo, bem como a publicação nos canais de comunicação da decisão condenatória, da reparação de dano integral, da aplicação de sentença aos responsáveis pela administração, perda dos bens, a suspensão ou interdição parcial das atividades e até mesmo a dissolução da pessoa jurídica (Cella *et al.*, 2019; Ferreira, & Leismann, 2020). Por meio do acordo de leniência, a empresa investigada pode se beneficiar da redução da sua pena em virtude de colaboração, auxiliando a identificar envolvidos, localizar documentos e informações que comprovem a ilicitude (Sadek, 2019).

A vigência da Lei Anticorrupção, se relaciona com os conflitos de interesses entre agente e principal abordados na Teoria da Agência, a percepção do papel do agente privado em atos corruptos evidencia a importância de mecanismos de controles para minimizar riscos, combatendo desvios de conduta ética por meio de desestímulos de atos ilícitos por parte das entidades que tem relação com o poder público, apoiados pelos procedimentos previstos no programa de *compliance* (Campos, 2014; Leal, & Ritt, 2014; Góis *et al.*, 2016; Azevedo, 2018).

A pesquisa de Castro *et al.* (2019), avaliou o efeito que teve a Lei Anticorrupção no Brasil, observando o grau de aderência das empresas brasileiras de capital aberto aos critérios do programa de integridade, os resultados obtidos indicaram que as entidades da amostra tiveram significativo grau de aderência aos parâmetros do programa de integridade e aumentaram os mecanismos de controles internos em cumprimento à referida lei. Façanha, Lima, Luca e Vasconcelos (2020), destacaram que as práticas da Lei Anticorrupção (se efetivas) permitem o fortalecimento da estrutura de governança das organizações.

De forma geral, estudos anteriores evidenciam que a partir da Lei Anticorrupção torna-se necessário à adoção de medidas de integridade pelas empresas, bem como, precisam criar mecanismos de auditoria, controles, canais de denúncia e estruturas que estimulem boas práticas de gestão (Castro *et al.*, 2019; Cella *et al.*, 2019; Façanha, Lima, Luca, & Vasconcelos, 2020; Koprowski *et al.*, 2020; Ferreira, & Leismann, 2020). No Brasil, a adoção destes mecanismos precisa ser adaptada também para as pequenas empresas, pois estas tem interagido cada vez mais com agentes públicos, participando de licitações e fornecendo produtos para o governo (Leal, & Ritt, 2014).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa se caracteriza quanto aos objetivos como descritiva, quanto aos procedimentos é de levantamento ou *survey* e em relação à abordagem do problema caracteriza-se como quantitativa. A população do estudo compreendeu indústrias com sede nos estados do Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul, com contribuições significativas para o desenvolvimento econômico onde estão instaladas. As empresas foram contactadas inicialmente por meio telefônico, após a identificação dos respondentes e da concordância em participar da pesquisa, o questionário foi enviado para cerca de 117 empresas industriais, destas 74 responderam ao questionário e compõem a amostra do estudo.

A coleta de dados ocorreu no período de outubro a novembro de 2020 no qual um questionário foi remetido para as empresas industriais por meio de formulário eletrônico (*Google Forms*). O instrumento de pesquisa divide-se em três blocos e 15 questões: (i) no primeiro bloco as questões abertas visavam identificar as características dos respondentes; (ii) segundo bloco, abordou os aspectos da estrutura organizacional e governança, sendo estas perguntas fechadas com respostas em escala *Likert*; (iii) o terceiro bloco abrangeu questões específicas acerca das práticas anticorrupção adotadas pelas empresas. O questionário aplicado foi adaptado do estudo de Cruz, Frezatti e Bido (2015); Pavesi (2016); Castro *et al.* (2019).

Após a coleta das informações, verificou-se se os respondentes exerciam algum cargo na entidade que assegurasse fidedignidade às respostas obtidas, bem como, o tempo de trabalho na empresa, resguardando a validade do conteúdo, como pode ser observado na Tabela 3.

Tabela 3 - Função exercida pelos respondentes e tempo de empresa

Função	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
Gerência/Coordenação	26	35,1
Analista/ <i>Controller</i>	15	20,3
Diretor	12	16,2
Contador	8	10,8
Supervisor/ Assessor de direção/ Auditor	7	9,5
Auxiliar Administrativo/Financeiro	6	8,1
Total	74	100

Tempo de atuação na empresa	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
Até 01 ano	5	6,8
De 02 a 05 anos	17	23,0
De 06 a 10 anos	16	21,6
De 11 a 15 anos	9	12,2
Acima de 15 anos	27	36,5
Total	74	100

Fonte: Dados da pesquisa.

Findada a etapa de coleta e organização dos dados, foram elaboradas tabelas para melhor demonstrar os achados, facilitar a compreensão e permitir a comparação e análise dos resultados da pesquisa em relação aos mecanismos de *compliance* adotados pelas empresas da amostra. A análise dos resultados contempla: (i) caracterização dos respondentes e das empresas; (ii) aspectos da estrutura organizacional e governança; (iii) práticas anticorrupção adotadas.

4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

A pesquisa teve por objetivo identificar a implementação de mecanismos de *compliance* estabelecidos na Lei Anticorrupção por empresas industriais não listadas na B3. Inicialmente, observou-se as características dos respondentes quanto ao gênero, idade e formação. As respostas estão evidenciadas na Tabela 4.

Tabela 4 – Características dos respondentes

Sexo	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
Masculino	49	66,2
Feminino	25	33,8
Total	74	100

Idade	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
De 20 a 30 anos	21	28,4
De 31 a 40 anos	21	28,4
Acima de 41 anos	32	43,2
Total	74	100

Formação	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
Ciências Contábeis	44	59,5
Administração	16	21,6
Direito/Engenharias	8	10,8
Outros	6	8,1
Total	74	100

Fonte: Dados da pesquisa.

Na Tabela 4, observa-se que 66% dos respondentes são do sexo masculino e 34% do sexo feminino. Quando analisado a idade dos mesmos, 72% possuem mais de 30 anos de idade, evidenciando a maturidade e experiência dos respondentes. Destaca-se ainda que 59% deles

possuem graduação em ciências contábeis, 21% em administração e os demais possuem formação em direito, engenharia e outras áreas.

Quanto às características da estrutura de gestão das empresas, localização da sede/matriz, ramo de atuação, quantidade de colaboradores, regime tributário, idade da empresa e estrutura de gestão, apresenta-se a Tabela 5.

Tabela 5 – Características das empresas da amostra

Estado da Matriz	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
Santa Catarina – SC	45	60,8
Rio Grande do Sul – RS	17	23,0
Paraná – PR	12	16,2
Total	74	100
Segmento de atuação industrial	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
Produção de Bens	36	48,6
Agroindustrial/ alimentício	28	37,8
Construção Civil	7	9,5
Outros	3	4,1
Total	74	100
Quantidade de colaboradores diretos	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
Até 19 colaboradores	3	4,1
De 20 a 99 colaboradores	24	32,4
De 100 a 499 colaboradores	28	37,8
Acima de 500	19	25,7
Total	74	100
Tributação (ano 2020)	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
Lucro real	51	68,9
Lucro presumido	17	23,0
Simplex nacional	6	8,1
Total	74	100
Idade da empresa	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
De 1 a 10 anos	4	5,4
De 11 a 20 anos	18	24,3
De 21 a 30 anos	17	23,0
De 31 a 40 anos	13	17,6
Acima de 41 anos	22	29,7
Total	74	100
Estrutura de Gestão	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)
Gestão Familiar	27	36,5
Gestão Mista (familiar /profissional)	23	31,1
Sociedade Empresarial Independente	10	13,5
Cooperativa	6	8,1
Sociedade Anônima	8	10,8
Total	74	100

Fonte: Dados da pesquisa.

Observa-se na Tabela 5 que 61% das empresas possuem a matriz instalada no estado de Santa Catarina, 23% no Rio Grande do Sul e 16% no estado do Paraná. Observa-se na Tabela 3, que 49% das empresas têm sua atividade predominante a produção de bens em geral, 37,8% têm suas origens no agronegócio (abatedouros, laticínios, frigoríficos etc.) ou produção de alimentos em geral (alimentício), 9% atuam no ramo da construção civil, e outras 4% atuam em outros ramos. Em relação à quantidade de colaboradores, observa-se que 63,50% das empresas possuem mais de 100 colaboradores, sendo que 37,8% possuem entre 100 e 499 colaboradores e 25,7% possuem acima de 500 colaboradores, 32,4% das empresas possuem de 20 a 99 colaboradores diretos e apenas 4,1% possuem até 19 colaboradores.

De acordo com informações divulgadas pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas [SEBRAE] e pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos [DIEESE] (2013), quando analisado a definição de porte da indústria segundo o número de empregados, considera-se microempresa aquela com até 19 colaboradores, empresa de pequeno porte aquela que possui de 20 até 99 empregados, de 100 a 499 empregados empresa de médio porte e empresas de grande porte aquelas com 500 empregados ou mais. Neste sentido, pode-se afirmar que a amostra do estudo possui microempresas (4,1%), empresas de pequeno porte (32,4%), empresas de médio porte (37,8%) e empresas de grande porte (25,7%), conforme a classificação pelo número de trabalhadores.

A Tabela 5 demonstra que a maioria das empresas estão enquadradas no Lucro Real, representando 69% sobre o total, 23% são tributadas pelo Lucro Presumido e apenas 8% são optantes pelo Simples Nacional. Neste aspecto, pode-se destacar que o formato jurídico, especialmente do lucro real, representa outro aspecto característico de empresas de maior porte, que devido ao faturamento percebem vantagens tributárias no regime lucro real. Neste modelo tributário a prestação de contas mensal ou trimestral exige organização e suporte interno (de sistemas e pessoas) para o envio das informações e prestação de contas.

Sobre a idade das empresas analisadas, observou-se que apenas 5% delas possuem menos de 10 anos de existência, 24% de 11 a 20 anos, 23% de 21 a 30 anos, 18% de 31 a 40 anos e 30% acima de 41 anos. O que demonstra que 70% das empresas que compõem a amostra da pesquisa possuem mais de 20 anos de atuação no mercado, evidenciando a representatividade social da amostra quanto à geração de empregos e renda na região onde atuam.

Quando à estrutura de gestão, observa-se na Tabela 5 que 36% das empresas respondentes possuem gestão familiar, 31% gestão mista, composta por membros da família e profissionais contratados, 13% constituem-se como Sociedade Empresarial Independente (sem vínculo familiar), 8% são entidades cooperativas e 11% são sociedades anônimas.

Os respondentes também foram questionados sobre a estrutura de governança das empresas, bem como mecanismos utilizados no suporte às práticas de *compliance*, visando a segurança a partir dos controles e procedimentos de *compliance* utilizados pela organização, conforme Tabela 6.

Tabela 6 – Estrutura de Governança

Estrutura de Governança	Sim	Não	Não sei responder	Total
A empresa possui/realiza auditoria externa	45%	55%	0%	100%
A auditoria externa é realizada por uma Big Four (Deloitte, Price Water house Coopers, Ernest & Young ou KPMG)	18%	73%	9%	100%
A empresa possui auditoria interna	58%	41%	1%	100%
A empresa possui Conselho de Administração	50%	47%	3%	100%
O Conselho de Administração existe a mais de 5 anos	34%	58%	8%	100%
A empresa possui a controladoria formalizada por meio de um departamento específico	57%	42%	1%	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 6 evidencia que das 74 empresas respondentes, 45% possuem auditoria externa, e destas, 18% são realizadas por *big four*. De acordo com Baier, Alievi e Bortolaso (2020), a contratação de uma auditoria externa gera credibilidade para as empresas, tendo em vista que estas apresentam uma opinião independente sobre a gestão da organização. Koprowski *et al.* (2020), argumentam que organizações auditadas por *big four* e possuidoras de um comitê de auditoria oferecem maiores evidências de práticas anticorrupção.

Questionados se possuem uma estrutura de auditoria interna, 58% dos respondentes afirmam que dispõem desta área. Além disso, destaca-se que 57% das empresas possuem a área de controladoria formalizada por meio de um departamento. Quando analisado sobre a existência do conselho de administração, 50% das empresas responderam que possuem este

órgão, destas, 34% têm em sua estrutura o conselho de administração a mais de 5 anos e 47% das empresas não dispõem deste colegiado.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa - IBGC (2015), a existência de um conselho de administração com membros independentes, comitê de auditoria, auditoria independente e mecanismos voltados ao controle da organização, proteção aos acionistas e transparência administrativa são considerados boas práticas para toda e qualquer organização, independente do estágio ao qual a empresa se encontra.

A Teoria da Agência preconiza que a assimetria de informação que ocorre nas organizações pelo fato de os gerentes possuírem mais informações do que os acionistas, podem ser parcialmente mitigados por um conselho de administração ativo, preferencialmente usando membros externos imparciais e objetivos, que protegem a organização contra ocultação e a distorção gerencial (Kaymak, & Bektas, 2017). Neste sentido os resultados evidenciam a relevância das atividades de auditoria, conselho de administração e controladoria, como mitigadores de riscos relacionados à gestão dos negócios.

Posteriormente, questionou-se a percepção dos respondentes quanto à estrutura organizacional e o poder decisório das organizações, conforme evidencia a Tabela 7.

Tabela 7 – Percepção do respondente quanto a estrutura organizacional e poder decisório

Indique à medida que você considera as seguintes situações:	Discordo Totalmente	Discordo	Indiferente	Concordo	Concordo Plenamente	Total
A empresa é pequena em tamanho, quando comparada com concorrentes.	19%	50%	12%	9%	9%	100%
O poder decisório está principalmente nas mãos dos fundadores.	9%	16%	11%	42%	22%	100%
A estrutura organizacional pode ser considerada simples.	9%	20%	8%	47%	15%	100%
O processamento de informação pode ser descrito como simples no estilo "boca a boca".	31%	45%	8%	14%	3%	100%
O processo de gestão é discutido entre os supervisores dos departamentos.	3%	9%	5%	64%	19%	100%
O poder decisório é dividido entre muitos gestores e/ou investidores.	11%	32%	11%	35%	11%	100%
A maioria das decisões é feita por gerentes ou equipes que estão tentando facilitar o crescimento por meio da participação.	1%	19%	14%	54%	12%	100%
Há interação entre a alta gerência e os gestores de departamento/unidade no processo de controle.	0%	8%	4%	61%	27%	100%
Costumam usar informações dos instrumentos de controle para questionar e discutir sobre decisões e ações.	0%	7%	8%	57%	28%	100%
Os gestores envolvem-se eventualmente ou em caráter excepcional com o sistema de controle.	7%	28%	14%	39%	12%	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Observa-se na Tabela 7 que 50% dos respondentes discordam e 19% discordam totalmente que a empresa pode ser considerada pequena quando comparada à concorrência. Sobre a concentração do poder decisório centralizado na mão dos fundadores, 22% concordaram plenamente e 42% concordaram com o questionado. Ao questionar se a maioria das decisões são tomadas pelos gerentes ou equipes que buscam facilitar o crescimento da empresa por meio da participação, 54% dos respondentes concordam e 12% concordam plenamente. Ao mesmo tempo, quando questionados se o processo de gestão da organização é discutido entre os supervisores dos departamentos, 64% concordam e 19% concordam plenamente. Tais respostas podem ser explicadas pela estrutura de gestão das empresas, conforme a evidenciação da Tabela 3.

No que se refere aos processos de controle, 27% respondentes apontaram que concordam plenamente e 61% concordam que há uma interação entre a alta gerência e os gestores de departamento no processo de controle. Evidenciou-se ainda que os gestores costumam usar informações de controle para questionar e discutir sobre decisões e ações, sendo que para este questionamento 28% dos respondentes concordam plenamente e 52% concordam. Sobre o envolvimento dos gestores eventualmente ou em caráter excepcional com o sistema de controle, 39% dos respondentes concordam que há envolvimento e 28% discordam.

Nesta análise, pode-se destacar que a alta administração de uma organização com um grande volume de demandas e muitos funcionários, não participa de todas as atividades e operações, geralmente se orientam por meio de relatórios contábeis e financeiros para o acompanhamento do negócio (Rocha *et al.*, 2012). No contexto da agência, o principal deve possuir uma estrutura para monitorar as ações do agente (Kaymak, & Bektas, 2017). Considerando que não é possível transferir todos os conhecimentos ao tomador de decisões, ocorre a delegação, e a partir disso faz-se necessário a adoção de um sistema de controle eficiente para mitigar conflitos de interesses (Lacruz, 2020).

Cella *et al.* (2019) e Façanha *et al.* (2020), mencionam que o combate a corrupção nas organizações pode ocorrer em dois momentos: (i) na fase que independe das notícias e do evento, onde há investimentos e adoção de boas práticas de governança corporativa e mecanismos de *compliance*; e (ii) na fase em que ocorre a descoberta de práticas corruptas, investigação de fraudes e outros fatores que impactam nos relatórios. Neste contexto, a Tabela 8 revela a aderência das empresas à mecanismos de *compliance* anticorrupção.

Tabela 8 - Estrutura organizacional acerca da lei anticorrupção (Lei 12.846/2013)

Estrutura organizacional acerca da lei anticorrupção	Sim	Não	Não sei responder	Total
A empresa possui código de ética, conduta e integridade.	51%	38%	11%	100%
A empresa possui comitê de ética e/ou <i>compliance</i> .	22%	66%	12%	100%
A organização possui canal de denúncias com o objetivo de evitar irregularidades, tais como: fraudes, atos ilícitos e descumprimento dos princípios éticos e políticas internas.	24%	64%	12%	100%
A empresa promove treinamentos de pessoas em todos os níveis, com o objetivo de disseminar a cultura de conformidade e boas práticas de gestão.	64%	30%	6%	100%
O compromisso dos empregados com o programa de integridade, bem como a sua participação nos treinamentos são documentados.	51%	38%	11%	100%
A organização possui procedimentos e controles para verificar a segregação de funções, a fim de evitar a ocorrência de conflitos de interesse e fraudes.	50%	35%	15%	100%
Os controles internos provenientes do programa de integridade da lei anticorrupção contribuem para minimizar erros e fraudes.	46%	28%	26%	100%
A lei anticorrupção criou a necessidade de ajustes ou de novos controles internos.	24%	49%	27%	100%
Somente após a regulamentação da lei anticorrupção foram criados controles para prevenir fraudes em licitações ou em qualquer interação com o setor público.	5%	64%	31%	100%
As adequações da lei anticorrupção trouxe aumento nos custos (na implantação e no acompanhamento).	5%	62%	33%	100%
Houve inserção da função do <i>compliance officer</i> /auditor interno.	8%	66%	26%	100%
A função do <i>compliance officer</i> já existia antes da regulamentação da lei anticorrupção brasileira.	9%	59%	32%	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme os resultados evidenciados na Tabela 8, das 74 empresas que responderam ao questionário, 51% possuem um código de ética, conduta e integridade, 38% não possuem e 11% dos respondentes não souberam informar. Um aspecto que merece destaque ao analisar a

aderência aos critérios do programa de integridade estabelecido na lei anticorrupção é que das 38 empresas que possuem código de ética e que correspondem a 51% da amostra, 12 são empresas familiares e 9 possuem gestão mista (familiares e profissionais contratados), o que demonstra que a adoção de mecanismos de *compliance* não é restrito às empresas de capital aberto e multinacionais. Possivelmente pelo porte e tempo de existência das empresas, a preocupação com a Lei Anticorrupção incentivou as empresas na implementação da normativa.

Conforme apontado por Baier *et al.* (2020), é possível que pequenas e médias empresas introduzam em suas rotinas programas de integridade, o que permite melhorar a sua reputação no mercado, além disso, a aplicação de sanções previstas na Lei Anticorrupção se torna mais branda para os administradores que comprovam estimular a ética no ambiente corporativo (Leal, & Ritt, 2014).

Ao investir em treinamentos e capacitação, as empresas aprimoram as percepções sobre a ética nos negócios (Cella *et al.*, 2019). Um aspecto importante para a disseminação da cultura de conformidade e boas práticas de gestão é a promoção de treinamentos, desta forma, foi questionado se a empresa promove treinamentos em todos os níveis, 64% responderam que sim, 30% responderam que a empresa não promove treinamentos para disseminação da conformidade e 6% não souberam responder. Quando questionados se a empresa mantém registro de capacitações e compromisso firmado sobre o programa de integridade, 51% responderam que sim, 38% sinalizaram que não há registro e 11% não souberam responder.

Ao analisar a existência de um comitê de ética ou *compliance*, das empresas da amostra, observou-se que apenas 22% possuem o referido comitê, 66% não possuem e 12% não souberam responder. O mesmo ocorre com a existência do canal de denúncias com o objetivo de evitar irregularidades nas empresas, 24% responderam que possuem o referido canal, 64% não possuem e 12% não souberam responder.

Apesar de ser baixa a aderência de canais de denúncia nas empresas analisadas, o canal é considerado como uma ferramenta eficiente na comunicação de irregularidades e faz parte dos programas de integridade. Silva *et al.* (2020), indicam que há uma maior adesão aos canais de denúncia quando a ferramenta pode ser utilizada de forma anônima e operada dentro da própria organização.

No âmbito corporativo, pode se dizer que duas ferramentas são básicas no combate às fraudes. O primeiro se refere a um sistema de controle interno que monitore e dificulte a ação de atos corruptos e o segundo é um sistema contábil seguro que possibilite gerar informações com segurança (Façanha *et al.*, 2020). Ao investigar se as organizações que responderam ao questionário possuem procedimentos e controles internos para verificar a segregação de funções, a fim de evitar a ocorrência de conflitos de interesse e fraudes, 50% responderam que a empresa possui procedimentos, 35% responderam que não e 15% não souberam responder.

Ao abordar sobre medidas preventivas de controle interno provenientes do programa de integridade da lei anticorrupção adotadas pelas empresas pesquisadas, 46% dos respondentes indicam que controles internos contribuem para minimizar erros e fraudes, 28% responderam que não e 26% não souberam responder. Sobre a necessidade de ajustes ou de novos controles internos com a implementação da lei anticorrupção, apenas 24% dos respondentes indicaram que foi necessária esta adequação, 49% responderam que não e 27% não souberam responder.

Foi questionado se somente após a regulamentação da lei anticorrupção foram criados controles para prevenir fraudes em licitações ou em qualquer interação com o setor público, 5% das empresas responderam que sim, 64% não e 31% não souberam responder. Quando questionado se as adequações da lei anticorrupção provocaram aumento nos custos de implementação e acompanhamentos, 5% responderam que sim, houve aumento, 62% responderam que não e 33% não souberam responder.

A organização ao promover adequações precisará investir em treinamentos contínuos, elaborar um código de ética e conduta, aperfeiçoar seus procedimentos de controles internos,

investir em tecnologia da informação, entre outros investimentos que podem variar dependendo do porte, cultura e objetivos de cada empresa (Ribeiro, & Diniz, 2015; Cella *et al.*, 2019). Estudos sobre o custo-benefício de implementar um programa de *compliance* nas empresas demonstram que para cada um dólar gasto, há uma economia de cinco dólares com a mitigação de riscos de fraudes, perda de produtividade e processos legais. Diante disso, apesar de necessitar de investimentos, dependendo das estratégias da empresa há mercados que valorizam a ética nas interações econômicas e sociais, sendo um diferencial competitivo para as organizações (Santos *et al.*, 2012).

Questionou-se acerca da implementação da lei houve a inserção do *compliance officer*/auditor interno nas empresas, 8% responderam que houve, 66% indicaram que não e 26% não souberam responder. Das empresas respondentes, 9% indicaram que a função de *compliance officer* já existia em sua estrutura organizacional antes da regulamentação da lei anticorrupção no Brasil, 59% responderam que não e 32% não souberam responder. Chandler (2014), menciona que a posição de *compliance officer* apesar de ter se difundido amplamente nas empresas, ainda é recente e pouco conhecida, neste aspecto percebe-se pelo percentual de respondentes que não souberam responder (32%), possivelmente por desconhecimento.

Ao analisar o percentual de adesão aos critérios do programa de integridade nas empresas com mais de 500 funcionários, observou-se que das 19 empresas classificadas, 68% possuem código de ética, conduta e integridade. No que se refere ao compromisso dos empregados com o programa de integridade, bem como se a sua participação nos treinamentos é documentada, 63% indicaram que sim, é registrado. Quando analisado se a organização possui procedimentos e controles para verificar a segregação de funções e se eles contribuem para minimizar erros e fraudes, 58% indicaram que sim, os controles contribuem.

A partir destes achados pode-se dizer que o porte das empresas pode influenciar, mas não é o único aspecto que prevalece na adoção dos mecanismos previstos no programa de integridade da Lei. Tais achados confirmam que a adoção dos mecanismos de *compliance* precisam ser adaptados também para as pequenas empresas, considerando que estas tem interagido cada vez mais com agentes públicos, participando de licitações e fornecendo produtos para o governo (Leal, & Ritt, 2014).

O estudo corrobora com os achados de Castro *et al.* (2019), comprovando empiricamente que as empresas nacionais, têm procurado adequar-se ao programa de integridade estabelecido na lei anticorrupção, os resultados complementam a confirmação de que não apenas empresas de capital aberto, mas também as empresas familiares, cooperativas, etc. Neste cenário, há oportunidades de aprimoramento nos sistemas de controle no combate à corrupção e atendimento à lei, englobando aspectos comportamentais associados a valores, cultura da empresa e processos, para todas as empresas da amostra.

De acordo com Baier *et al.* (2020), uma imagem positiva perante a sociedade, mercado e acionistas advém das boas práticas de governança aplicadas dentro da organização, programas de *compliance* e controles internos efetivos, que disseminam a cultura de conformidade, ética e transparência. Tais práticas minimizam, mas não eliminam a possibilidade de haver conflitos de interesses entre agente e principal (Nascimento, & Reginato, 2008).

Neste sentido, a Lei Anticorrupção prevê mecanismos de prevenção que aliados à governança corporativa permitem a promoção da igualdade informacional, prestação de contas e a redução de riscos. Ao reconhecer o *compliance* como uma ferramenta estratégica para o processo de mitigação de riscos de corrupção e inibir fraudes, sua implementação corrobora com a normatização da Lei Anticorrupção (Melo, & Lima, 2019).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS E PESQUISAS FUTURAS

O objetivo do estudo foi identificar a implementação de mecanismos de *compliance* estabelecidos na Lei Anticorrupção por empresas industriais não listadas na B3 localizadas nos

estados do Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul, partindo do pressuposto de que os atos ilícitos praticados por agentes corruptos afetam negativamente a empresa, deteriorando a sua imagem e gerando perdas financeiras.

Os resultados evidenciaram que as empresas compreendidas na amostra da pesquisa possuem maior aderência em alguns critérios do programa de integridade estabelecido na lei anticorrupção e a implantação de controles internos, entretanto, ainda há oportunidades de melhorias em seus sistemas de controle. Ao observar se as empresas possuem um código de ética, conduta e integridade, das 74 empresas pesquisadas, 51% possuem o referido documento. Outro importante aspecto a ser analisado é a promoção de treinamentos, sendo que 64% responderam que esse tipo de capacitação ocorre. Ao abordar sobre a adoção de procedimentos e controles internos para evitar a ocorrência de conflitos de interesses e fraudes, 50% das empresas possuem estes procedimentos e 15% não souberam responder, além disso, 46% dos respondentes sinalizaram que os controles internos contribuem para minimizar erros e fraudes.

Assim, sugere-se que as entidades implementem sistemas de controle e os utilizem como uma ferramenta de proteção de possíveis práticas ilícitas e como um instrumento de transferência de responsabilidade, a fim de evitar ou amenizar a responsabilização da pessoa jurídica quando da ocorrência de desvios de conduta. A lei em discussão neste estudo serve como norteadora para que as entidades possam mitigar e inibir fraudes, bem como desestimular práticas ilícitas que geram segurança e prejudicam a integridade do negócio.

Os resultados do estudo demonstram que a Lei Anticorrupção preconiza postura ética e de transparência, sinalizando que as empresas precisam adotar determinado padrão de conduta nas relações negociais, tanto internas quanto externas, e a Teoria da Agência inserida neste estudo auxilia no entendimento dos riscos de determinados comportamentos. A Lei visa mitigar riscos entre os agentes e o principal. Ainda, o conhecimento, a divulgação, a implementação e aplicação da Lei Anticorrupção, exigirá esforços de todas as partes (empresas, instituições de ensino, governo e organizações de forma geral), visando coibir a corrupção no país.

Como limitações do estudo tem-se a restrição amostral e o método de pesquisa adotado, considerando que as reflexões são efetuadas a partir da percepção dos respondentes não permitindo a generalização dos dados. Para pesquisas futuras recomenda-se a análise de diferentes segmentos, portes e regiões, abordando a adoção de práticas de governança corporativa, controles internos, gerenciamento de resultados e incidência de corrupção.

De forma geral, a pesquisa contribui para ampliar as discussões existentes sobre o tema ao abordar a aderência de empresas com diferentes estruturas de gestão, principalmente familiar e mista aos critérios dos programas de integridade, trazendo contribuições relevantes para a sociedade, comunidade acadêmica e empresarial. Levando em consideração os objetivos da Lei Anticorrupção, os programas de integridade são uma oportunidade de desenvolver uma cultura preventiva e de conformidade dentro de qualquer tipo de organização, exigindo condutas legais e éticas, buscando a lucratividade de forma sustentável e minimizando atos lesivos mediante fiscalização e controle pela própria pessoa jurídica.

REFERÊNCIAS

- Arruda, G. S., Madruga, S. R., & Freitas Junior, N. I. (2008). A governança corporativa e a teoria da agência em consonância com a controladoria. *Revista de Administração da UFSM*, 1(1), 71-84.
- Azevedo, A. C. O. (2018). Lei anticorrupção brasileira e interfaces com o controle social. *Revista da CGU*, 10(17), 930-947.

- Baier, E., Alievi, R. & Bortolaso, I. (2020). Ética e Integridade Corporativa: Análise em uma Empresa Multinacional. *Revista de Administração IMED*, 10(1), 145-165. doi: <https://doi.org/10.18256/2237-7956.2020.v10i1.3454>
- Campos, P. T. de. (2014). Comentários À Lei N°. 12.846/2013 – Lei Anticorrupção. *Revista Digital De Direito Administrativo*, 2(1), 160-185. <https://doi.org/10.11606/issn.2319-0558.v2i1p160-185>
- Cardoso, H. R., Loiacono Neto, V. L., & Ferrari, F. J. (2019). A Lei Anticorrupção e seus Principais Aspectos: o procedimento administrativo de responsabilização, o programa de integridade e o acordo de leniência. *Relações Internacionais no Mundo Atual*, 2(23), 327-349.
- Castro, P. R., Amaral, J. V., & Guerreiro, R. (2019). Adherence to the compliance program of Brazil's anti-corruption law and internal controls implementation. *Revista Contabilidade & Finanças*, 30(80), 186-201. doi: 10.1590/1808-057x201806780
- Cella, R. S., Machado, M. R. R., & Carmo, C. H. S. (2019). A Lei Anticorrupção e o Conservadorismo Condicional nas Empresas Brasileiras não Financeiras. *Contabilidade Vista & Revista*, 30(1), 68-90. DOI: <https://doi.org/10.22561/cvr.v30i1.4687>
- Chandler, D. (2014). Organizational susceptibility to institutional complexity: Critical events driving the adoption and implementation of the ethics and compliance officer position. *Organization Science*, 25(6), 1722-1743.
- Cruz, A. P. C. D., Frezatti, F., & Bido, D. D. S. (2015). Estilo de liderança, controle gerencial e inovação: Papel das alavancas de controle. *Revista de Administração Contemporânea*, 19, 772-794.
- Dal Magro, C. B., Dani, A. C., & Klann, R. C. (2019). Remuneração variável no tempo de mandato é a causa do oportunismo dos CEOs? Evidências do gerenciamento de resultados no Brasil. *Enfoque: Reflexão Contábil*, 38(3), 77-92.
- Decreto n. 8.420, de 18 de março de 2015 (2015). Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm.
- Depoers, F. (2000). A cost benefit study of voluntarily disclosure: Some empirical evidence from French listed companies. *European Accounting Review*, 9, 245-263.
- Ding, S., Jia, C., Wilson, C., & Wu, Z. (2014). Political connections and agency conflicts: the roles of owner and manager political influence on executive compensation. *Review of Quantitative Finance and Accounting*, 45(2), 407–434. doi:10.1007/s11156-014-0441-9
- Dutta, N., & Sobel, R. (2016). Does corruption ever help entrepreneurship? *Small Business Economics*, 47(1), 179-199.
- Eisenhardt, K. M. (1989). Agency theory: An assessment and review. *Academy of management review*, 14(1), 57-74.
- Façanha, M. C., Lima, F. A. P., Luca, M. M. M., & Vasconcelos, A. C. (2020). Gerenciamento de Riscos e Gestão de Controles Internos em Empresas Brasileiras Envolvidas em Crimes de Corrupção e Lavagem de Dinheiro. *Revista Contemporânea de Contabilidade*, 17(43), 34-50.

- Ferreira, T. A., & Leismann, E. L. (2020). Lei Anticorrupção: Conhecimento e Percepção na Academia a Partir de Diferentes Condições Socioeconômicas. *Administração de Empresas em Revista*, 2(20), 216-234.
- Frías-Aceituno, J. V., Rodríguez-Domínguez, L., & García-Sánchez, I. M. (2014). Políticas contra la corrupción y el soborno: Se involucran de manera similar los consejeros en diferentes entornos corporativos? *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 23(1), 31-42. doi: 10.1016/j.redde.2013.09.004
- Gabardo, E. & Morettini, G. (2015). A nova lei anticorrupção e a importância do compliance para as empresas que se relacionam com a Administração Pública. *A&C-Revista de Direito Administrativo & Constitucional*, 15(60), 129-147.
- Góis, V. S. de, Santos, A. E. dos, & Rocha, I. M. M. da, (2016). Marco Normativo Anticorrupção para Empresas: Desafios para Implantação de Compliance. *Revista da CGU*, 8(12), 18-18.
- Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. (2015). *Código das melhores práticas de governança corporativa*. (5.ed.). São Paulo, SP.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305-360. DOI: [https://doi.org/10.1016/0304-405X\(76\)90026-X](https://doi.org/10.1016/0304-405X(76)90026-X)
- Kaymak, T., & Bektas, E. (2017). Corporate social responsibility and governance: Information disclosure in multinational corporations. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 24(6), 555-569. DOI: 10.1002/csr.1428
- Koprowski, S., Krein, V., Mazzioni, S., & Dal Magro, C. B. (2020). Governança corporativa e conexões políticas nas práticas anticorrupção. *RAE-Revista de Administração de Empresas*.
- Lacruz, A. J. (2020). Consideraciones teóricas sobre la gobernanza corporativa en el tercer sector desde la perspectiva de la teoría de la agencia. *Cadernos EBAPE*. BR, 18(3), 473-485.
- Leal, R. G., & Ritt, C. F. (2014). A previsão dos mecanismos e procedimentos internos de integridade: compliance corporativo na lei anticorrupção: sua importância considerada como uma mudança de paradigmas e educação empresarial. *Revista Barbarói* (42), 46-63. <http://dx.doi.org/10.17058/barbaroi.v0i42.5544>.
- Lei n. 12.846, de 1 de agosto de 2013. (2013). Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm.
- Lourenço, R. L., & Sauerbronn, F. F. (2017). Uso da Teoria da Agência em Pesquisas de Contabilidade Gerencial: Premissas, Limitações e Formulações Alternativas aos seus Pressupostos. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 10(2), 153-171. <http://dx.doi.org/10.14392/asaa.2017100202>
- Melo, H. P. A., & Lima, A. C. (2019). Instituto 'Compliance' no Brasil e a Eficácia na Mitigação ao Risco Corporativo. *Revista Evidenciação Contábil & Finanças*, 7(3), 60-82.
- Mendes, F. S, de Carvalho, V. M. (2017). *Compliance - Concorrência e combate à corrupção*. (1a ed.). São Paulo, SP: Editora Trevisan.

- Nascimento, A. M., & Reginato, L. (2008). Divulgação da informação contábil, governança corporativa e controle organizacional: uma relação necessária. *Revista Universo Contábil*, 4(3), 25-47.
- Pavesi, I. (2016). Disclosure Anticorrupção de empresas brasileiras. Dissertação de mestrado em Ciências Contábeis. Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Florianópolis, SC, Brasil.
- Pestana, M. (2016). Lei anticorrupção: exame sistematizado da Lei n. 12.846/2013 (1a ed.). Barueri: Editora Manole.
- Pimenta, E. G. (2018). Análise Econômica dos Conflitos de Agência e Governança Corporativa. *Economic Analysis of Law Review*, 9(1), 72-94.
- Ribeiro, M. C. P., & Diniz, P. D. F. (2015). *Compliance* e lei anticorrupção nas empresas. *Revista de informação legislativa*, 52(205), 87-105.
- Rocha, I., Pereira, A. M., Bezerra, F. A., & do Nascimento, S. (2012). Análise da produção científica sobre teoria da agência e assimetria da informação. *REGGE-Revista de Gestão*, 19(2), 329-341.
- Sadek, M. T. A. (2019). Combate à Corrupção: novos tempos. *Revista da CGU*, 11(20), 1276-1283.
- Santos, R. A. dos, de Hoyos Guevara, A. J., Amorim, M. C. S., & Ferraz-Neto, B. H. (2012). *Compliance* e liderança: a suscetibilidade dos líderes ao risco de corrupção nas organizações. *Einstein*, 10(1). <https://doi.org/10.1590/S1679-45082012000100003>.
- SEBRAE & DIEESE. (2013). *Anuário do trabalho na micro e pequena empresa*. (6a ed.). Brasília, DF. Recuperado em 05 fevereiro, 2021, de www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Anuario%20do%20Trabalho%20Na%20Micro%20e%20Pequena%20Empresa_2013.pdf
- Shapiro, S. P. (2005). Agency theory. *Annu. Rev. Sociol.*, 31, 263-284. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.31.041304.122159>
- Silva, G. R., Melo, H. P. A, & Sousa, R. G. (2016). A Proteção do Anonimato e a Eficácia do Compliance: Um Estudo Experimental Sobre a Influência do Canal de Denúncia Anônima na Comunicação de Problemas de *Compliance* no Brasil In: *XVI USP Internacional Conference in Accounting*, São Paulo.
- Silva, G. R., Melo, H. P. A., & Sousa, R. G. (2020). A Influência do Canal de Denúncia Anônima como Instrumento de Prevenção de Riscos de Compliance. *Revista Evidenciação Contábil & Finanças*, 8(1), 21-39.
- Transparency International (2020). *Corruption Perceptions Index 2020*. Disponível em: <https://www.transparenciainternacional.org.br/ipcl/>.
- Vitolla, F., Raimo, N., & Rubino, M. (2020). Board characteristics and integrated reporting quality: an agency theory perspective. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(2), 1152-1163.
- Wang, Y., & You, J. (2012). Corruption and firm growth: Evidence from China. *China Economic Review*, 23(2), 415-433.
- Zhang, N. (2016). Democratic Advantages in Corruption Control. *QOG Working Paper Series*, 2016(5), 5.