



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CAMPUS AGRESTE
NÚCLEO DE GESTÃO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

MAYARA WANESSA DA SILVA

**A CONTRIBUIÇÃO DO COMPLIANCE PARA A PROMOÇÃO DA ÉTICA
EMPRESARIAL**

Caruaru
2023

MAYARA WANESSA DA SILVA

**A CONTRIBUIÇÃO DO *COMPLIANCE* PARA A PROMOÇÃO DA ÉTICA
EMPRESARIAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação do Curso de Administração do Campus Agreste da Universidade Federal de Pernambuco – UFPE, na modalidade de monografia, como requisito parcial para a obtenção do grau de bacharel em Administração.

Área de concentração: *Compliance*.

Orientador: Fernando José do Nascimento

Caruaru

2023

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

Silva, Mayara Wanessa da .

A contribuição do compliance para a promoção da ética empresarial / Mayara
Wanessa da Silva. - Caruaru, 2024.

55 p., tab.

Orientador(a): Fernando José do Nascimento

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de
Pernambuco, Centro Acadêmico do Agreste, Administração, 2024.

Inclui referências.

1. Compliance. 2. Governança corporativa. 3. Ética empresarial . I.
Nascimento, Fernando José do. (Orientação). II. Título.

650 CDD (22.ed.)

MAYARA WANESSA DA SILVA

**A CONTRIBUIÇÃO DO COMPLIANCE PARA A PROMOÇÃO DA ÉTICA
EMPRESARIAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação do Curso de Administração do Campus Agreste da Universidade Federal de Pernambuco – UFPE, na modalidade de monografia, como requisito parcial para a obtenção do grau de bacharel em Administração.

Aprovada em: 18/12/2023

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Fernando José do Nascimento (Orientador)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof^a. Dr^a. Luciana Cramer (Examinadora Interna)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof^a. Dr^a. Cristiane Salomé Ribeiro Costa (Examinadora Interna)
Universidade Federal de Pernambuco

Dedico este trabalho a Deus por sempre estar presente em minha vida, dando discernimento e sabedoria para sempre seguir em frente dos meus objetivos diante dos desafios, a minha mãe (in memória) e a minha irmã por sempre estarem ao meu lado me dando amor, carinho, coragem e apoio.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por ter me guiado na construção desse trabalho e durante toda a graduação me dando força e coragem para enfrentar e prosseguir diante das dificuldades encontradas. A minha mãe Tenilda (in memoriam) que sempre foi e é minha grande inspiração ao longo de toda minha vida. A minha irmã Maria por toda dedicação e suporte dado ao longo da minha graduação. Ao meu sobrinho Gabriel.

A UFPE. Aos meus colegas de curso. Ao meu orientador Fernando Nascimento. Ao coordenador do curso Marconi Freitas. A todos os professores que contribuíram transmitindo conhecimento ao longo da graduação. A todos que contribuíram de forma direta e indiretamente para a conclusão deste trabalho.

RESUMO

Diante do cenário social e contemporâneo as empresas estão intensificando cada vez mais seus esforços para se destacarem em seus setores de atuação. Muitas delas têm adotado práticas de governança corporativa visando o alcance do sucesso organizacional. Este estudo surgiu da necessidade de compreender a importância da implementação do programa de *compliance* nas organizações, buscando assim evidenciar o seu papel de intermediador da ética empresarial. A escolha desta temática se fundamenta no crescente interesse pelo assunto tanto no meio acadêmico quanto empresarial, além de representar uma abordagem inovadora, ainda pouco explorada na literatura especializada. O trabalho apresenta abordagem qualitativa, utilizando procedimentos bibliográficos que foram utilizados para auxiliar nas respostas dos objetivos propostos, assim como nas considerações finais do estudo. Os resultados revelaram que as empresas que adotam o programa de *compliance* possuem vantagens distintivas, que as posicionam em um nível mais elevado de credibilidade e confiança social.

Palavras-chave: governança corporativa; *compliance*; ética empresarial.

ABSTRACT

In the face of the social and contemporary scenario, companies are increasingly intensifying their efforts to stand out in their respective sectors. Many of them have adopted corporate governance practices with the aim of achieving organizational success. This study emerged from the need to understand the importance of implementing a compliance program in organizations, thus seeking to highlight its role as an intermediary in corporate ethics. The choice of this theme is based on the growing interest in the subject both in the academic and business spheres, in addition to representing an innovative approach, still relatively unexplored in specialized literature. The work adopts a qualitative approach, employing bibliographic procedures to assist in addressing the proposed objectives, as well as in the final considerations of the study. The results revealed that companies adopting a compliance program enjoy distinctive advantages, positioning them at a higher level of credibility and social trust.

Keywords: corporate governance; *compliance*; business ethics.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

EUA	Estados Unidos da América
GC	Governança corporativa
IBGC	Instituto brasileiro de governança corporativa
SCIELO	<i>Scientific Electronic Library Online</i>
US\$	Abreviatura do dólar, moeda americana

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	11
2	MÉTODO.....	15
3	GOVERNANÇA CORPORATIVA	23
3.1	GOVERNANÇA CORPORATIVA: UM SISTEMA CONSOLIDADO DE MELHORIA DE GESTÃO.....	24
3.2	OS PRINCÍPIOS DA GOVERNANÇA CORPORATIVA.....	26
3.2.1	Equidade.....	27
3.2.2	Prestação de contas (<i>accountability</i>).....	27
3.2.3	Transparência	28
3.2.4	Responsabilidade corporativa	29
4	O PROGRAMA DE <i>COMPLIANCE</i>.....	31
4.1	O <i>COMPLIANCE</i> NA GESTÃO CORPORATIVA.....	31
4.2	OS PILARES DO PROGRAMA DE <i>COMPLIANCE</i>	33
4.2.1	Suporte da alta administração.....	33
4.2.2	Avaliação de riscos.....	33
4.2.3	Código de conduta e políticas de compliance.....	34
4.2.4	Controles internos.....	34
4.2.5	Treinamento e comunicação.....	34
4.2.6	Canais de denúncia.....	35
4.2.7	Investigações internas.....	35
4.2.8	Diligência adequada.....	35
4.2.9	Auditoria e monitoramento.....	35
4.2.10	Diversidade e inclusão.....	36
5	A ÉTICA ORGANIZACIONAL: FUNDAMENTOS E PRÁTICAS.....	38
5.1	ÉTICA.....	38
5.2	CONTEXTUALIZAÇÃO DA IMPORTÂNCIA DA ÉTICA NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL.....	38
5.3	CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA.....	39
5.3.1	Submissão.....	40
5.3.2	Identificação.....	40
5.3.3	Internalização.....	41

5.4	PRÁTICAS ÉTICAS E SEUS RESULTADOS.....	41
5.5	ÉTICA E <i>COMPLIANCE</i> NA GOVERNANÇA CORPORATIVA: CONSTRUINDO UMA BASE SÓLIDA PARA O SUCESSO EMPRESARIAL.....	43
6	RESULTADO E DISCUSSÃO.....	46
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	48
	REFERÊNCIAS.....	51

1 INTRODUÇÃO

No cenário social contemporâneo, cada vez mais a globalização e a economia concorrencial ocupam lugares preponderantes nas empresas. Segundo Fiorini, Junior e Alonso (2016) o desenvolvimento econômico de uma nação também é mensurado pelo nível de sua atividade empresarial. Por essas e outras razões, muitas empresas buscam incessantemente manter-se à frente de seus concorrentes. No contexto corporativo, a adoção de boas práticas administrativas confere significado substancial ao sucesso e à vitalidade da organização. Essa prática de gerir com o olhar direcionado para dentro da organização vem ganhando cada vez mais espaço no ambiente corporativo contemporâneo. Com o objetivo de auxiliar as empresas que procuram aderir a condutas éticas, foi estabelecida uma área específica da administração voltada para a organização como um todo; a esse domínio foi atribuído o nome de governança corporativa.

De acordo com Araújo (2010), a governança corporativa corresponde ao campo administrativo que tem como finalidade cuidar dos conflitos e de outros desalinhamentos existentes nas organizações. À governança corporativa podemos atribuir uma gestão mais efetiva, a partir da qual as empresas sejam elas públicas, privadas ou integrantes do terceiro setor tenham o importante papel de acompanhar as relações com todos os envolvidos, seja ela direta ou indiretamente.

O Brasil possui um cenário financeiro oscilante, devido a isso é comum que problemas financeiros e éticos possam acontecer com frequência nas organizações (FUCHS, 2018). Com o propósito de mitigar questões financeiras e éticas, a governança corporativa é considerada, nos dias de hoje, uma premissa fundamental e indispensável para as empresas que almejam alcançar o sucesso organizacional e a confiança social. As organizações que escolhem as boas práticas de governança corporativa adotam como rotina da sua empresa a transparência, a prestação de contas, a equidade e a responsabilidade corporativa (VENTURA, 2000).

Neste estudo, foram destacados os fundamentos que compõem a governança corporativa que são: a equidade, a prestação de contas, a transparência e a responsabilidade corporativa. Com a meta de promover uma atuação mais coesa e efetiva desses princípios dentro da organização, um novo departamento de administração tem emergido com destaque.

Intitulado de *compliance*, sua essência reside na avaliação da conformidade da empresa com a legislação, ética, na mitigação e gestão de ameaças e na disseminação do conhecimento do programa para todos da organização (MANZI, 2008). Ainda de acordo com Manzi (2008), o programa contribui para consolidar uma cultura robusta de controles internos e éticos; além disso, a área se destaca pelo compromisso de relatar assuntos pertinentes a este tema à alta administração. Dessa forma, surge a seguinte pergunta de pesquisa: De que maneira a implementação do programa de *compliance* pode contribuir para a promoção da ética empresarial?

O objetivo geral da pesquisa diz respeito a compreender como a integração efetiva de um programa de *compliance* pode fortalecer os fundamentos éticos de uma empresa, fomentando práticas responsáveis, sustentáveis e em conformidade com padrões éticos. Esse fortalecimento, por sua vez, contribui para a prosperidade e longevidade da organização. Enquanto os objetivos específicos definiram-se:

1. Descrever o cenário empresarial;
2. Contextualizar a importância das práticas de governança corporativa para as organizações;
3. Caracterizar o programa de *compliance*;
4. Associar a utilização do programa de *compliance* com a promoção da ética empresarial.

Este trabalho justifica-se pela importância da análise da relação entre o programa de *compliance* e a ética empresarial, sublinhando o papel que o *compliance* desempenha na ética e credibilidade de uma organização. A interligação desses princípios é considerada crucial para o alcance do sucesso organizacional.

O programa de *compliance* fortalece a imagem da empresa, minimizando os riscos de descontinuidade dos negócios e contribuindo para o combate de fraudes internas (ROLDO; THAINES, 2019). As boas práticas éticas têm um impacto extremamente positivo na performance da organização, o que podemos dizer que bons hábitos éticos rendem bons negócios (BERARDI, 2008).

Compreender a inter-relação desses fatores e como podem ser gerenciados dentro da organização é indispensável para potencializar o sucesso organizacional. Assim, o objetivo desta análise é proporcionar insights que contribuam para a melhoria desses elementos e para o desenvolvimento da organização de maneira mais assertiva, resultando na construção de uma reputação sólida e na manutenção da confiança dos *stakeholders*.

Este estudo se insere no tema amplo do *compliance*, um programa inovador no cenário corporativo e educacional que tem sido amplamente discutido no contexto empresarial moderno, por se tratar de um programa que prioriza a credibilidade e a confiança da empresa perante a sociedade como um todo. O tema surgiu da necessidade de conhecer mais sobre as práticas de gestão corporativa que são utilizadas no contexto empresarial contemporâneo, assim como também para contextualizar o programa de *compliance* e sua relevância para uma organização que busca ser exemplo de ética, transparência e compromisso com a sociedade.

Do ponto de vista acadêmico, este trabalho irá contribuir para analisar a relação entre o programa de *compliance* e a ética empresarial, oferecendo *insights* valiosos sobre como a implementação eficaz desses princípios pode ser indispensável para a vitalidade e o sucesso organizacional. A investigação proposta tem o propósito de preencher lacunas no conhecimento existente, fornecendo uma base teórica sólida que pode beneficiar estudiosos, profissionais e gestores interessados na integração efetiva de práticas éticas e de conformidade nas organizações.

Compreender a importância da integração do programa de *compliance* em uma empresa ética, comprometida com a sociedade e em busca de seu desenvolvimento e sucesso em seu setor de atuação confere ao estudo um valor significativo. Nessa perspectiva, o programa de *compliance* pode trazer grandes benefícios para as organizações privadas e públicas quando bem implementados e usados de forma correta (MENDES, 2021). Isso torna o tema relevante tanto para o curso de administração quanto para o cenário empresarial, destacando a interseção crucial entre práticas éticas e a implementação efetiva de programas de *compliance*.

Diante disso, esse trabalho foi estruturado em 7 capítulos, o primeiro aborda a contextualização da governança corporativa nas empresas contemporâneas e a importância da utilização das boas práticas éticas administrativas nas organizações. O segundo capítulo diz respeito ao método que foi utilizado para construção do trabalho. O terceiro capítulo refere-se a uma análise teórica de literatura voltada para a temática governança corporativa, onde é evidenciada sua definição, princípios e sua relevância para as empresas. O quarto capítulo discorre sobre o programa de *compliance*; sua caracterização e sua importância para as organizações. O quinto capítulo apresenta conceitos sobre a ética empresarial, sua relevância e sua relação direta com o programa de *compliance*. O sexto capítulo discorre sobre os resultados

e discussões apresentadas no decorrer do trabalho e o sétimo e último capítulo apresenta as considerações finais.

2 MÉTODO

Este trabalho foi desenvolvido por meio de um estudo bibliográfico com abordagem qualitativa. A abordagem qualitativa na pesquisa destaca-se pela ênfase na compreensão, interpretação e exploração de fenômenos sociais complexos. Ao utilizar métodos como entrevistas, observações e análise de conteúdo, ela permite uma compreensão mais abrangente e holística do tema em estudo. Em contraste com a abordagem quantitativa, que se concentra na coleta e análise de dados numéricos, quando se quer medir opiniões, reações, hábitos e atitudes de um público-alvo através de uma amostra (MANZATO; SANTOS, 2012).

A pesquisa qualitativa busca capturar a riqueza e a profundidade das experiências humanas, proporcionando insights detalhados e contextuais. Esse modelo de abordagem preocupa-se em construir uma análise sobre um determinado fenômeno onde procura explicar sua natureza, realizando análises para que se possa explicar tal ocorrência; chegando nas possíveis considerações (MARCONI; LAKATOS, 2003). Nesse modelo de estudo é deixado de lado as análises estatísticas e os valores numéricos (JARDIM, 2009). Oliveira (2011), defende que estudo bibliográfico é uma fonte de coleta de dados secundários, pois utiliza-se de contribuições culturais ou científicas elaboradas por outros pesquisadores. Por este motivo o estudo bibliográfico é baseado no levantamento de dados por meio de livros, revistas, artigos, trabalhos de conclusão de curso, monografias, dissertações e qualquer material relacionado à bibliografia (MARCONI; LAKATOS, 2003).

Nessa perspectiva, a fase inicial do estudo configurou-se em um levantamento de material teórico, para assim serem definidos os conceitos utilizados na discussão, além das teorias que embasaram as discussões sobre o cenário corporativo moderno, os princípios da governança corporativa; o programa de *compliance*, a ética empresarial, sucesso organizacional e a associação do programa de *compliance* à uma empresa ética.

Dessa forma, a busca por conteúdos bibliográficos ocorreu em sua maioria de modo virtual, pelo buscador *Google Acadêmico*, SciELO, Periódicos Capes, além de banco de dados de revistas acadêmicas; como também a partir da pesquisa com materiais impressos e livros.

Após a etapa inicial, realizou-se uma análise detalhada e seleção criteriosa dos materiais relevantes para o estudo, com foco especial em artigos recentemente

publicados sobre o tema. Este recorte temporal visa abranger as contribuições mais recentes e atualizadas no âmbito da ética empresarial e programas de *compliance*. A escolha desse período específico destaca nosso comprometimento em abordar os desenvolvimentos mais contemporâneos nesse campo crucial, buscando assim uma compreensão mais profunda e alinhada com as tendências e desafios atuais. Essa abordagem permitiu uma investigação mais aprofundada, focando em fontes pertinentes e atualizadas.

No decorrer deste estudo, empregaram-se as seguintes palavras-chave: governança corporativa, ferramentas de gestão corporativa, princípios da gestão corporativa, conceito da gestão corporativa, programa de *compliance*, princípios do *compliance*, *compliance officer*, ética, código de ética e de conduta, ética empresarial e sucesso organizacional, a fim de fundamentar a construção deste trabalho. Esses termos foram indispensáveis para confrontar perspectivas de pesquisadores, proporcionando um contexto robusto para o desenvolvimento e a conclusão do estudo. Assim, permitiram evidenciar, de maneira científica, os posicionamentos dos autores consultados.

Com esta abordagem metodológica foi possível traçar um conjunto de considerações sobre o tema discutido no estudo; tais considerações partem de leituras, observações e reflexões com base no material teórico. Portanto, com a metodologia adotada considera-se que existe uma maior oportunidade para o pesquisador criar questionamentos e os respondê-los. Logo, configurando uma forma de se conseguir ressaltar as principais nuances acerca da importância da implementação do programa de *compliance* e sua importância nas organizações.

O estudo bibliográfico desempenhou um papel fundamental nesta pesquisa, proporcionando uma base sólida para a compreensão, contextualização e a contribuição do programa de *compliance* como promotor da ética empresarial. Como destaca Gil (2002), a revisão bibliográfica possibilita ao pesquisador obter uma compreensão abrangente do estado atual do conhecimento sobre um tema específico, identificando lacunas existentes e oferecendo informações cruciais para a delimitação do escopo do estudo.

No presente estudo, a teoria da validação de face foi aplicada, revelando que a revisão bibliográfica desempenhou um papel crucial na garantia da credibilidade e validade aparente dos conceitos adotados neste trabalho. De acordo com Munck, Souza, Castro e Zagui (2011) a validação de face tende a analisar se a descrição das

competências em si apresenta significados comuns e apropriados conforme percebidos pelos usuários. Essa análise encontra-se detalhada na Tabela 1.

Tabela 1- Validação de face

Tema	Tipos fontes de	Autor, ano	Estudo	Relevância do tema	Atualização
Governança Corporativa	Artigo	PAI, 2008	Governança corporativa e ética nas organizações.	Muito relevante	Pouco relevante
	Artigo	CARVALHO DE BENEDICTO, 2013	Governança Corporativa: Uma análise da aplicabilidade dos seus conceitos na administração pública.	Pouco relevante	Muito relevante
	Livro	ANDRADE, 2014	Governança Corporativa: fundamentos, desenvolvimento e tendências.	Muito relevante	Muito relevante
	Artigo	MARTINS, 2014	Governança Corporativa no Terceiro Setor: um estudo de caso em fundação de serviços hospitalares.	Pouco relevante	Muito relevante
	Artigo	YOSHITAKE, 2015	Os pilares da governança corporativa nas organizações.	Muito relevante	Muito relevante
	Artigo	FIORINI, 2016	Governança corporativa: Conceitos e aplicações.	Muito relevante	Muito relevante

Tema	Tipos de fontes	Autor, ano	Estudo	Relevância do tema	Atualização
	Artigo	CARNEIRO, 2019	Práticas De Governança Corporativa nas Entidades do Terceiro Setor.	Muito relevante	Muito relevante
	Monografia de especialização	DIAS, 2020	A prática da governança corporativa como estratégia de responsabilidade social.	Muito relevante	Muito relevante
	Artigo	FLORÊNCIO, 2020	Governança corporativa e desempenho das ações de empresas do setor comercial em ambiente de crise econômica.	Muito relevante	Muito relevante
	Livro	SILVEIRA, 2010	Governança Corporativa no Brasil e no Mundo: teoria e prática.	Muito relevante	Pouco relevante
	Dissertação	VIEIRA, 2021	Análise da governança na câmara municipal de Guaraí, estado do Tocantins utilizando os pilares do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa.	Pouco relevante	Muito relevante
	Site	INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA, 2023	Quem somos.	Muito relevante	Muito relevante

Tema	Tipos de fontes	Autor, ano	Estudo	Relevância do tema	Atualização
Programa de Compliance	Livro	MANZI, 2008	Compliance no Brasil: Consolidação e perspectivas.	Muito relevante	Pouco relevante
	Livro	COIMBRA, 2010	Manual de Compliance: preservando a boa governança e a integridade das organizações.	Muito relevante	Pouco relevante
	Dissertação	SANTOS, 2011	Compliance como ferramenta de mitigação e prevenção da fraude organizacional	Muito relevante	Pouco relevante
	Livro	GIOVANINI, 2014	Compliance - A Excelência na Prática. São Paulo: Compliance Total.	Muito relevante	Muito relevante
	Artigo	FILHO, 2017	Compliance: A implantação de um programa de integridade em uma operadora de plano de saúde.	Muito relevante	Muito relevante
	Artigo	PEREIRA JÚNIOR, 2017	Compliance: análise jurídica da economia.	Pouco relevante	Muito relevante
	Artigo	XAVIER, 2017	Compliance é uma ferramenta estratégica para a segurança das informações nas organizações.	Muito relevante	Muito relevante

Tema	Tipos de fontes	Autor, ano	Estudo	Relevância do tema	Atualização
	Artigo	ALMEIDA, 2018	O Brasil tem jeito? Uma análise de esforços governamentais e empresariais no uso de <i>compliance</i> como ferramenta de combate a corrupção no Brasil.	Muito relevante	Muito relevante
	Artigo	NUNES, 2018	<i>Compliance</i> como fator estratégico nas organizações.	Muito relevante	Muito relevante
	Artigo	TROVÃO, 2018	Aplicabilidade do <i>compliance</i> como ferramenta para desenvolvimento social e a redução do déficit das empresas.	Muito relevante	Muito relevante
	Artigo	OLIVEIRA, 2019	<i>Compliance</i> na administração pública: Uma análise crítica sobre a natureza do instituto no setor público diante de outros mecanismos de controle	Muito relevante	Muito relevante
	Artigo	SALEMA, 2020	Aspectos legais do <i>compliance</i> como ferramenta de gestão empresarial estratégica.	Muito relevante	Muito relevante

Tema	Tipos de fontes	Autor, ano	Estudo	Relevância do tema	Atualização
	Artigo	COSTA, 2021	A importância dos pilares de código de conduta e políticas de <i>compliance</i> e de treinamento e comunicação para implementar um programa de <i>compliance</i> efetivo nas empresas.	Muito relevante	Muito relevante
Ética organizacional	Livro	FERRELL, 2005	<i>Business ethics: Ethical decision making and cases.</i>	Muito relevante	Pouco relevante
	Dissertação	BERARDI, 2008	A evolução do conceito de Governança corporativa à luz da ética: Uma análise longitudinal.	Muito relevante	Pouco relevante
	Artigo	CORONEL, 2010	<i>Ethics and Sustainable Innovation.</i>	Muito relevante	Pouco relevante
	Artigo	CASTRO, 2013	O ensino da sustentabilidade e a formação ética do administrador: um estudo bibliométrico sobre o estado da questão.	Muito relevante	Muito relevante

Tema	Tipos de fontes	Autor, ano	Estudo	Relevância do tema	Atualização
	Artigo	AOLISE, 2016	Relações entre ética organizacional, inovações ambientais e sustentabilidade.	Muito relevante	Muito relevante
	Artigo	MILAN, 2016	Ética Organizacional: Uma Análise do Perfil dos Artigos Publicados na Base de Dados Scielo entre 2000 e 2016.	Muito relevante	Muito relevante
	Artigo	PASSOS, 2017	A ética – Como motor da inovação empresarial e da sustentabilidade organizacional.	Muito relevante	Muito relevante

Fonte: elaborado pela autora (2023)

3 GOVERNANÇA CORPORATIVA

A temática governança corporativa não é considerada um tema novo, seja ela no âmbito acadêmico ou no empresarial, o conceito existe há pouco mais de 40 anos no mundo (BERARDI, 2008).

Com a existência dos escândalos financeiros em vários países, a expressão governança corporativa iniciou sua aplicabilidade de forma mais abrangente nos anos 80, particularmente na Inglaterra e nos Estados Unidos; e logo se expandiu por toda Europa (FUCHS, 2018). Segundo Borges e Serrão (2005), somente após os escândalos contábeis ocorridos nos EUA em 2001 e 2002, as organizações perceberam a necessidade de aderirem a uma administração mais transparente para tomada de decisões e atos praticados pelos seus administradores.

A governança corporativa teve sua origem devido à necessidade de práticas éticas dentro das empresas, que por sua vez, pretendia proteger os acionistas contra decisões equivocadas dos demais integrantes da organização (PAI, 2008). De acordo com Fiorini, Junior e Alonso (2016) a governança corporativa teve também como principal ponto de seu surgimento os conflitos de agência, ou seja, os atritos existentes entre os proprietários das empresas e seus contratados. Já para Fuchs (2018), a governança corporativa surgiu para revitalizar as relações entre conselho, direção e acionistas e assim proporcionar geração de valor para seus sócios.

Com o intuito de suavizar as pressões sofridas na época com os escândalos financeiros, vários países e empresas criaram códigos e regras que tinham como objetivo gerar condutas e diretrizes para minimizar os impactos negativos de uma péssima gestão administrativa (BERARDI, 2008).

A gestão corporativa teve sua origem no Brasil durante o governo de Fernando Collor, período em que o país passou por grandes transformações políticas, sociais e econômicas (DIAS, 2018). No Brasil, a governança corporativa se deu pelos processos de globalização, instabilidade da economia e privatização, que resultaram em um cenário bastante competitivo (CARVALHO DE BENEDICTO; et al., 2013). Dias (2020), defende que a governança corporativa teve início no país no ano de 1995 com o surgimento do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. O IBGC trata-se de uma organização da sociedade civil sem fins lucrativos que até hoje é a maior referência no país e uma das principais no mundo quando se trata da temática de governança corporativa (IBGC, 2023).

3.1 GOVERNANÇA CORPORATIVA: UM SISTEMA CONSOLIDADO DE MELHORIA DE GESTÃO

A governança corporativa é um sistema de relação entre os executivos da empresa, os acionistas e os auditores que são regidos pelo conselho de administração (DIAS, 2020). A GC é uma prática do sistema empresarial que lida com a administração operacional e estratégica das organizações (MORAIS, 2017). De acordo com o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa a gestão corporativa é definida como sendo:

o sistema pelo qual as empresas e demais organizações públicas ou privadas são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre sócios, conselho de administração, diretoria, órgãos de fiscalização e controle e demais partes interessadas (IBGC, 2021).

Para Silva (2012), a governança corporativa é um conjunto de métodos que buscam otimizar o desempenho das organizações, protegendo os investidores, os colaboradores e os credores. Fiorini, Junior e Alonso (2016) defendem que a governança corporativa é um conjunto de normas e atividades que estabelecem a forma que a organização deve se comportar em seu meio de atuação. Silveira (2010), declara como sendo o conjunto de métodos que auxiliam o processo de decisões corporativas e que tem como objetivo maximizar a geração de valor de longo prazo para a empresa e retorno de todos os acionistas. Para Moraes (2017), a governança corporativa compreende o cruzamento de mecanismos que são utilizados nas decisões empresariais para auxiliar a contribuição da maximização dos lucros. Carneiro, Taveira e Penha (2019) vão além e afirmam que o conceito de governança corporativa corresponde a um grupo de atividades, normas e processos que possibilitam a geração da transparência ao mercado e a proteção do investidor. Já para Junior (2005) trata-se de uma expressão utilizada de forma abrangente para se referir aos assuntos referentes ao poder de controle e decisão de uma empresa.

Diante do desenvolvimento das organizações, é comum que as empresas passassem a ser administradas não somente por seus proprietários, mas também por pessoas contratadas para exercer determinados papéis (FLORÊNCIO; BATISTA; REIS, 2020). A gestão corporativa teve início no setor privado, a partir do momento

em que as empresas e seus bens passaram a ser administrados por terceiros (VIEIRA, 2021).

Com a necessidade de um novo modelo de desenvolvimento político, social e econômico e de um mercado bastante exigente e consciente, é notório que as empresas em especial as privadas, estão buscando atualmente a adesão de boas práticas de governança corporativa (CARVALHO DE BENEDICTO et al., 2013). A internalização e a disseminação de boas práticas de governança corporativa são consideradas um dos momentos mais importantes do capitalismo no cenário administrativo contemporâneo (ARAÚJO, 2010).

Os modelos de gestão corporativa surgem através das necessidades, das instabilidades e incertezas das empresas; que buscam assim sanar as exigências do cenário corporativo atual (TRIVELATO; MENDES; DIAS, 2017). As boas práticas de governança proporcionam situações em que é possível fiscalizar a direção, equilibrar o relacionamento entre acionistas, conselho e direção, igualar os interesses corporativos a outros propósitos emergentes e direcionar estratégias da empresa (SILVA, 2012).

A governança corporativa nunca se fez tão importante como atualmente, de acordo com Yoshitake et al. (2015), estamos vivendo épocas revisionistas no mundo todo, fazendo com que repercuta em novos conceitos e métodos de gestão e administração das organizações. As estratégias organizacionais e o modelo de gestão estão cada vez mais em sintonia com o cenário atual do mundo dos negócios (FUCHS, 2018).

A governança corporativa não é modismo, mas sim um sistema consolidado de melhoria de gestão nas empresas contemporâneas (SILVA, 2012). A governança corporativa é considerada importante e eficaz para as empresas atuais que almejam maximizar os lucros, melhorar sua imagem no mercado, proporcionar vantagens competitivas, obter maiores transparência e conceder maiores retornos financeiros (CAMARGOS; BARBOSA, 2006). Sua finalidade é de reparar os desalinhamentos das empresas, buscando assim atender os conflitos nelas existentes (ARAÚJO, 2010). A GC apresenta também como objetivo central tornar uma organização mais racional, ética e mais diversificada no âmbito econômico e social (FIORINI; JUNIOR; ALONSO, 2016). Morais (2017) afirma que a governança corporativa tem como benefício principal a imagem da empresa no âmbito financeiro e sua rentabilidade para os acionistas.

Perante os conceitos apresentados neste capítulo, e de acordo com Silveira (2010), é nítido que existem muitas definições atualmente para a temática governança corporativa. É por meio dela, que as organizações buscam identificar formas para atingir a eficiência nas decisões, sem perder o foco na excelência operacional e muito menos na maximização dos seus objetivos e lucros (FIORINI; JUNIOR; ALONSO, 2016).

Por se tratar de um tema relevante, desde a década de 1980, estudiosos brasileiros demonstram interesse em explorar a governança corporativa no país, objetivando compreender a relação das práticas de gestão e a maximização de lucros (BERARDI, 2008). A cultura brasileira de governança corporativa está um pouco atrasada comparada com os países de primeiro mundo e que a continuidade e credibilidade de uma companhia, depende principalmente dos pilares da governança corporativa que nunca teve papel tão importante como nos dias de hoje (YOSHITAKE et al., 2015).

A governança corporativa é peça fundamental para a melhoria da eficiência, do acréscimo econômico e da credibilidade das empresas modernas (BERARDI, 2008). Ainda de acordo com Berardi (2008) não existe um único modelo de governança; mas sim, elementos que dão suporte às melhores práticas existentes na gestão administrativa.

É notório a necessidade de se obter normas e práticas que defendam os interesses interpessoais dos colaboradores em diferentes níveis hierárquicos (DIAS, 2018). Essas normas estão exemplificadas nos códigos de boas práticas de gestão corporativa e servem para determinar as condutas éticas existentes nas organizações (VIEIRA, 2021).

A gestão corporativa é composta por quatro pilares: o da transparência, o da equidade, o da prestação de contas e o da responsabilidade corporativa (DIAS, 2018). Os pilares que compõem a governança corporativa são os métodos que devem sustentar as boas práticas de gestão, tendo como base quatro princípios ou pilares (DIAS, 2020).

3.2 OS PRINCÍPIOS DA GOVERNANÇA CORPORATIVA

A governança corporativa é norteada por alguns princípios, eles têm como base a transparência, equidade, cumprimento da legislação, prestação de contas,

condução dos negócios e a base das atividades (SILVEIRA, 2002). De acordo com Morais (2017), os valores e princípios empresariais são direcionados e pautados baseados em uma construção de uma dinâmica da transparência, equidade, prestação de contas, conformidade e responsabilidade corporativa.

Ao longo dos anos, algumas mudanças legislativas foram implementadas, levando o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa a lançar o Manual de Melhores Práticas de Governança Corporativa (IBGC, 2018). Esse documento evidencia os princípios básicos de governança corporativa como sendo a equidade, a prestação de contas, a transparência e a responsabilidade corporativa (VIEIRA, 2021). A grande maioria dos códigos de governança corporativa dos países desenvolvidos contempla os quatro princípios de governança listados pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (VIEIRA, 2021).

3.2.1 Equidade

O princípio da equidade é um dos pilares fundamentais da governança corporativa, representando a busca pela justiça e imparcialidade no tratamento de todos os *stakeholders* de uma organização. De acordo com o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (2015), a equidade é definida pelo tratamento justo de todas as partes interessadas e dos seus sócios. É visto que a equidade se refere a um tratamento democrático, onde determina que não deve existir privilégios de informações evitando assim abuso de poder (VIEIRA, 2021). Carneiro, Taveira e Penha (2019) vão além e afirmam que é a forma honesta e neutra de tratamento pelas partes interessadas, sem diferenciação ou favoritismo. Nesse princípio é trabalhado de forma igualitária todos os direitos, deveres, expectativas e necessidades de todas as partes envolvidas na organização (DIAS, 2018). Segundo Vieira (2021) no princípio equidade as empresas precisam apresentar igualdade perante seus acionistas, sejam eles majoritários ou não, buscando assim o aumento do ganho financeiro.

3.2.2 Prestação de contas

De acordo com Pinho e Sacramento (2009), o termo *accountability* é de origem inglesa e possui assim uma complexa tradução para a língua portuguesa.

Diante disso, existem algumas traduções, mas a maioria dos autores defendem que *accountability* corresponde aos direitos dos cidadãos caracterizando-se como uma responsabilidade objetiva podendo acarretar possíveis penalidades (VIEIRA, 2021). A prestação de contas como o próprio nome diz, refere-se à prestação de contas de todas as atividades realizadas na organização para seus sócios e para todas as partes interessadas de forma clara, objetiva e compreensível (MARSAL, 2009).

O Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (2015) defende que os administradores precisam prestar contas de suas atividades assumindo assim as responsabilidades de suas omissões e atos. Carneiro, Taveira e Penha (2019) defendem que as informações oferecidas aos cidadãos pelas empresas além das determinadas por lei, devem ser de fácil acesso e possuir clareza e fidelidade.

3.2.3 Transparência

As empresas vêm em uma crescente evolução, onde objetivam alcançar maior transparência e independência na gestão (VIEIRA, 2004). No princípio da transparência é trabalhada a clareza das ações e das atividades desempenhadas pela empresa para todos os envolvidos sem restrições de informações (IBGC, 2015). A utilização do princípio da transparência nas organizações ajuda na construção da confiança de seus colaboradores, da sociedade e do governo (MARTINS; MARTINS, 2014). Segundo Fiorini, Junior e Alonso (2016) o fundamento transparência diz respeito à prestação de informações aos acionistas, aos investidores e ao mercado, deixando assim, evidente e clara a situação atual da empresa. Já para Andrade e Rossetti (2014) consiste na divulgação repassada aos principais envolvidos da organização que são aquelas pessoas que possuem um papel importante dentro da empresa e que podem causar riscos e impactos ao negócio. O Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (2015) defende que a transparência vai muito além da obrigação de informar, ele afirma que se trata do compromisso de disponibilizar as informações que são pertinentes para todas as partes interessadas.

A transparência nas informações tem um papel decisivo e fundamental na tomada de decisão pelos *stakeholders* (VIEIRA, 2021). Segundo Yoshitake, Araújo, Tevfik, Trindade e Bonavento (2015) a transparência resulta em um clima de confiança, tanto nos relacionamentos da empresa com terceiros como também

internamente. As empresas têm evoluído significativamente para alcançarem maior transparência e independência na gestão (VIEIRA, 2004). É de fundamental e extrema importância que haja transparência nos atos e nas informações, principalmente nas que envolvam estratégias, riscos, oportunidades e resultados (VIEIRA, 2021).

A transparência quando apresentada de forma precisa e contida acarreta um clima de confiança mútua, melhorando assim as relações organizacionais existentes (VIEIRA, 2021). Mais do que o ato de informar, trata-se da vontade de disponibilizar para as partes interessadas as informações que são de seus interesses e não só apenas aquelas impostas por regulamentos ou leis (YOSHITAKE et al., 2015).

3.2.4 Responsabilidade corporativa

A responsabilidade corporativa preza pelas obrigações de efetividade econômico-financeira da organização, destacando o papel de reparar os problemas e aproveitar as possibilidades que venha a surgir (IBGC, 2015). O princípio da responsabilidade corporativa tem uma visão estratégica desenvolvida da organização, onde engloba o relacionamento com a comunidade como um todo (VIEIRA, 2021). Dias (2018) vai além e defende que a responsabilidade corporativa preza pela viabilidade econômico-financeira da organização levando em conta o tipo de negócio na esfera de curto, médio e longo prazo. Para Cavalcante (2020) às organizações guiadas na responsabilidade corporativa, buscam consumir o mínimo possível de recursos naturais e visam produzir o máximo de produtos e serviços, reforçando assim sua função junto à sociedade.

Os agentes de governança têm o papel de assumir suas responsabilidades, assim como as consequências dos seus atos e omissões, (YOSHITAKE, et al., 2015). De acordo com o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (2015) os agentes de governança devem cuidar da sustentabilidade das empresas, visando sua longevidade, englobando considerações de ordem social e ambiental.

A responsabilidade corporativa defende a ideia que os agentes de governança precisam trabalhar pela realidade econômica e financeira da organização maximizando as externalidades positivas e minimizando as negativas (CARNEIRO; TAVEIRA; PENHA, 2019). As empresas que aderem mais especificamente a regras mais rígidas de governança, que são orientadas por princípios como transparência e

accountability, oferecem maior proteção aos fornecedores de capital, incentivando os tomadores de decisão a maximizarem o valor da organização (IBGC, 2015).

4 O PROGRAMA DE COMPLIANCE

O *compliance* teve origem nos Estados Unidos após a criação do Banco Central Americano em 1913 (MANZI, 2008). Ainda de acordo com Manzi (2008), o *compliance* apareceu dentro das organizações, mais especificamente das financeiras que tinham a finalidade de criar um sistema de regulação com maior flexibilidade e segurança para os americanos. Corroborando assim com Xavier, Costa, Almeida e Soares (2017), que defendem que o *compliance* começou nos EUA quando as agências regulamentadoras surgiram, e com isso, o Governo Americano criou o *compliance* com a finalidade de supervisionar e controlar as agências financeiras com base em padrões éticos e legais, buscando corrigir eventuais desvios do sistema capitalista. Salema (2020) defende que as primeiras argumentações sobre o termo programa de *compliance* tem ligação aos grandes escândalos que aconteceram no mercado financeiro internacional que antecederam a criação do Banco Central Americano.

O *compliance* não se limita apenas às instituições financeiras, abrange também todas as empresas que buscam a ética individual e coletiva (ROLDÓ; THAINES, 2019). Para Oliveira, Santos e Oliveira (2019), a necessidade primordial do programa de *compliance* se deu por uma sistematização do Estado e das empresas privadas, com o único objetivo de evitar que as empresas cometessem crimes contra a economia e a ética. Corroborando assim com a ideia exposta por Vieira (2013) ao afirmar que o *compliance* é algo presente nas organizações desde o início do comércio organizado, no qual as empresas criaram seus códigos de conduta muitas vezes por presenciarem escândalos financeiros e éticos de outras organizações.

4.1 O COMPLIANCE NA GOVERNANÇA CORPORATIVA

A palavra *compliance* é derivada do verbo em inglês *to comply*, que tem como tradução o significado de obedecer, cumprir, observar e satisfazer (FUCHS, 2018). Entende-se que é o respeito ao cumprimento, ao dever de seguir, de estar em conformidade, isso se estende a leis, normas, regulamentos internos e externos e diretrizes (COIMBRA; MANZI, 2010).

A expressão *compliance* é usada para nomear práticas de mitigação e prevenção de fraudes e corrupções, nas organizações de qualquer ramo de atividade (ROLDÓ; THAINES, 2019). Para Fuchs (2018) o *compliance* corresponde ao conjunto

de disciplinas que buscam atingir as normas legais e regulamentares. O conceito de *compliance* não se restringe apenas em leis, normas e regulamentação, ele abrange também a missão, os valores e a cultura da empresa, norteando assim uma atitude ética e moral (TRIVELATO; MENDES; DIAS, 2017). O *compliance* é postura, comportamento ético e moral no nosso dia a dia e no ambiente de trabalho; é a forma da organização assegurar o cumprimento das imposições propostas, sejam elas fiscais, tributárias, contábeis, jurídicas e éticas (POLZIN, 2016).

O programa de *compliance* busca adequar a empresa com normas internas e externas evitando assim uma futura penalidade da empresa diante da esfera penal, administrativa ou civil (FUCHS, 2018). Já para Almeida e Filho (2018) o objetivo central do *compliance* é de implantar uma cultura em que prevaleça o respeito às leis e que a ética tenha presença ativa dentro das organizações. O *compliance* exerce a função de regular a empresa as normas internas e externas, evitando assim que ela seja responsável por problemas no futuro (FUCHS, 2017). Segundo Coimbra e Manzi (2010) o *compliance* tem como objetivo mitigar o risco perante as leis e sua reputação.

O programa de *compliance* transcende a esfera ética, adentrando nos princípios fundamentais que orientam as organizações, como destacado por Roldo e Thaines (2019). Essa perspectiva reforça a visão de Santos (2011), que argumenta que o *compliance* não se restringe meramente a aspectos financeiros, mas abrange uma gama mais ampla de considerações éticas e organizacionais. Obter um programa efetivo de *compliance* na organização não é tarefa fácil, para isso é necessário que se tenha ferramentas que possibilitem a implantação, controle de normas, boas práticas e comunicação em todas as partes da empresa (ROLDO; THAINES, 2019). Uma boa gestão administrativa é aquela que garante a conformidade com a lei, a que contribui para evitar futuras exposições negativas da organização e a que oferece a confiança para os fornecedores, clientes e investidores (MANZI, 2008).

Como mencionado, o princípio *compliance* representa a conformidade quanto ao cumprimento de normas reguladoras, expressa nos estatutos sociais, nos regimentos internos, nas instituições legais do país e na legislação em vigor (ANDRADE; ROSSETTI, 2014). É perceptível a necessidade e a importância da adesão de boas práticas de governança corporativa na rotina da empresa, destacando assim a importância da implementação de um programa de *compliance* nas organizações (FUCHS, 2017).

4.2 OS PILARES DO PROGRAMA DE COMPLIANCE

Para se ter uma interação efetiva do programa de compliance, é necessário possuir uma estrutura múltipla, onde podemos incluir os processos, as pessoas, os sistemas eletrônicos, as ações, os documentos e os projetos (XAVIER; COSTA; ALMEIDA; SOARES, 2017).

No cenário atual, têm-se de conhecimento dez pilares que fazem parte do programa de *compliance*; eles vêm distribuídos em uma ordem lógica, uma espécie de passo a passo, auxiliando assim de forma mais efetiva a implementação do programa dentro das organizações (IBGC, 2021).

4.2.1 Suporte da alta administração

O primeiro pilar representa o suporte da alta administração, nesse pilar é trabalhado a prática de adesão dos diretores da empresa ao programa. Compete ao pilar o dever de receber o aval explícito e apoio incondicional dos mais altos executivos da empresa (XAVIER; COSTA; ALMEIDA; SOARES, 2017).

Todos os colaboradores devem ter uma conduta ética no seu ambiente de trabalho, assim como também serem propagadores da cultura de *compliance* no seu meio de atuação (ROLDO; THAINES, 2019).

Denominado de *compliance office*, esse profissional tem o objetivo de promover a confiança, colocar as regras em práticas e influenciar os demais (GIOVANINI, 2014). O *compliance office* desenvolve e amplia órgãos de conduta, minimiza os riscos, assegura o fortalecimento, fiscaliza os sistemas de controle e promove uma comunicação íntegra, sendo visto como um guardião dentro da organização (FILHO; PEREIRA, 2020).

4.2.2 Avaliação de riscos

O segundo pilar corresponde ao de avaliação de riscos, sejam eles jurídicos ou econômicos. Esse pilar é considerado um dos mais importantes por se tratar de uma das bases do sucesso do programa de *compliance*. Essa avaliação contempla todas as áreas institucionais e todos os contratos ligados à empresa para que assim se

possa ter o conhecimento dos riscos e seus impactos que poderão acontecer. Logo, entende-se que o código de conduta e as políticas são construídas com base nos riscos identificados na organização durante as análises realizadas (XAVIER, et al., 2017). É levado em consideração a particularidade de cada empresa nesse pilar, pois cada uma tem seus problemas relacionados ao seu mercado de atuação, tamanho e cultura empresarial.

4.2.3 Código de conduta e políticas de *compliance*

Trata-se do pilar que define o código de conduta e de políticas de *compliance* dentro da organização, que são baseadas na missão, visão e valores da empresa (COSTA, 2021). Esse documento tem a função inicial de formalizar a postura da empresa em assuntos relacionados às suas práticas de negócio (XAVIER, et al., 2017). Segundo Costa (2021) o código de conduta irá apresentar e instruir quais condutas a empresa almeja de seus colaboradores evidenciando o que deve ser feito e o que não deve acontecer nas organizações.

4.2.4 Controles internos

Para garantir a eficiência do programa de *compliance* se faz necessário que a empresa crie mecanismos de controle, para garantir assim que os riscos serão minimizados caso ocorra. De acordo com Xavier, Costa, Almeida e Soares (2017) refere-se aos mecanismos que são formalizados de forma escrita nas políticas e procedimentos da organização para sanar os riscos financeiros e de *compliance*. Desse modo, os próprios registros financeiros e contábeis da organização são utilizados para mostrar a realidade do negócio.

4.2.5 Treinamento e comunicação

O *compliance* deve integrar-se à cultura empresarial, sendo crucial que tanto a alta administração quanto todos os colaboradores compreendam os objetivos, as normas e o papel que cada um desempenha dentro da organização. É de fundamental importância investir no treinamento e focar na comunicação interna. Educar os

empregados com base na missão, visão e valores da organização é a missão do pilar de treinamento e comunicação (COSTA, 2017).

4.2.6 Canais de denúncia

A partir do momento que as pessoas já possuem o conhecimento referente ao programa de *compliance*, incluindo suas regras e normas, é importante e necessário instalar canais de denúncia dentro das organizações. Os canais de denúncia oferecem aos colaboradores e parceiros um meio de alerta para a empresa sobre as possíveis violação no código de conduta estabelecido (XAVIER; COSTA; ALMEIDA; SOARES, 2017). Em geral, os canais são ofertados em formato de e-mails, telefone ou outra forma de comunicação que seja acessível ao colaborador.

4.2.7 Investigações internas

Cada empresa deve possuir processos internos que as possibilitem de realizar as investigações, atendendo assim as denúncias recebidas de comportamentos antiéticos ou ilegais (XAVIER et al., 2017). Logo, após as investigações, caso obtenha a confirmação do descumprimento das normas e leis, deve-se tomar as cabíveis providências, corrigindo assim o que for possível, e caso haja necessidade aplicar as devidas punições.

4.2.8 Diligência adequada

Esse pilar ressalta que a responsabilidade da organização por ações ilegais não se limita apenas nela, engloba também o comportamento de todos que fazem as suas relações, sejam eles fornecedores, representantes, distribuidores, entre outros parceiros. O pilar busca realizar o levantamento histórico dos potenciais agentes e outros parceiros comerciais de modo a verificar se eles possuem histórico de práticas antiéticas que comprometam a reputação da organização (XAVIER et al., 2017).

4.2.9 Auditoria e monitoramento

A esse pilar foi atribuída a função de manutenção do programa de *compliance*. Ele deve ser contínuo, buscando sempre mensurar o desempenho e o quão as pessoas estão comprometidas com as normas. Para medir a efetividade do programa

de *compliance*, se faz necessário implementar um processo de avaliação contínua, denominado de monitoramento, assim como realizar auditorias regulares que objetivam identificar se os pilares do programa estão funcionando conforme o planejado (XAVIER et al., 2017). O *compliance* não só pode como deve ser auditado pela auditoria interna, da mesma forma que as demais áreas da organização. De acordo com Manzi (2008), isso reafirma o seu compromisso com a transparência de suas atividades, ocasionando mais conforto e tranquilidade aos colaboradores e servindo de exemplo para todos.

4.2.10 Diversidade e inclusão

Considerado um tema importante e capaz de modificar positivamente o ambiente corporativo no país, se deu a necessidade de incluir esse pilar no programa de *compliance*. O pilar refere-se ao compromisso de estabelecer ambientes institucionais diversos, com variedade de características e identidades individuais, tais como gênero, raça, idade, identidade de gênero, orientação sexual, e origem socioeconômica (MOMM; BARACAT, 2023).

Esses pilares destacados formam a base de um sistema complexo projetado para garantir a integridade dentro de uma organização. Debater *compliance* é entender a essência e o processo de fraude e corrupção nas organizações, seja qual for o ramo de atividade (ROLDO; THAINES, 2019). Logo, percebemos que as empresas necessitam ter no programa de *compliance* o subsídio que facilita o seu posicionamento no mercado de modo robusto e sólido.

Implementar o programa, além de combater a fraude e a corrupção, reduz riscos do negócio, por meio de aperfeiçoamentos internos, assim como contribui beneficentemente à empresa (ROLDO; THAINES, 2019). Em outras palavras, o *compliance* objetiva zelar pelo cumprimento das normas e dos mais altos padrões éticos, orientando quanto à prevenção de riscos, para o crescimento sustentável e a melhoria contínua do empreendimento (OLIVEIRA; SANTOS; OLIVEIRA, 2019).

A inserção do programa de *compliance* como ferramenta que visa à segurança, legalidade e a padronização dos processos foi percebida como uma evolução da gestão moderna que aconteceria de forma latente e cíclica nas organizações (XAVIER et al., 2017). O Brasil atualmente está em um patamar que coloca o programa de *compliance* como um dos pilares da governança corporativa ao garantir a

conformidade com normas, leis e políticas internas e externas à organização, bem como o fortalecimento do ambiente ético e íntegro por meio de controles internos e aumento da transparência (SANTOS, 2011).

5 ÉTICA ORGANIZACIONAL: FUNDAMENTOS E PRÁTICAS

Este título abrange diversos temas, como a importância da ética na tomada de decisões, o papel da liderança na promoção de uma cultura ética, o impacto das práticas éticas na reputação corporativa, entre outros. Ele indica uma abordagem que equilibra teoria e aplicação, proporcionando uma compreensão holística da ética no contexto empresarial.

5.1 ÉTICA

O termo ética surgiu da palavra grega *ethos*, que quer dizer costume (PASSOS, 2017). De acordo com Rocha (2010) costume é a junção de valores morais e das leis atuais que norteiam o comportamento humano.

A ética sempre se fez presente na história humana, era através das respostas aos problemas simples que ela tinha atuação no comportamento moral efetivo das pessoas (AGUIAR, 1996). Corroborando assim com Passos (2017), que afirma que a ética sempre esteve presente no mundo com a finalidade de trazer respostas aos problemas morais.

A ética é o exercício das ações do homem, dos seus princípios, das suas crenças, dos seus ideais; trata-se da teoria do comportamento do ser humano (ALOISE; ROCHA; OLEA, 2016). Já para Berardi (2008) a ética é entendida como método científico ou filosófico, das temáticas que se referem a costumes, normas e as ações humanas (BERARDI, 2008). De acordo com Coronel, Silva e Leonardi (2010), a definição de ética refere-se ao estudo das ações do homem, dos seus ideais, princípios, costumes e regras, que tem como objetivo final nortear as principais ações individuais ou sociais. A ética é vista pelos estudiosos como uma filosofia de vida, ou seja, uma arte de vida, um sentido de vida (MARTÍNEZ, 2015).

5.2 CONTEXTUALIZAÇÃO DA IMPORTÂNCIA DA ÉTICA NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

A ética deixou de ser apenas um termo utilizado na filosofia e ganhou cada vez mais espaço e prática dentro das organizações e instituições contemporâneas (MILAN et al., 2016). Para Castro e Ávila (2013), a ética vem ganhando espaço nas

organizações que buscam não apenas maximização dos lucros e crescimento dos negócios, mas também buscam apresentar uma conduta ética, social e ambiental.

A ética organizacional é um tema bastante discutido no âmbito empresarial, segundo Arruda, Whitaker e Ramos (2001) não existe uma organização ética ou antiética, mas sim, há comportamentos que não estão em conformidade com as boas práticas éticas existentes. O estudo da ética empresarial está baseado nos valores morais, do certo e do bem e esses valores são adotados à esfera das instituições e a esfera dos negócios (BERARDI, 2008). Já para Nunes (2018) a ética organizacional é vista como um valor dentro da organização e assim assegura sua existência direcionando a bons resultados. Berardi (2008), vai além e afirma que a ética empresarial está diretamente vinculada à forma de gestão e às tomadas de decisões.

As empresas que são consideradas socialmente responsáveis, são aquelas que não buscam apenas valores monetários para o seu fortalecimento, mas também que buscam beneficiar de alguma forma a sociedade como um todo (MILAN et al., 2016).

A ética empresarial refere-se aos princípios e valores que orientam o comportamento ético das organizações no ambiente de negócios. Envolve a aplicação de normas morais e padrões de conduta em todas as atividades e relações comerciais. Os programas de ética se baseiam em valores e em responsabilidades morais, que buscam incentivar o cumprimento das leis e políticas internas, o que repercute no fortalecimento da cultura ética dentro das empresas (SANTOS, 2011).

Uma empresa que almeja possuir uma ética empresarial consolidada em sua organização, deve primeiramente aderir a um comitê de ética. Ele é constituído geralmente por colaboradores que fazem parte da área de recursos humanos, de *compliance* e da alta gestão (MANZI, 2008). O comitê de ética tem como objetivo, auxiliar no processo de tomada de decisão; buscar ferramentas que auxiliem a gestão ética da empresa; acompanhar as mudanças que envolvem a organização e seu entorno; discutir políticas que serão adotadas; realizar revisão periódica das políticas adotadas e investigar os casos antiéticos (SANTOS, 2011).

5.3 CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA

Na essência de toda sociedade estão presentes as leis e normas que regem e possibilitam a convivência entre seus membros (SANTOS, 2011). O código de ética e

de conduta é um documento indispensável e importante em qualquer organização, ele aborda os princípios e valores pelos quais uma organização deve ser orientada.

Um possível marco inicial da construção de uma estrutura ética dentro das empresas pode se dar pela criação e definição de um código de ética ou código de conduta a ser seguido por todos os profissionais envolvidos com a empresa (BERARDI, 2008). Esse código estabelece as diretrizes para o comportamento ético dos colaboradores, promovendo assim a integridade e a transparência nas atividades da empresa. Berardi (2008), defende que o código de ética e de conduta deve ser aplicado de forma mais abrangente e generalista para alcançar os diversos *stakeholders* existentes.

Diferentemente da visão, missão e valores da organização, o código de ética e de conduta vai além, pois ele possui um caráter regulamentador onde especifica as condutas previstas pela organização (SANTOS, 2011). Este caráter objetiva proteger os interesses públicos, da organização e de seus *stakeholders*, possibilitando um convívio mais harmonioso possível entre as partes envolvidas.

Os códigos de ética e de conduta são considerados mecanismos da gestão corporativa e que desempenham a função de auxiliar na condução das atividades econômicas da organização (BERARDI, 2008). Para garantir uma adesão efetiva ao código de ética e de conduta dentro da organização, é necessário seguir três mecanismos: submissão, identificação e internalização.

5.3.1 Submissão

Nesse mecanismo é garantido o direito de qualquer colaborador reportar alguma violação do código de ética e de conduta caso haja necessidade. Santos (2011), defende que a submissão se refere ao princípio do custo versus o benefício, onde a pessoa precisa ter conhecimento que caso seja adotada uma determinada conduta ela poderá sofrer as devidas punições. A submissão do código de ética representa uma etapa fundamental para estabelecer e consolidar diretrizes éticas dentro da organização.

5.3.2 Identificação

No mecanismo de identificação a decisão será trabalhada em cima dos valores internos que cada pessoa possui, onde tem como foco o valor da moralidade e dos bons costumes que foram construídos ao longo da vida do indivíduo (SANTOS, 2011). A identificação com o código de ética é indispensável para fomentar uma cultura organizacional fundamentada em princípios éticos, garantindo que os membros compreendam e se alinhem aos valores e normas estabelecidos.

3.3.3 Internalização

O mecanismo da internalização é a forma de adesão tanto dos colaboradores como dos *stakeholders* para uma reflexão sobre a conduta ética proposta pela organização.

De acordo com Santos (2011), é através dessa reflexão que se chega a uma compreensão e ao comprometimento para seguir o código de ética e de conduta estabelecido na empresa. Esse mecanismo implica que os membros da organização não apenas compreendam e sigam o código de ética, mas também internalizem esses princípios, tornando-os parte integrante de suas decisões e ações diárias. Essa internalização promove uma conduta ética mais consistente e autêntica dentro da organização.

5.4 PRÁTICAS ÉTICAS E SEUS RESULTADOS ORGANIZACIONAIS

A responsabilidade social corporativa vem ganhando cada vez mais destaque, pois a sociedade vem exigindo que as empresas atuem com práticas éticas, sustentáveis e socialmente responsáveis (BARBOSA et al., 2022). Uma grande tendência de expressar um novo olhar acerca da responsabilidade das organizações diante a sociedade vem ganhando destaque, uma vez que não é mais tolerado a maximização dos lucros e o crescimento das empresas sem considerar as questões ética, sociais e ambientais (MILAN et al., 2016).

A ética empresarial tem se mostrado de forma cada vez mais crescente dentro das organizações (PASSOS, 2017). Os debates referentes à ética organizacional têm se tornado cada vez mais importantes e frequentes dentro do contexto atual (MILAN et al., 2017). Passos (2017), vai além e afirma que a ética ativa a democracia da

sociedade e fornece também alegria, bem-estar, além de somar benefícios à atividade empresarial.

Devido as falências das empresas, se deu início a uma grande necessidade de disseminar urgentemente a ética empresarial nos negócios para evitar maiores problemas futuros (SALEMA, 2010). Passos (2017) afirma que a preocupação com as questões éticas no meio empresarial tem evoluído significativamente ao longo desses últimos 20 anos.

O sucesso organizacional tem uma grande relação com as práticas éticas executadas em cada organização, por sua vez, ele é definido de acordo com cada empresa. Existem empresas que definem o sucesso organizacional como sendo a prática de se estabelecer em um mercado concorrido ou até mesmo servir de referência para outras organizações, já outras, definem como sendo a empresa que cumpre suas obrigações éticas (BENICA; POLIDORIO, 2017). Assim como uma conduta antiética tem poder de destruir uma empresa, a conduta ética é o contrário, ela contribui positivamente para o sucesso e credibilidade da organização (PASSOS, 2017).

Uma empresa só é considerada ética se ela adotar conceitos de governança corporativa que seguem caminhos éticos (PAI, 2008). Uma organização ética é aquela que trata as partes interessadas com justiça, respeito e foco no longo prazo na intenção de satisfazer a todos (PASSOS, 2017).

Ter a ética como um valor central dentro da organização é crucial nos dias de hoje, sendo fundamental para conquistar o respaldo e o respeito como empresa em seu nicho de atuação. Essa abordagem não apenas fortalece a integridade da empresa, mas também constrói a confiança dos *stakeholders*, promovendo uma reputação sólida e duradoura. Segundo Passos (2017) a ética visa o bem, individual e coletivo, o respeito pela dignidade humana, a maximização da eficiência e o sucesso individual, organizacional e social.

A ética empresarial corresponde a princípios e padrões morais que norteiam o âmbito dos negócios (FERRELL; FRAEDRICH, 2005). A ética empresarial tornou-se o resultado de uma cultura organizacional e do respectivo grau de adesão de seus membros a essa cultura, deixando de ser uma responsabilidade individual e transferindo-se para o coletivo (BERARDI 2008). A ética na organização, serve como marco referencial para que a empresa alcance seus objetivos, tornando satisfatório a

todos aqueles que com ela encontram-se relacionados direta ou indiretamente (MILAN et al., 2016).

O comportamento ético é, conseqüentemente, visto como algo extremamente necessário ao atingimento do objetivo principal da empresa, que é o de maximização da riqueza dos acionistas. A ética empresarial não pode ser considerada como elemento ao final de um processo de tomada de decisão e, sim, deve ser vista como parte indispensável de todo o desenvolvimento do processo (BERARDI, 2008). Ainda segundo Berardi (2008), ética nos negócios é considerada uma norma moral pessoal aplicada ao âmbito empresarial, que leva em consideração a conduta organizacional.

5.5 ÉTICA E COMPLIANCE NA GOVERNANÇA CORPORATIVA: CONSTRUINDO UMA BASE SÓLIDA PARA O SUCESSO EMPRESARIAL

Atingir a função social por meio do cumprimento da ética nas empresas não é uma tarefa nada fácil, porém, não é impossível.

A busca pelo papel social de uma empresa, por muitas vezes gera altos custos; devido a isso, não se torna interessante para maioria dos empresários assumir esse investimento de imediato (TROVÃO; CARMO, 2018). Contudo, pela pressão social exercida atualmente e pelo dever legal de dar à empresa uma função social, acabam compreendendo as externalidades negativas e buscam assim minimizá-las em outros aspectos (TROVÃO; CARMO, 2018). Em uma perspectiva global onde cada vez mais as empresas são avaliadas por sua conduta ética, por sua adoção de práticas que reflitam os seus valores, tem-se percebido a adesão de um negócio mais íntegro e transparente (ROLDO; THAINES, 2019).

Tendo como base o contexto atual do mercado, alcançar um nível mínimo de ética na empresa tornou-se um objetivo muito complexo de ser alcançado (TROVÃO; CARMO, 2018). No cenário contemporâneo é perceptível que as organizações estão fundadas na função social e na boa-fé objetiva, tendo por finalidade a geração de um valor econômico agregado em função da comunidade (TROVÃO; CARMO, 2018). Não se pode falar em governança corporativa e sustentabilidade sem citar a ética empresarial e a importância do programa de *compliance* para a organização (MANZI, 2008).

A preservação de níveis mínimos de ética nas empresas determina os rumos das atividades empresariais, assim como também das transações econômicas

firmadas dentro dessa relação plural (TROVÃO; CARMO, 2018). A organização que pretende se consolidar no mercado, necessita aderir a um robusto programa de *compliance*, pois ele não é só apenas uma questão financeira, mas sim também de princípios (ROLDO; THAINES, 2019). Logo, programas de ética e de *compliance* devem estar estreitamente interligados entre si. Estes programas estão baseados em valores e responsabilidades morais, procurando assim, incentivar o cumprimento e a conformidade das leis e das políticas internas estabelecidas, o que por sua vez tende a culminar no fortalecimento da cultura ética organizacional (SANTOS, 2011).

Se é moda ou não, a implementação do programa de *compliance* nas organizações, na verdade, traduz diversas maneiras de implementação de ações que possam diminuir o *déficit* ético das empresas (TROVÃO; CARMO, 2018). Atualmente no Brasil possuir o programa de *compliance* em sua organização representa possuir um dos principais alicerces da governança corporativa em atividade.

O programa de *compliance* exerce sua importância diante da mitigação dos riscos e da má gestão corporativa, servindo assim para rebater as questões éticas, legais e morais existentes (ROLDO; THAINES, 2019). Os programas de *compliance* são capazes de auxiliar as empresas no comando da efetividade da transparência, na gestão de riscos e no combate à corrupção, além da implementação de uma cultura de cumprimento e fidelidade aos valores éticos da instituição (IBGC, 2015).

O programa de *compliance*, portanto, relata a necessidade de conciliar as diversas ações de integridade dentro de padrões éticos e de conduta para que cada organização consiga obter o engajamento de sua corporação como um todo (TROVÃO; CARMO, 2018).

Mensurar os ganhos da implementação do programa de *compliance* na organização é uma atividade difícil, porém é perceptível o ganho de confiança e de credibilidade da sociedade, além da reputação da empresa perante a sociedade com a utilização do programa (COIMBRA; MANZI, 2010). Para Roldo e Thaines (2019) perante as exigências do programa de *compliance*, a sua contribuição é significativa para o sucesso, confiança e transparência ética da organização. O programa de *compliance* revela-se como uma tendência em governança corporativa, pois estabelece um padrão de negócio baseado em boas práticas, relações éticas e transparentes entre as empresas (SALEMA, 2020).

A principal finalidade de um programa de *compliance*, é inspirar as organizações, sejam elas públicas, privadas ou de terceiro setor, a colocarem em

prática a cultura de cumprimento de normas éticas, jurídicas, morais e sociais, bem como contribuir para construção da boa governança corporativa e da gestão de riscos (OLIVEIRA; SANTOS; OLIVEIRA, 2019). O intuito de mudança e os passos até aqui alcançados já representam um grande avanço para a área corporativa, num contexto de busca incessante pela valorização humana (TROVÃO; CARMO, 2018).

O programa de *compliance* tem relação direta com o princípio da ética. Oliveira, Santos e Oliveira (2019) defendem que a internalização do programa de *compliance* nas organizações traz consigo a cultura de cumprimento de normas éticas, morais e sociais, assim como também contribui para uma boa atuação da governança. O *compliance* não se trata de uma questão financeira, mas sim de uma questão de princípios e valores éticos (SCHILDER, 2006). Com a adesão ao programa, é notável para as empresas o aumento da confiança pública e de sua reputação, resultando assim na acumulação de valor e sucesso em longo prazo, logo há uma elevação da percepção de valor intangível da ética na empresa (TRIVELATO; MENDES; DIAS, 2017).

6 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A discussão aborda a significativa importância de uma gestão corporativa consolidada, destacando o papel crucial desempenhado pelos programas de *compliance* nas organizações. Ao explorar este tema, torna-se incontestável reconhecer o impacto positivo que a ética empresarial exerce sobre a reputação da empresa, não apenas no âmbito empresarial, mas também na esfera social.

Ao analisar as perspectivas apresentadas no referencial teórico, torna-se evidente que as empresas contemporâneas necessitam urgentemente de mecanismos eficazes para aprimorar suas operações, fortalecendo a reputação perante seus *stakeholders* e garantindo sua sustentabilidade. Com o propósito de mitigar os impactos negativos das empresas perante a sociedade, decorrentes de práticas inadequadas de gestão e ética, torna-se inquestionável a necessidade da governança corporativa orientando os comportamentos empresariais. Nesse contexto, ela se configura como um dos elementos-chave no cenário administrativo atual, conforme argumentado de maneira convincente por Araújo (2010). Apesar da importância do que está sendo discutido, ainda existe um *déficit* por parte das empresas na adesão desses mecanismos, seja por falta de estrutura, recursos, especialistas, entre outros fatores.

O cenário organizacional exerce uma crescente pressão sobre as empresas na adoção de práticas robustas de governança corporativa, o que destaca a importância da adesão aos quatro princípios fundamentais que compõem a GC: transparência, responsabilidade, equidade e conformidade, corroborando a ideia de Dias (2020), em que defende que não são meramente diretrizes, mas sim pilares essenciais que orientam e fortalecem as bases das organizações, posicionando-as estrategicamente para enfrentar os desafios e prosperar em meio à intensa concorrência empresarial.

No contexto dinâmico e em constante evolução das práticas de gestão, destaca-se a importância do programa de *compliance*, uma ferramenta nova, mas de grande impacto para o aprimoramento organizacional. Seguindo a perspectiva de Roldo e Thaines (2019), esse programa não se limita apenas a inspirar confiança e ética; ele se configura como um elemento que, ao ser implementado, confere credibilidade à organização, fortalecendo sua posição no ambiente corporativo. De acordo com pesquisas conduzidas por Fuchs (2017), o programa de *compliance* tem

se destacado como um diferencial significativo para as empresas que o incorporam; contrastando assim com a percepção da década de 20, conforme apontado por Manzi (2008), quando o programa era visto principalmente como um instrumento para lidar com escândalos financeiros da época. Alguns autores como Roldo, Thaines (2019) e Manzi (2008), defendem que atualmente não existe nenhum programa de *compliance* exatamente pronto e totalmente aplicável a todos os segmentos de mercado, logo entendemos que ele é adaptável a cada modelo de organização.

Em paralelo, é válido ressaltar que a ética empresarial desempenha um papel crucial ao buscar conciliar moralidade e interesses pessoais para promover benefícios mútuos nas organizações. De acordo com a perspectiva de Arruda, Whitaker e Ramos (2001), não se trata apenas de rotular empresas como éticas ou antiéticas, mas sim de analisar os comportamentos que permeiam essas organizações. Essa visão destaca a complexidade do cenário ético nas empresas e reforça a importância de práticas éticas aliadas ao programa de *compliance* para alcançar resultados positivos e sustentáveis. Essa sincronia não apenas impulsiona a lucratividade, mas também solidifica atributos cruciais, tais como confiança, vitalidade, credibilidade e crescimento, corroborando a visão de Roldo e Thaines (2019).

A ascensão do programa *compliance* está intrinsecamente relacionada à necessidade de cultivar ambientes empresariais éticos e transparentes ao fornecer diretrizes e práticas alinhadas às melhores práticas de governança corporativa. Dessa forma, estabelece um modelo sólido de gestão e evidencia a disposição para o sucesso em um ambiente empresarial dinâmico.

Portanto, a resposta à pergunta de pesquisa levantada no início do estudo pode ser consolidada ao considerar que a implementação efetiva do programa de *compliance* não apenas influencia positivamente a ética empresarial, mas também contribui para o fortalecimento e o destaque competitivo das organizações no cenário empresarial atual.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A ênfase nas práticas de governança corporativa atrelada à ética empresarial tem ganhado relevância expressiva tanto no meio acadêmico quanto no cenário empresarial, impulsionada, em grande parte, pela ênfase que as empresas têm colocado na necessidade de cultivar uma imagem ética. Esse destaque reflete as transformações profundas ocorridas no mundo dos negócios, motivando assim a condução desta pesquisa.

No entanto, como observado neste trabalho, a governança corporativa não pode operar isoladamente; ela necessita de sinergias com outros mecanismos que contribuam para o alcance dos objetivos fundamentais das organizações, que envolvem tanto o sucesso financeiro quanto o social. Diante disso, muitas empresas buscam atualmente familiarizar-se e integrar-se com os pilares do programa de *compliance* e as práticas éticas, reconhecendo que a integração desses elementos é crucial para o progresso sustentável nos âmbitos financeiro e, principalmente, éticos.

No cenário atual, é notável que muitas empresas ainda não reconhecem a importância e não atribuem a devida valorização às práticas da ética empresarial em suas atividades, onde segundo Berardi (2008), o mundo dos negócios mostra uma alarmante carência dessa prática em suas atuações. De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, apenas cerca de 35,6% das empresas brasileiras indicaram possuir uma área dedicada ao *compliance* ou, no mínimo, um profissional encarregado dessa função (IBGC, 2021), revelando assim uma adesão relativamente modesta ao *compliance* e as práticas éticas nas organizações brasileiras.

Empresas de diversos portes e segmentos reconhecem a imperativa necessidade de adotar práticas éticas que garantam não apenas a conformidade legal, mas também a integridade, ética e sustentabilidade em suas operações. Nesse cenário, é notório que o *compliance* transcende a mera condição de um elemento suplementar nas estratégias organizacionais, consolidando-se como uma peça indispensável para a sustentabilidade e o sucesso a longo prazo das empresas. Diante disso, emerge como uma tendência promissora tanto no meio acadêmico quanto empresarial, delineando um caminho robusto e significativo para as gerações futuras.

O propósito deste trabalho foi de contribuir fornecendo *insights* e conhecimento tanto para acadêmicos quanto para profissionais da administração. Através da análise de autores especializados na temática, o objetivo foi de despertar o interesse e a compreensão em relação ao programa de *compliance*, explorando sua conexão direta com a ética empresarial. Esse enfoque abrange não apenas o contexto corporativo, mas também considera as dimensões social, ambiental e econômica, oferecendo uma visão abrangente e relevante. Ser uma empresa em *compliance*, nada mais é do que ser uma empresa bem-vista perante a sociedade, uma empresa justa, leal e acima de tudo ética; que preza pela transparência de seus atos e ações, sendo este o desejo de toda organização atualmente, corroborando a ideia de Passos (2017).

Atualmente no Brasil existe uma premiação denominada de “Prêmio *Compliance* Brasil”. Esse reconhecimento se dá para as empresas que utilizam o programa de *compliance* em suas estruturas internas, ou seja, cumprindo normas estabelecidas, adotando práticas sustentáveis e alcançando a excelência da gestão legal; fazendo assim com que essas empresas ganhem destaque no mundo corporativo e social. O Prêmio é uma iniciativa que certifica a excelência da governança corporativa. Portanto, associar a marca da empresa ao Prêmio *Compliance* Brasil representa uma significativa oportunidade para ratificar o compromisso com as diretrizes da integridade.

O estudo apresentou algumas limitações, notadamente a escassez de literatura científica disponível para pesquisa sobre o tema do *compliance*, evidenciando a necessidade de mais conteúdo científico neste domínio. Além disso, a pesquisa poderia ter se aprofundado na análise da relação direta entre ética empresarial e a implementação de programas de *compliance*, considerando que este é um campo relativamente novo, carecendo de estudos mais aprofundados para compreensão plena de seu impacto nos resultados organizacionais positivos.

Apesar das limitações identificadas, este estudo ofereceu uma contribuição satisfatória ao proporcionar uma compreensão significativa sobre a relevância da adesão às práticas de governança corporativa e à implementação do programa de *compliance*. Ambos os elementos são abordados como componentes cruciais que não apenas aprimoram a imagem e a reputação da empresa, mas também impulsionam resultados significativos para as organizações, especialmente sob uma perspectiva

ética. O trabalho destacou como a integração dessas práticas não apenas fortalece a base ética da empresa, mas também promove um ambiente propício para alcançar resultados positivos, sustentáveis e éticos. Diante das limitações apresentadas; ao longo deste trabalho surgiram algumas sugestões para os próximos estudos:

1. Promover uma pesquisa de comparação de reconhecimento em empresas que possuem o programa de *compliance* e as que não possuem o programa.
2. Realizar estudo em função da confiabilidade da sociedade em empresas que utilizam o programa de *compliance* em sua organização.
3. Pesquisar a importância da ética empresarial na visão dos *stakeholders*
4. Correlacionar a fidelidade dos consumidores a empresas consideradas éticas
5. Implantar o estudo da relação da ética e do *compliance* nas empresas que são vencedoras do “Prêmio *Compliance* Brasil”
6. Analisar os desafios e as oportunidades na expansão do programa de *compliance* para outras áreas da gestão.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Gabriela de Carvalho; FILHO, Lúcio Carlos de Pinho. **O Brasil tem jeito? Uma análise de esforços governamentais e empresariais no uso de compliance como ferramenta de combate a corrupção no Brasil.** 2018.

ANDRADE, Adriana; ROSSETTI, José Paschoal. **Governança Corporativa: fundamentos, desenvolvimento e tendências.** São Paulo: Atlas, 2014.

AOLISE, Pedro Gilberto; ROCHA, Jefferson Marçal da; OLEA, Pelayo Munhoz. **Relações entre ética organizacional, inovações ambientais e sustentabilidade.** 2016.

ARAÚJO, Ana Luiza Texeira Marques; ARAUJO, Hudson Fernandes. **A governança corporativa nos fundos de pensão brasileiros.** 2010.

BARBOSA, Vitor Neves; JÚNIOR, Ovidio Lopes da Cruz; LIMA, Eliseu Pereira; VASQUES, Ricardo Sergio Braga. **Gestão empresarial: Práticas e Tendências para o Sucesso Organizacional.** 2022.

BENICA, Daihanny Silveira; POLIDORIO, Gilson Rodrigo Silvério. **A relevância do planejamento estratégico para o sucesso organizacional.** 2017.

BERARDI, Patricia Calicchio. **A evolução do conceito de Governança corporativa à luz da ética: Uma análise longitudinal.** 2008.

BORGES, L. F. X.; SERRÃO, C. F. B. **Aspectos de governança corporativa moderna no Brasil.** Revista do BNDES, Rio de Janeiro, v. 12, n. 24, p. 111-148, dez. 2005.

CAMARGOS, M. A. D.; BARBOSA, F. V. **Evidência empírica do impacto da adesão aos níveis diferenciados de governança corporativa sobre o comportamento das ações na Bovespa.** Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (Enanpad),30. 2006.

CARNEIRO, F. G. **Governança Corporativa: o início e tendências atuais.** Revista ABAMEC. Rio de Janeiro: ABAMEC, ano 28, n. 4, junho de 2000.

CARNEIRO, Thiago Eduardo; TAVEIRA, Lis Daiana Bessa; PENHA, Roberto Silva da. **Práticas De Governança Corporativa nas Entidades de Terceiro Setor.** 2019.

CARVALHO DE BENEDICTO, Samuel; DE SOUZA GUIMARÃES JUNIOR, Ernani; PEREIRA, José Roberto; NOGUEIRA DE ANDRADE, Gustavo Henrique. **Governança Corporativa: Uma análise da aplicabilidade dos seus conceitos na administração pública.** 2013.

CASTRO, D. S. P.; ÁVILA, A. D. S. **O ensino da sustentabilidade e a formação ética do administrador: um estudo bibliométrico sobre o estado da questão.** Revista de Educação do Cogeime, 22(43), 37-51. 2013.

CAVALCANTE, C. **Controladoria como instrumento de governança no setor público.** Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade, Brasília, n. 1, p. 73-90, julho de 2013. Disponível em: <https://www.repec.org.br/repec/article/view/138>. Acesso em: 01 mai. 2020.

COIMBRA, Marcelo de Aguiar; MANZI, Vanessa Alessi. **Manual de Compliance: preservando a boa governança e a integridade das organizações.** 1. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

COSTA, Gabriela Casciano Correa da. **A importância dos pilares de código de conduta e políticas de compliance e de treinamento e comunicação para implementar um programa de compliance efetivo nas empresas.** 2021.

CORONEL, D. A.; SILVA, J. M. A.; LEONARDI, A. **Ethics and Sustainable Innovation.** Revista de Gestão Social e Ambiental, São Paulo, v. 4, n. 1, p. 228-241, jan./abr. 2010.

DIAS, Duarte Rafael. **A prática da governança corporativa como estratégica de responsabilidade social.** 2020.

DIAS, Luís Otávio Magalhães. **Análise do nível de aderência dos pilares de governança corporativa no modelo de gestão de duas startups da cidade de Ouro Preto-MG.** 2018.

FERRELL, O.C.; FRAEDRICJ, John; FERRELL, Linda. **Business ethics: Ethical decision making and cases.** Boston: Houghton Mifflin, 2005.

FILHO, Miguel Rafael da Silva Souza; PEREIRA, Maria Marconiete Fernandes. **Compliance: A implantação de um programa de integridade em uma operadora de plano de saúde.** 2017.

FIORINI, Felipe Antonio; JUNIOR, Nelson Alonso; ALONSO, Vera Lúcia Chaves. **Governança corporativa: Conceitos e aplicações.** 2016.

FLORENCIO, Williel; BATISTA, Fabiano Ferreira; REIS, Cristiane Queiroz. **Governança corporativa e desempenho das ações de empresas do setor comercial em ambiente de crise econômica.** 2020.

FUCHS, Lucas Brondani. **Aplicação do compliance como ferramenta da governança corporativa: Empresas emergentes no segmento Bovespa 's Mais.** 2018.

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

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas 2002.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa (5 ed.)**. São Paulo: IBGC 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Quem somos**. Disponível em: <https://www.ibgc.org.br/conhecimento>. Acesso em: 30 de maio de 2023.

JARDIM, Viviane Santos Pereira. **Metodologia qualitativa: É possível adequar as técnicas de coleta de dados aos contextos vividos em campo?**. 2009.

JUNIOR, Sebastião Bergamini. **Controles Internos como um Instrumento de Governança Corporativa**. 2005.

LANZANA, A. P. **Relação entre Disclosure e Governança Corporativa das Empresas Brasileiras**. 2004.

LOPES, T. M. **Princípios E Práticas Do Instituto Brasileiro De Governança Corporativa: O Caso De Uma Ies**. Administração e Economia – ISAE. Curitiba/PR, p. 131. 2015.

MANZATO, Antônio José; SANTOS, Adriana Barbosa. **A elaboração de questionários na pesquisa quantitativa**. 2012.

MANZI, Vanessa Alessi. **Compliance no Brasil: Consolidação e perspectivas**. São Paulo: Saint Paul, 2008.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia científica: ciência e conhecimento científico, métodos científicos, teoria, hipóteses e variáveis e metodologia jurídica**. 2003.

MARSAL, E. A. R. **Comunicação Integrada e Governança Corporativa**. Revista RI, Rio de Janeiro, n. 93, p. 38-39.nov. 2009.

MARTINS, M.; MARTINS, V. F. **Governança Corporativa no Terceiro Setor: um estudo de caso em fundação de serviços hospitalares**. 2014.

MENDES, Francisco Thiago da Silva. **Obrigatoriedade dos programas de compliance na contratação com a administração pública estadual: Críticas e pilares a serem observados para uma Conformidade Estadual Ampla**. 2021.

MILAN, Gabriel Sperandio; LIMA, Vinicius Zanchet de; FERNANDES, Antônio Jorge; BAGGIO, Daniela. **Ética Organizacional: Uma Análise do Perfil dos Artigos Publicados na Base de Dados Scielo entre 2000 e 2016**. 2016.

MIRANDA, Rubens Augusto de; AMARAL Hudson Fernandes. **Governança corporativa e gestão socialmente responsável em empresas estatais**. 2011.

MORAIS, Letícia Rodrigues. **Governança Corporativa nas organizações e seus benefícios.** 2017.

MOMM, Márcia Assumpção Lima; BARACAT, Eduardo Milléo. **Inclusão e equidade para mulheres: Uma abordagem do compliance integrado ao ASG para promover a diversidade e a sustentabilidade empresarial.** 2023.

MUNCK, Luciano; SOUZA, Rafael Borim de; CASTRO, André Luís de; ZAGUI, Cristiane. **Modelos de gestão de competências versus processo de validação. Um ponto cego?** 2011.

NUNES, Luiz Alberto. **Compliance como fator estratégico nas organizações.** 2018.

OLIVEIRA, Arley Cavalcante de; SANTOS, Mariana Costa dos; OLIVEIRA, Nazareth Pires. **Compliance na administração pública: Uma análise crítica sobre a natureza do instituto no setor público diante de outros mecanismos de controle.** 2019.

OLIVEIRA, Maxwell Ferreira de. **Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em administração.** 2011.

PAI, Leocir Dal. **Governança corporativa e ética nas organizações.** 2008.

PASSOS, Clotilde. **A ética – Como motor da inovação empresarial e da sustentabilidade organizacional.** 2017.

PEREIRA JÚNIOR, Jessé Torres; MARÇAL, Thaís Boia. **Compliance: análise jurídica da economia.** LEC Legal, Ethics & Compliance. 2017.

PINHO, J. A. G; SACRAMENTO, A. R. **Accountability: já podemos traduzi-la para o português?** Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, p. 1343-1366, dezembro, 2009.

POLZIN, C.P. **Compliance: Como eu posso contribuir? Legal Ethics Compliance.** 2016.

ROCHA, Raphael Vieira da Fonseca; BONFIM, Lucas Pinto da Fonseca. **Compliance como mecanismos de desenvolvimento de responsabilidade social nas micro e pequenas empresas.** 2021.

ROLDÓ; THAINES. **Compliance como ferramenta na prevenção de riscos e no combate à fraude organizacional.** 2019.

SALEMA. **Aspectos legais do compliance como ferramenta de gestão empresarial estratégica.** 2020.

SANTOS, Renato de Almeida dos. **Compliance como ferramenta de mitigação e prevenção da fraude organizacional.** 2011.

SILVA, Edson Cordeiro da. **Governança corporativa nas empresas: guia prático de orientação para acionistas, investidores, conselheiros de administração e fiscal, auditores, executivos, gestores, analistas de mercado e pesquisadores.** 2012.

SILVEIRA, Alexandre Di Miceli da. **Governança Corporativa no Brasil e no Mundo: teoria e prática.** 2010.

TRIVELATO; MENDES; DIAS. **A importância do gerenciamento de riscos nas organizações contemporâneas.** 2017.

TROVÃO, Lidiana Costa de Sousa; CARMO, Valter Moura do. **Aplicabilidade do compliance como ferramenta para desenvolvimento social e a redução do déficit das empresas.** 2018.

VENTURA, L. C. **Os fundamentos da governança corporativa.** São Paulo: Trevisan, 2000.

VIEIRA, Eudes da Silva. **Análise da governança na câmara municipal de Guaraí, estado do Tocantins utilizando os pilares do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa.** 2021.

VIEIRA, M. P. **Compliance: Ferramenta Estratégica Para Uma Boa Prática de Gestão.** Universidade Federal de Viçosa Viçosa - MG. 2013.

VIEIRA, S. P. **Governança e ética.** Revista Conjuntura Econômica, Rio de Janeiro, v. 58, n. 3, p. 49, mar. 2004.

XAVIER; COSTA; ALMEIDA; SOARES. **Compliance é uma ferramenta estratégica para a segurança das informações nas organizações.** 2017.

YOSHITAKE, Mariano; ARAUJO, Ricardo Krayuska; TEVFIK, Ana Caroline; TRINDADE, Ana Caroline Tevfik; Bruno Vinicius Di Lorenzo da; BONAVENTO, Marcos Ruberto. **Os pilares da governança corporativa nas organizações.** 2015.