

GOVERNANÇA CORPORATIVA E A IMPORTÂNCIA DO SISTEMA DE COMPLIANCE NAS ORGANIZAÇÕES

Fernanda OLIVEIRA¹

RESUMO: Buscou-se desenvolver nesse artigo a análise dos fatores que levaram as empresas a adotarem o sistema de governança corporativa, assim como a importância deste para o bom relacionamento das empresas com seus stakeholders (todos que fazem parte da empresa). Paralelamente, buscou-se focar no sistema de compliance e sua função de fazer as empresas cumprirem as normas internas e externas existentes.

Palavras-chave: Governança Corporativa. Compliance. Código de ética. Lei Anticorrupção. Conflitos de agência.

1 INTRODUÇÃO

De acordo com o IBCG (Instituto Brasileiro de Governança Corporativa), a Governança Corporativa é o sistema pelo qual as organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre proprietários, Conselhos de Administração, Diretoria e órgãos de controle.

Esse sistema de gerenciamento tornou-se de suma importância com as mudanças estruturais das empresas, que passaram a ter participação de muitos acionistas em seu capital, tornando-as mais complexas e fragmentadas. Esse aspecto das sociedades anônimas trouxe a separação entre propriedade e controle.

Conseqüentemente, conflitos de interesse tornaram-se parte integrante do cotidiano dessas empresas, que viram a necessidade de adotar sistemas normativos que refletissem padrões de conformidade e comportamentos éticos.

Dentre os sistemas de governança corporativa, destaca-se o compliance, que traduzido para o português significa “conformidade”. Este mecanismo busca enquadrar a empresa dentro das normas legais vigentes e das políticas internas da empresa.

¹ Discente do 4º ano do curso de Administração do Centro Universitário “Antônio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. E-mail: fernandaoliveira.745@gmail.com

Ter um sistema efetivo de compliance é hoje fundamental, haja vista a pressão cada vez maior de agências reguladoras, a exposição à mídia e a criação de leis para coibir a corrupção, como é o caso da Lei nº 12.846/2013 (Lei anticorrupção), que entrou em vigor no dia 29 de janeiro de 2014.

O objetivo deste trabalho é abordar cada um dos temas elencados acima, discorrendo sobre os processos evolutivos que levaram as empresas a adotar o sistema de governança corporativa, os mecanismos de controle criados para coibir práticas antiéticas e fraudulentas, como por exemplo, os códigos de ética empresariais, os canais de ouvidoria e denúncia, etc. e as vantagens para as empresas que adotam sistemas de compliance.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 Evolução do mundo corporativo

Mudanças importantes dentro e fora das organizações impulsionaram novos modelos de gestão. A seguir será exposta a abordagem de Berle e Means (1932), que trata de três aspectos evolutivos: O afastamento entre a propriedade e o controle; as divergências de interesses e a inadequação das concepções tradicionais.

O afastamento entre a propriedade e o controle supõe que, conforme as empresas tornavam-se maiores, a propriedade tornou-se fragmentada entre muitos acionistas ou sócios, exigindo um sistema mais complexo de gerenciamento. O controle das grandes companhias, sociedades anônimas, não pertence aos proprietários de suas ações, mas sim à direção executiva. Na maior parte dessas empresas, a administração está desligada da propriedade.

A propriedade passou de agentes ativos (proprietários de direito) para agentes passivos (proprietários de fato). Ou seja, apesar de os primeiros deterem a propriedade da empresa, são os segundos que controlam a companhia.

Consequentemente, a divergência de interesses se instaurou entre esses grupos. Os proprietários de direito, os acionistas, almejam aumentar o valor líquido dos seus ganhos e a maximização do valor de mercado da companhia. Entretanto, os controladores da empresa têm outros objetivos: Aumentar os seus próprios ganhos, tanto em forma de bonificação ou prestígio, muitas vezes em dissonância com os interesses da companhia.

Dessa forma, as concepções tradicionais tornaram-se inadequadas para o controle das sociedades abertas. Na concepção clássica de Adam Smith, a direção e a propriedade de uma empresa pertenciam a uma mesma pessoa.

Hoje, de acordo com Andrade e Rosseti (2006, p. 77), existem cinco tipos de controles:

[...] 1. O controle pleno pelos próprios titulares da riqueza; 2. O controle por grupos majoritários; 3. O controle por mecanismos legais, exercidos pelos que detêm parcelas pouco expressivas do capital, como ocorre nos casos em que a lei admite classes distintas de ações, com direitos diferenciados; 4. O controle minoritário, que ocorre quando proprietários de lotes expressivos de ações (por exemplo, 10 a 15% do capital acionário total) assumem o poder em companhias em que o restante da propriedade acionária é altamente fracionado, sem que seus detentores tenham capacidade ou interesse em se organizarem; e 5. O Controle administrativo, que ocorre nos casos em que a dispersão é tão alta e extensa que o executivo-chefe, que chegou ao topo da gestão, assume efetiva e ativamente a “propriedade” da companhia.

:

O controle administrativo é o mais comum entre as sociedades anônimas de capital aberto, devido à grande fragmentação do capital acionário, onde quem exerce de fato o controle é o executivo-chefe, não proprietário da companhia.

2.2 Conflitos de agência – O despertar da Governança Corporativa

Como já vimos, os conflitos entre os acionistas e os administradores das companhias têm origem na acentuada dispersão do capital e da separação entre propriedade e gestão.

De acordo com Andrade e Rosseti (2006, p. 89), o conflito entre proprietários e gestores é apenas um dos conflitos de agência. Existe ainda o conflito entre proprietários majoritários e minoritários, onde estes lutam para não terem seus direitos violados pelos majoritários. Essa situação é mais comum em países emergentes, onde a propriedade do capital é concentrada e o mercado de capitais é imaturo.

Andrade e Rosseti (2006, p. 92), explicam o resultado do atrito entre interesses divergentes, ou seja, o surgimento de um novo modelo de gestão de governança corporativa que salvaguardasse os direitos dos acionistas:

“As pressões por melhores práticas de governança que passaram a ser exigidas pelos acionistas visaram corrigir esses desvios de conduta e as deficiências gerenciais de toda espécie. [...] Em contrapartida aos vícios corporativos estabeleceu-se então, gradualmente, um processo histórico de empowerment dos acionistas – uma força que se posicionou favoravelmente às mudanças que levaram ao despertar da governança corporativa.”

A governança corporativa trouxe valores importantes para criar esferas de credibilidade e ética, a fim de evitar conflitos. São eles, de acordo com Andrade e Rosseti (2006, p. 140):

Fairness: Senso de justiça, equidade no tratamento dos acionistas e respeito aos direitos dos minoritários.

Disclosure: Transparência das informações.

Accountability: Prestação responsável de contas, fundamentada nas melhores práticas contábeis e de auditoria.

Compliance: Conformidade no cumprimento de normas reguladoras, expressas nos estatutos sociais, nos regimes internos e nas instituições legais do país.

2.3 Responsabilidade corporativa e o Código de ética das empresas

Conforme Andrade e Rosseti (2006, p. 538), a boa governança corporativa se refere ao aspecto econômico-financeiro dos três pilares da sustentabilidade (triple bottom line), os demais são a responsabilidade social e ambiental.

Grande parte das empresas adota um código de ética para conscientizar seus stakeholders (todas as pessoas que estão envolvidas direta ou indiretamente com a organização) a respeito das normas internas e regras a serem seguidas.

De acordo com Whitaker e Arruda (2007), os principais tópicos abordados em um código de ética são o respeito às leis do país e a resolução de conflitos de interesses, as relações com os stakeholders da organização. Um código de ética deve ser simples e transmitir ideias claras para que todos da empresa o entendam e norteiem suas ações com base em seu conteúdo. Ainda de acordo com Whitaker e Arruda:

Para definir sua ética, sua forma de atuar no mercado, cada empresa precisa saber o que deseja fazer e o que espera de cada um dos funcionários. As empresas, assim como as pessoas têm características próprias e singulares. Por essa razão os códigos de ética devem ser concebidos por cada empresa que deseja dispor desse instrumento. Códigos de ética de outras empresas podem servir de referência, mas não servem para expressar a vontade e a cultura da empresa que pretende implantá-lo.

Em pesquisa realizada pela ICTS Protiviti (empresa de consultoria) com 8.718 participantes de 121 empresas, 12% responderam que não denunciam irregularidades na empresa e 48% disseram que dependem das circunstâncias, como: Lealdade ao chefe e/ou equipe e laços interpessoais.

Ainda de acordo com a pesquisa, 2% consideram receber suborno e 50% dependem das seguintes circunstâncias: Visão de crimes sem vítimas, banalização da prática e insatisfação com a carreira.

Podemos perceber a influência que certas práticas e hábitos presentes na cultura organizacional de uma empresa exercem sobre as pessoas que dela participam. Muitas vezes, o código de ética existe apenas na teoria – na realidade, atitudes não condizentes com os preceitos éticos são comumente vistos.

Para evitar esse tipo de comportamento, é necessário que o código de ética faça parte da cultura empresarial, desde a presidência até os níveis operacionais, para que o código seja efetivamente seguido.

2.4 A lei anticorrupção empresarial e o sistema de compliance

Em 29 de Janeiro de 2014, entrou em vigor a Lei Anticorrupção empresarial (Lei nº 12.846/2013), que, segundo o art. 1º, dispõe sobre a responsabilidade objetiva administrativa e civil das pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional e estrangeira.

Segundo Magalhães (2013, p. 25), os atos de dirigentes ou outros particulares, independentemente de responsabilidade ou culpa contra o patrimônio público impõem a punição das personalidades jurídicas que representam ou beneficiam. Ou seja, mesmo que os administradores da empresa não tenham nenhum conhecimento a respeito dos atos ilícitos praticados por qualquer um dos empregados, a pessoa jurídica responderá de forma objetiva.

Dessa forma, o sistema de compliance é extremamente importante para o comprometimento de toda a organização com as normas internas e externas existentes. De acordo com Magalhães (2013, p. 31):

Outra vantagem na adoção do compliance decorre do caráter objetivo das sanções aplicadas, que alcança inclusive ações que não são do conhecimento de dirigentes e administradores. Assim, mesmo que estes não tenham qualquer conhecimento do ilícito praticado por um empregado ou preposto, a conduta, se tipificada no art. 5º desta Lei, atrai a responsabilidade objetiva das pessoas jurídicas, situação que pode ser elidida se houver estrutura que se ocupe de divulgar uma cultura organizacional ética, além de controlar a legalidade das ações empresariais; ainda que não seja evitado o cometimento do ilícito, os esforços da pessoa jurídica devem ser considerados para fins de atenuar a penalidade a ser eventualmente aplicada.

Portanto, de acordo com a lei, qualquer empregado da organização que cometa ato ilícito em favor desta, causará prejuízo à pessoa jurídica. Ainda de acordo com Magalhães (2013, p. 32), os administradores e dirigentes serão punidos

ainda que não saibam e não aprovelem a conduta de seus prepostos, bastando que os atos ilícitos tragam benefícios à pessoa jurídica.

De acordo com o inciso 8º do art. 7, serão considerados como atenuantes de penas: “a existência de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica”.

As empresas que adotam sistemas de compliance, ou seja, que cultivam sistemas de conformidade com as leis e condutas éticas internas são vistas com maior transparência e credibilidade pelas agências reguladoras. Mesmo que os atos ilícitos tenham sido inevitáveis, ela sofrerá multas menores e amenização das sanções.

Porém, de acordo com Reggio (2015), as empresas não devem se preocupar apenas com as multas, mas também com os danos a sua reputação. Para ele, um sistema de compliance deve atender aos seguintes pontos: “Regras claras e conhecidas por todos na empresa; estrutura organizacional preparada e efetiva; riscos conhecidos; controles efetivos e mecanismos de combate adequados”.

2.4.1 A lei anticorrupção empresarial – Desconsideração da personalidade jurídica

.Sempre que a personalidade jurídica for usada de má-fé para proveito próprio ou de terceiros, esta será desconsiderada e as sanções recairão sobre os administradores da empresa. Segundo o artigo 14 da lei nº 12.846/2013:

Art. 14. A personalidade jurídica poderá ser desconsiderada sempre que utilizada com abuso do direito para facilitar, encobrir ou dissimular a prática dos atos ilícitos previstos nesta Lei ou para provocar confusão patrimonial, sendo estendidos todos os efeitos das sanções aplicadas à pessoa jurídica aos seus administradores e sócios com poderes de administração, observados o contraditório e a ampla defesa.

Nada mais justo que atos isolados, praticados por administradores ou dirigentes, utilizando a pessoa jurídica para encobrir ilicitudes, sejam a estes imputados, desconsiderando-se a personalidade jurídica da empresa para atingir as pessoas físicas que serão efetivamente punidas por seus atos.

3 CONCLUSÃO

Podemos concluir que o sistema de governança corporativa surgiu como uma necessidade advinda dos conflitos entre os acionistas (proprietários de direito) e os administradores (proprietários de fato).

Ter um código de ética que pautasse os comportamentos de todos na empresa, fosse bem compreendido e respeitado, passou a ser indispensável para o bom relacionamento de todos e para a boa reputação da empresa.

O Brasil vem adotando leis cada vez mais rígidas de combate à corrupção envolvendo órgãos públicos. Exemplo disso é a lei Anticorrupção, em vigor desde janeiro de 2014, que prevê punições à pessoa jurídica cujos dirigentes ou particulares tenham cometido atos ilícitos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, independente de culpa ou responsabilidade.

Portanto, tornou-se notória a necessidade de mecanismos de compliance – conformidade com os preceitos éticos internos e as normas legais externas, a fim de proteger a empresa contra atos corruptos e fraudulentos que possam prejudicar sua imagem e ambiente de negócios.

Além disso, empresas que possuem sistemas de compliance, quando julgadas por atos corruptos, têm suas penas amenizadas.

Por fim, nem sempre será possível evitar atitudes antiéticas ou comportamentos corruptos por parte de qualquer pessoa da organização, mas quanto maior o controle e a efetividade do compliance sobre a cultura empresarial, tanto maior a credibilidade da pessoa jurídica.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

A adoção de sistema de compliance e o novo marco legal de combate à corrupção.

Site da Consultoria Lapa e Góes e Góes. Disponível em:

<http://www.lgg.adv.br/livros_artigos/artigo-a-adocao-de-sistema-de-compliance-e-o-novo-marco-legal-de-combate-a-corrupcao/>. Acesso em: 12 Jul 2015.

ANDRADE, Adriana; ROSSETTI, José Paschoal. **Governança corporativa: fundamentos, desenvolvimento e tendências.** 2. ed., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2006. 584 p.

Aspectos relevantes da lei anticorrupção empresarial brasileira. **Site do TCE do Ceará.** Disponível em: <<http://www.tce.ce.gov.br/component/jdownloads/finish/347-revista-controle-volume-xi-n-2-dezembro-2013/2290-artigo-2-aspectos-relevantes-da-lei-anticorrupcao-empresarial-brasileira-lei-n-12-846-2013?Itemid=592>>. Acesso em: 18 Jul 2015.

Códigos de ética. **Site de Ética Empresarial.** Disponível em:

<<http://www.eticaempresarial.com.br/site>>. Acesso em: 11 Jul 2015.

Lei Anticorrupção exige nova postura das empresas. **Site do Instituto Ethos.**

Disponível em: <<http://www3.ethos.org.br/cedoc/lei-anticorrupcao-exige-nova-postura-das-empresas/#.VaJjWGCJhjo>>. Acesso em: 12 Jul 2015.

LEI Nº 12.846, DE 1º DE AGOSTO DE 2013. Site da Presidência da República.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2013/lei/12846.htm>. Acesso em: 12 Jul 2015.

O Caminho para um programa de compliance. **Site do Portal de Compliance.**

Disponível em: <<http://www.portaldecompliance.com.br/sobre/>>. Acesso em: 12 Jul 2015.

O que faz um profissional de compliance? **Site do Portal de Administradores.**

Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/noticias/carreira/o-que-faz-um-profissional-de-compliance/98064/>>. Acesso em 12 Jul 2015.

Perfil Ético dos Profissionais das Corporações Brasileiras - Biênio 2012/2014. **Site do ICTS.** Disponível em:

<http://www.icts.com.br/v2/publicacao/visualizar/Perfil_Etico_dos_Profissionais_das_Corporacoes_Brasileiras_Bienio_2012_2014>. Acesso em: 12 Jul 2015.