



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO – UFRJ
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS – CCJE
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS – FACC**

**ÉTICA, *COMPLIANCE* E TRANSPARÊNCIA: Uma análise sobre o Caso
Petrobrás - Petróleo Brasileiro S.A**

VINICIUS MORAES DE ANDRADE

RIO DE JANEIRO

2022

Vinicius Moraes de Andrade

**ÉTICA, COMPLIANCE E TRANSPARÊNCIA: Uma análise sobre o Caso
Petrobrás - Petróleo Brasileiro S.A**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como parte dos requisitos necessários à obtenção do grau de bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof. Dr. Álan Teixeira de Oliveira

RIO DE JANEIRO

2022

RESUMO

ANDRADE, Vinicius Moraes de. **ÉTICA, COMPLIANCE E TRANSPARÊNCIA: Uma análise sobre o Caso Petrobrás - Petróleo Brasileiro S.A: Rio de Janeiro, 2022. Trabalho de Conclusão de Curso** Escola de Comunicação, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2022. Dr. Álan Teixeira de Oliveira.

A pesquisa realizada trata da ética, *compliance* e transparência, para isso foi analisado o caso Petrobrás Petróleo Brasileiro S.A, a pesquisa teve como objetivo trazer uma importante contribuição para a sociedade acadêmica, inicialmente uma elucidação acerca da Governança Corporativa que permitiu compreender o sistema de governabilidade que vem sendo adotado pelas empresas, trata-se de um modelo de organização no qual as empresas buscam se estruturar para atuarem com mais segurança no mercado. Foi necessária a exposição sobre as responsabilidades que se originam a partir da formação dos conselhos, que, uma vez estruturada a cultura organizacional e atrelados às responsabilidades a cada agente, fica mais fácil o controle e acesso aos erros cometidos e, uma vez que esse controle efetivamente acontece, os riscos de desvio e fraudes diminuem significativamente. A pesquisa permitiu ainda obter uma compreensão mais ampla das medidas adotadas cada vez mais pelas grandes corporações, com a finalidade de minimizar erros e maximizar a segurança e confiabilidade nas informações prestadas aos usuários.

Palavras-Chaves: Ética; *Compliance*; Transparência; Petrobrás; Teoria de Agência.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	4
2. GOVERNANÇA CORPORATIVA	6
2.1 RESPONSABILIDADES	8
2.2 PRINCÍPIOS	10
2.2.1 Transparência	11
2.2.2 Equidade	13
2.2.3 Prestação de contas (accountability)	14
2.2.4 Responsabilidade corporativa	15
2.3 TEORIA DE AGÊNCIA	15
3. COMPLIANCE, ÉTICA E TRANSPARÊNCIA	18
3.1 <i>COMPLIANCE</i>	18
3.2 <i>ÉTICA</i>	19
3.3 <i>TRANSPARÊNCIA</i>	20
4. O CASO PETROBRÁS - PETRÓLEO BRASILEIRO S.A	21
4.1 O CASO PETROBRAS	21
4.2 LEGISLAÇÃO E APLICAÇÃO	23
5. ANÁLISE DOS RESULTADOS	28
5.1 DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL	28
5.2 ENTRADA DE CAPITAL FINANCEIRO	28
5.3 MUDANÇA DA IMAGEM	28
5.4 RETENÇÃO E CONTRATAÇÃO DE NOVOS FUNCIONÁRIOS	28
6. CONCLUSÃO	30
REFERÊNCIAS	31

1. INTRODUÇÃO

O objetivo principal deste trabalho, foi evidenciar a importância dos procedimentos dentro de uma organização corporativa, tendo como justificativa casos como a Petrobras, que sem a adoção de normas culturais e organizacionais, permitiram um rombo histórico na economia do Brasil. E, uma vez criados os manuais de comportamento, com base na legislação, bem como nas normas, noções culturais, noções de moral e aplicação do bom senso individual na busca pelo melhor, faz com que o desempenho de uma instituição seja no mínimo atraente para usuários internos e externos.

Uma vez que uma empresa adota medidas comportamentais e cria sistema de fiscalização mútua, as chances de erros e fraudes são reduzidas, pois a condução da adoção dessas medidas aponta a responsabilidade dos envolvidos, independente de se tratar da copeira, do gerente ou do CEO da empresa.

Nesse sentido, esse trabalho buscou trazer conceitos e explicações sobre o que é uma Governança Corporativa, como ela acontece e como deve ser aplicada, e compreendeu-se que a Governança Corporativa busca estruturar uma confiabilidade maior através da adoção das medidas de segurança da informação e se posicionar no mercado como uma empresa de referência.

Ela cria normas internas baseadas na legislação e na cultura organizacional, atrelando a cada um a responsabilidade que vão das coisas imateriais como um desvio de papel higiênico até coisas mais complexas como o desvio de verbas significativas para o andamento da companhia.

As responsabilidades dentro das empresas passam então a ficar mais espalhadas em todo o corpo funcional da empresa, e não apenas concentrada na gestão como era antigamente.

Historicamente, é comum buscar compreender o que traz fundamentos para essas novas medidas adotadas pelas empresas, e por isso, compreender os princípios que regem a criação dessas normas e medidas corporativa foi de extrema importância para compreendermos melhor o porquê a necessidade de se criar esse mecanismo de segurança.

Os princípios, em linhas gerais vão nortear a criação de norma legais que vão direcionar o comportamento da sociedade. E assim, construir uma sociedade saudável, capaz de conviver de forma harmoniosa.

Neste trabalho, os princípios estão atrelados a Governança corporativa, que tem por finalidade criar as diretrizes que vão conduzir como essas organizações devem se comportar através dos manuais de conduta, direcionando assim a construção de uma instituição de confiança de no mercado.

Outro ponto de extrema importância neste trabalho, está relacionado a Teoria da Agência, na qual, ela é entendida como um contrato no qual os agentes envolvidos vão desempenhar tarefas, atividades, práticas administrativas, financeiras, técnica e operacionais dentro da instituição, no qual o processo ou produto deva ser realizado com segurança e confiabilidade.

É importante compreender também que a teoria da agência, busca pela qualidade e a sustentabilidade do processo e dos produtos das organizações privadas ou governamentais que são constantemente objeto dos modelos da gestão ou da auditoria da gestão.

Por fim, o ponto mais relevante do trabalho trata da ética, *compliance* e da transparência. Esses três itens andam bem alinhados, e tendem a viabilizar uma segurança ainda maior no quesito confiabilidade. Pois a instituição que adota essas medidas juntamente com a legislação, tende a garantir para a sua corporação um sucesso enriquecedor.

E, outro ponto abordado neste trabalho que foi o objeto de estudo, através de uma análise do Caso Petrobrás, que em 2014 foi alvo da maior operação no Brasil sobre corrupção. Isso refletiu negativamente em todo o mundo, a empresa perdeu credibilidade e confiabilidade. Passando por um processo de implementação de normas que viabilizem uma reforma interno e voltar assim a atuar no mercado com maior segurança.

2. GOVERNANÇA CORPORATIVA

A Governança corporativa é um modelo de organização no qual as empresas buscam se estruturar para atuarem com mais segurança no mercado, basicamente é um sistema no qual as empresas são dirigidas e controladas, levando em consideração os desejos das partes interessadas, sejam eles individuais, sociais ou econômicos. Em linhas gerais, a governança corporativa é formada por um conselho administrativo, e os membros são nomeados em reuniões ordinárias ou extraordinárias, geralmente as ordinárias.

A formação desse conselho, é composta por algumas características, sendo as seguintes: responsabilidades, princípios básicos e benefícios, todos esses princípios devem ser seguidos de forma assertiva para uma melhor implementação da governança corporativa.

A governança corporativa está atrelada a cultura das empresas, aos desafios e responsabilidade dos conselheiros e executivos além de tornara função de *compliance* uma estratégia.

A KPMG¹ lançou em 2020 um guia prático de *compliance* no qual traz a seguinte afirmação:

Mudanças regulatórias, risco de danos à reputação, multas vultosas aplicadas por órgãos de fiscalização, pressão dos acionistas e dos stakeholders. Todos esses fatores fizeram com que os executivos passassem a enxergar o compliance como um investimento e não como um custo, tornando os debates mais latentes no C-Level. Contribuíram também para que sua definição, antes restrita às questões regulatórias e legais, ganhasse contorno mais flexível e passasse a englobar ética, sustentabilidade, cultura corporativa, risco cibernético, gerenciamento de dados e informações de clientes, cadeia de suprimentos, trabalho remoto, entre outros diversos riscos emergentes. (KPMG, 2020, p. 10).

Com isso, é possível compreender que o complexo cenário regulatório de compliance atualmente requer que as organizações avancem nas suas práticas de governança corporativa, (KPMG, 2020, p. 10). E assim, efetivamente gerenciem e monitorem seus riscos e implementem os processos e a cultura de *compliance*, alinhada e homogênea em toda a organização. (KPMG, 2020, p. 10).

¹ A KPMG é uma das maiores empresas de prestação de serviços profissionais, que incluem Audit, Tax e Advisory Services. Integra o grupo de empresas chamadas de Big Four, as quatro maiores empresas multinacionais do setor. As demais são Deloitte, PricewaterhouseCoopers e Ernst & Young. (KPMG, site, <https://home.kpmg/br/pt/home.html>)

Em continuidade, o guia da KPMG (2020) traz ainda a seguinte afirmação.

A adoção de boas práticas de governança e a implementação de uma estrutura robusta não apenas melhora sua gestão e contribui para a geração de melhores resultados, mas principalmente promove a confiança e a transparência da organização perante seus stakeholders e seus principais shareholders. A governança corporativa é um dos fatores essenciais para a sustentabilidade das organizações no longo prazo. (KPMG, 2020, p. 10).

Fica bem mais evidente que as aplicações dos processos de Governança Corporativa trazem bem mais segurança e confiabilidade para a organização e toda a sua estrutura.

Ainda sobre a Governança Corporativa, a KPMG (2020) traz em seu manual, a importância de se observar os riscos ao afirmar que, e como deve a corporação agir para minimizar o impacto desses riscos:

Sob a perspectiva das práticas de Governança Corporativa, alguns riscos inerentes aos processos de negócio representam uma constante preocupação do Conselho de Administração, assim como a existência de uma adequada estrutura de Governança, Riscos e Compliance (GRC) para minimizar a ocorrência e o impacto desses riscos. (KPMG, 2020, p. 10).

Trazendo ainda alguns exemplos desses riscos, a saber:

- Riscos desconhecidos e não gerenciados e que podem afetar a reputação, a imagem, os resultados e até a continuidade da empresa.
- Baixa conformidade a políticas, normas e procedimentos estabelecidos.
- Autuações fiscais pelo não cumprimento das leis e dos regulamentos.
- Perdas financeiras nas operações/transações com clientes, fornecedores e prestadores de serviço.
- Perdas financeiras ou de ativos decorrentes de fraudes, desvios, roubos ou falta de controles adequados.
- Falta de confiança nas informações gerenciais.
- Gastos acima do que foi estimado e/ou receitas abaixo do esperado.
- Erros e retrabalhos contínuos no processamento das transações e das operações do dia a dia.
- Pouco monitoramento das operações pelas gerências. (KPMG, 2020, p. 11).

Considerando esse cenário, a KPMG (2020) afirma que:

Diante deste cenário, as funções de gerenciamento de riscos estão inseridas na estrutura de governança corporativa das organizações e são pilares fundamentais do que é denominado “As 3 Linhas de Defesa” da governança, que permeiam os diversos níveis hierárquicos, e nos quais atuam as quatro

principais atividades de GRC: Controles Internos, Gestão de Riscos, Compliance e Auditoria Interna (KPMG, 2020, p. 11).

Nota-se que cada uma das linhas desempenha um papel distinto dentro da estrutura mais ampla de governança da organização, de forma a trazer mais segurança e confiabilidade (KPMG, 2020, p. 11).

2.1 RESPONSABILIDADES

A formação do conselho, como já exposto acima, ocorre em uma reunião ordinária, na qual os sócios e administradores da organização vão nomear os membros que irão compor o conselho, após a nomeação, acontece a confecção do estatuto, no qual todas as diretrizes que irão nortear a organização serão expostas e redigidas.

O conselho irá definir objetivos estratégicos e alinhados com a liderança da organização, irão juntos colocar em prática, sempre com a supervisão dos gestores e acionistas da empresa. Com isso, as tomadas de decisões são aprovadas pela governança corporativa, que também é encarregada de garantir transparência e um desenvolvimento econômico forte e equilibrado, além de incentivar um ambiente confiável e ético tudo isso levando em consideração os princípios básicos, que serão tratados no próximo item, porém, cabe ressaltar a importância, das definições bem alinhadas no estatuto.

Por fim, os agentes de governança devem zelar pela viabilidade econômico-financeira das organizações, reduzir as externalidades negativas de seus negócios e suas operações e aumentar as positivas, levando em consideração, no seu modelo de negócios, os diversos capitais, sejam eles financeiros, manufaturados, intelectual, humano, social, ambiental, reputacional, entre outro que fazem parte desse processo no curto, médio e a longo prazo.

A KPMG (2020) traz em seu guia as atribuições do conselho de administração formado pelo conselho da corporação, segue:

- Exercer suas atribuições considerando os interesses de longo prazo da organização.
- Definir os valores e os princípios éticos da organização e zelar pela manutenção da transparência da organização no relacionamento com todas as partes interessadas.

- Exercer o papel de guardião dos princípios, dos valores, dos padrões de conduta ética e do Programa de Compliance, bem como definir a atuação da função de compliance no nível estratégico.
- Monitorar os riscos derivados da atitude dos gestores (*tone at the top*) e a cultura da organização.
- Avaliar periodicamente a exposição da organização a riscos e a eficácia do Programa de Compliance.
- Eleger e destituir o Chief Compliance Officer (CCO) e deliberar sobre papéis, responsabilidades e atribuições, bem como sobre eventuais necessidades do Comitê de Riscos e Compliance.
- Aprovar a estrutura de Governança de Compliance, Código de Conduta, papéis e responsabilidades, Comitê de Auditoria, Comitê de Riscos e Compliance, políticas canal de linha ética, matriz de riscos, estrutura de auditoria interna, entre outros mecanismos.
- Assegurar a autoridade, a independência, a autonomia e a responsabilidade da função de *compliance*.
- Aprovar orçamento anual, investimentos e demandas adicionais (por exemplo: investigações).
- Aprovar o Plano Anual do Programa de Compliance compatível com as estratégias de negócios.
- Rever anualmente o Programa de Compliance para aprimorá-lo.
- Supervisionar e patrocinar a implementação e a efetividade do Programa de Compliance e recomendar ações de aprimoramento da função de *compliance* alinhadas às boas práticas. (KPMG, 2020, p.13-14)

Além dessas atribuições, outro ponto muito bem abordado é sobre o comitê de auditoria, na qual são atribuídas as seguintes funções:

- Assessorar o Conselho de Administração no monitoramento e no controle da qualidade das demonstrações financeiras, nos controles internos, no gerenciamento de riscos e em *compliance*, visando à confiabilidade e à integridade das informações, bem como à proteção da empresa e de todas as partes interessadas.
- Ser formado, em sua maioria, por membros independentes e coordenado por um conselheiro independente.
- Ter ao menos um de seus membros independentes com experiência comprovada nas áreas Contábil-societária, de Controles Internos, Financeira e de Auditoria, cumulativamente.
- Possuir orçamento próprio para a contratação de consultores para assuntos contábeis, jurídicos ou outros temas, quando necessária a opinião de um especialista externo.
- Assegurar que as áreas de Auditoria Interna e Compliance estão atentas aos principais riscos do negócio.
- Monitorar o impacto do ambiente regulatório, de *compliance* e do ambiente de negócios, bem como do *tone at the top* e da cultura corporativa nos Programas de Compliance da empresa.
- Poderá assumir os papéis e as responsabilidades do Conselho de Administração em relação ao Programa de Compliance, se designado formalmente pelo CA. (KPMG, 2020, p.14-15)

Além desses setores, a KPMG (2020), traz ainda, o Comitê de Riscos e Compliance, o *Chief Compliance Officer* (Cco) a Diretoria, agentes da *Compliance*,

tudo isso com a finalidade de expor uma transparência muito maior para os usuários. (KPMG, 2020, p. 15-23).

Por fim, como exposto acima, são os agentes de governança representados por sócios, conselheiros, administradores ou órgãos de governança de uma organização os responsáveis pela implementação da cultura de *compliance* e são responsáveis por garantir que toda a organização esteja em conformidade com os seus princípios e valores, refletidos em políticas, procedimentos de controle e normas internas, leis e dispositivos regulatórios a que esteja submetida IBGC de 2015. (KPMG, 2020, p. 24).

2.2 PRINCÍPIOS

Quanto aos princípios, importa salientar que existem legislações que norteiam as diretrizes e como essas organizações devem se comportar, por entanto, existem quatro pilares básicos que vão direcionar a aplicação dessas leis, são elas: transparência, equidade, prestação de contas e responsabilidade corporativa.

A transparência, visa o clareamento das informações, que devem ser acessíveis e disponibilizadas a todos os interessados, sem qualquer tipo de nebulosidade. Quanto a equidade, nada mais é, do que o tratamento igualitário e justo. A prestação de contas, nada mais é do que a verdade real dos fatos contábeis, ao serem demonstrados em seus relatórios, sem maquiagem e distorções. Por último, porém, não menos importante é a responsabilidade corporativa, na qual os responsáveis devem trabalhar para minimizar os efeitos negativos e aumenta os positivos.

Destaca-se que há diversos benefícios em adotar esse modelo de organização, a começar pelo sucesso corporativo e o crescimento econômico, além de trazer confiança para os investidores, o que aumenta o capital investido e reduz custos, como diminuir desperdícios, inibe a corrupção e riscos de má administração.

Para implementar a governança corporativa, é preciso compreender sua essência, e como ela pode representar uma segurança eficaz, devendo ser realizada aos poucos. Mas esse não é um assunto que será abordado aqui.

Os princípios de transparência, equidade, prestação de contas e responsabilidade corporativa², definidos pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) para a governança da organização, são hoje os pilares para a implementação de um Programa de Compliance efetivo. (KPMG, 2020, p. 24).

Em uma pesquisa realizada pela KPMG em 2019 sobre a maturidade do compliance no Brasil:

(...) 73% dos respondentes afirmaram que os executivos seniores reforçam periodicamente que a governança e a cultura de *compliance* são essenciais para a estratégia da empresa. Reforçada no exemplo de que 71% dos executivos revisam e aprovam anualmente o Programa de Ética e Compliance na sua organização (KPMG, 2020, p. 24).

O resultado dessa pesquisa revelou a relevância do tema na sobrevivência das empresas no mercado, pois envolvimento da Alta Liderança então se faz necessário.

Porém, a pesquisa revelou também que:

(...) infelizmente os reportes e o monitoramento do tema levados até à Alta Administração pode não estar ocorrendo da forma necessária. Segundo a mesma pesquisa, para 13% dos respondentes, o reporte da área de Compliance para à Alta Administração é realizado apenas quando necessário e para 3% dos que responderam à pesquisa não há nenhuma comunicação. O que reforça a importância de melhorar esse envolvimento dos agentes de governança com o tema.

A seguir, segue uma relação de princípios básicos que norteiam a Governança Corporativa.

2.2.1 Transparência

² Princípios Básicos de Governança Corporativa, de acordo com o IBGC, 2015: “Transparência: Consiste no desejo de disponibilizar para as partes interessadas as informações que sejam de seu interesse e não apenas aquelas impostas por disposições de leis ou regulamentos. Não deve restringir-se ao desempenho econômico-financeiro, contemplando também os demais fatores (inclusive intangíveis) que norteiam a ação gerencial e que conduzem à preservação e à otimização do valor da organização. Equidade: caracteriza-se pelo tratamento justo e isonômico de todos os sócios e as demais partes interessadas (stakeholders), levando em consideração direitos, deveres, necessidades, interesses e expectativas destes. Prestação de contas (accountability): os agentes de governança devem prestar contas de sua atuação de modo claro, conciso, compreensível e tempestivo, assumindo integralmente as consequências de seus atos e suas omissões e atuando com diligência e responsabilidade no âmbito dos seus papéis. Responsabilidade corporativa: os agentes de governança devem zelar pela viabilidade econômico-financeira das organizações, reduzir as externalidades negativas de seus negócios e suas operações e aumentar as positivas, levando em consideração, no seu modelo de negócios, os diversos capitais (financeiro, manufaturado, intelectual, humano, social, ambiental, reputacional etc.) no curto, médio e longo prazos. (KPMG, 2020, P.24).

A transparência na governança corporativa é um dos princípios básicos mais explorados. É muito fácil escrever sobre transparência, a técnica em si é muito simples de entender e, de certa forma, clara à primeira vista.

A transparência consiste no desejo de disponibilizar para as partes interessadas as informações que sejam de seu interesse e não apenas aquelas impostas por disposições de leis ou regulamentos. Não deve restringir-se ao desempenho econômico-financeiro, contemplando também os demais fatores (inclusive intangíveis) que norteiam a ação gerencial e que conduzem à preservação e à otimização do valor da organização. (IBGC, 2022).

O maior papel da transparência é assegurar aos acionistas minoritários e majoritários, investidores de mercado, financiadores e fornecedores de bens e serviços, o fácil acesso às informações de interesse sobre fatos, ações, questões jurídicas, relacionados aquela corporação. O intuito é disponibilizar as informações que sejam do interesse das partes interessadas e não que apenas façam parte de leis e regulamentos. Além disso, essas informações não se referem apenas às áreas econômico-financeiras da organização, mas a todas as demais áreas que agregam valor no negócio como um todo.

Mas, pare e pense mas sobre as barreiras para que esse princípio seja cumprido nas organizações.

Do ponto de vista técnico a transparência é um conceito simples, mas na prática ainda é um grande desafio para muitas organizações, principalmente em terras brasileiras. As práticas de governança corporativa representam um caminho importante para agregar valor a um negócio, assim como facilita o acesso ao capital e contribui para a perenidade da organização.

Na era atual, globalizada, não se governa empresas a portas fechadas, a gestão hoje precisa assumir um papel transparente, precisa compartilhar a tomada de decisões com diversos públicos de interesse e é assim, por meio da governança corporativa e cumprindo com um dos seus princípios que é a transparência, que as organizações irão conseguir, inclusive, administrar com mais facilidade os riscos e oportunidades que surgirem.

No entanto, isso ainda é um tabu para muitas organizações, que não perceberam essa mudança, e muito mais, não perceberam a importância desse novo comportamento corporativo, o que torna um desafio para as corporações em conceder as informações que as partes interessadas desejam obter, baseadas em aspectos

tangíveis e intangíveis, sem entender ainda que a transparência na governança corporativa não envolve apenas prestar informações sobre as realizações de uma organização, os problemas e desafios também são comunicados, essa postura deixa aberto o caminho do diálogo com diferentes partes interessadas. Essa troca de informações pode gerar oportunidades para a organização.

E afinal, o que leva a ausência real da não aplicação desse princípio? Por ser um processo que demanda por parte de todas as áreas da organização um esforço coletivo, o alinhamento de comunicação não é algo tão simples quanto parece, as pessoas precisam estar dispostas para que essa troca gere resultados, isso gera para a corporação uma resistência aos ajustes para a aplicação desse princípio tão importante.

Por fim, cabe compreender que a transparência na governança corporativa é o que a valida junto aos demais princípios básicos, não se pode implantar governança em uma empresa sem esse cuidado em cumprir com os seus pilares e princípios, ou será apenas um modelo de gestão deficiente e incapaz de sustentar o negócio por muitos anos no mercado, ruindo em algum momento no meio do caminho. Nesse sentir, é de extrema importância a aplicação desse princípio combinado com os demais.

2.2.2 Equidade

É de conhecimento que o crescimento de uma organização envolve a aplicação de metodologias e cumprimento de regras, qualquer alteração nos processos em uma empresa demanda um ajuste quanto aos controles internos, sendo assim, o princípio da equidade é fundamental para as organizações que estão buscando se desenvolver no mercado.

Caracteriza-se pelo tratamento justo e isonômico de todos os sócios e demais partes interessadas (stakeholders), levando em consideração seus direitos, deveres, necessidades, interesses e expectativas. (IBGC, 2022). Esse tratamento igualitário e justo às partes interessadas deve se estender a todos os grupos: colaboradores, clientes, fornecedores, investidores, entre outros. (IBGC, 2022).

Analisando de uma forma prática, todos os princípios acabam se relacionando, afinal de contas, todos eles estão interligados, e a quebra de um princípio vai interferir diretamente na falta de cumprimento dos demais princípios. Um exemplo é:

Utilizando como exemplo o princípio da transparência, considere um cenário em que se faça distinção entre acionistas majoritários e minoritários, entre investidores de mercado, fornecedores de bens e serviços, financiadores, entre outros, no momento de prestar as informações sobre ações, questões jurídicas, etc. Obviamente que os demais princípios também estão agravados nesse cenário e qual o fio condutor dessa realidade senão a falta de equidade nas relações? (IBGC, 2022).

Imagine um outro cenário,

Em uma reunião previamente agendada pelo conselho fiscal, apenas alguns auditores independentes são convocados e as informações são repassadas apenas a esse grupo seletivo. O mesmo fio condutor responsável por essa assimetria é a falta de equidade na governança corporativa. (IBGC, 2022).

Apesar de parecer tão óbvio, ainda é um problema em muitas organizações a implementação da Governança corporativa como um todo, principalmente em corporações em que já estão no mercado a muito tempo, pois a resistência começa no topo da gestão.

2.2.3 Prestação de contas (accountability)

É histórico as mudanças corporativas, e o mercado vem cada vez mais promovendo mudanças significativas no seio das organizações, visando mitigar riscos e assegurando maior longevidade nos negócios, além de dar maior apoio aos investidores do mercado de ações, porém, a resistência de integrar nesse novo caminho vem criando um entrave significativo para as organizações.

Por isso é necessário colocar freios na improdutividade, e exigir da organização como um todo aperfeiçoamento dos controles internos e criar procedimentos para transmitir com transparência dados sobre os negócios e com isso promover a prestação de contas, que basicamente consiste em, prestar contas de sua atuação de modo claro, conciso, compreensível e tempestivo, assumindo integralmente as consequências de seus atos e omissões e atuando com diligência e responsabilidade no âmbito dos seus papéis. (IBGC, 2022).

2.2.4 Responsabilidade corporativa

Os agentes de governança devem zelar pela viabilidade econômico-financeira das organizações, reduzir as externalidades negativas de seus negócios e suas operações e aumentar as positivas, levando em consideração, no seu modelo de negócios, os diversos capitais (financeiro, manufaturado, intelectual, humano, social, ambiental, reputacional etc.) no curto, médio e longo prazos. (IBGC, 2022).

Todos os princípios relacionados acima, trazem uma elucidação sobre a aplicação da Governança Corporativa que deve estar atenta, aos processos que devem ser implementados no ambiente corporativo, e assim manter-se em com as normas, legislação e princípios.

2.3 TEORIA DE AGÊNCIA

Para tecer sobre a teoria da agência, cabe antes esmiuçar sobre a teoria do agente-principal, de acordo com o site da IBGC:

Em 1976, Jensen e Meckling publicaram estudos focados em empresas norte-americanas e britânicas, mencionando o que convencionaram chamar de problema de agente-principal, que deu origem à Teoria da Firma ou Teoria do Agente-Principal. Segundo esses acadêmicos, o problema agente-principal surgia quando o sócio (principal) contrata outra pessoa (agente) para que administrasse a empresa em seu lugar. (IBGC, 2022).

E, com base no exposto:

De acordo com a teoria desenvolvida, os executivos e conselheiros contratados pelos acionistas tenderiam a agir de forma a maximizar seus próprios benefícios (maiores salários, maior estabilidade no emprego, mais poder, etc.), agindo em interesse próprio e não segundo os interesses da empresa, de todos os acionistas e demais partes interessadas (stakeholders). Para minimizar o problema, os autores sugeriram que as empresas e seus acionistas deveriam adotar uma série de medidas para alinhar interesses dos envolvidos, objetivando, acima de tudo, o sucesso da empresa. Para tanto, foram propostas medidas que incluíam práticas de monitoramento, controle e ampla divulgação de informações. A este conjunto de práticas convencionou-se chamar de governança corporativa. (IBGC, 2022).

Uma curiosidade acerca do assunto é que tais discursões já existem desde 1990.³

³ As discussões envolvendo acadêmicos, investidores e legisladores, originando teorias e marcos regulatórios, avolumaram-se nos anos 1990, após os graves escândalos contábeis da década anterior, envolvendo diferentes e importantes empresas. Em 1992 foi publicado na Inglaterra o Relatório Cadbury, considerado o primeiro código de boas práticas de governança corporativa. No mesmo ano,

O professor Antônio de Loureiro Gil, traz em seu mini artigo publicado pelo Conselho Regional de Contabilidade de Goiás, uma elucidação sobre a teoria da agência ao afirmar que:

A teoria da agência pode ser entendida como um contrato no qual “o principal” engaja “o agente” para desempenhar tarefas/atividades/práticas administrativas/financeiras/ técnica/operacionais dentro da lógica do principal – o processo/produto de tomada de decisão no foco. As diretrizes da lógica para resolução dos conflitos de interesse empresariais/governamentais devem ser estabelecidas no contexto dos parâmetros para a sintonia da “cultura organizacional/comportamento profissional” – a visão do “controle interno organizacional – cultural/comportamental” no foco. (GIL. Antônio, CRC/GO)

Com base no exposto acima, tem-se então, que a Teoria da Agência é como um contrato “ideal”, onde todos os envolvidos estejam alinhados com o objeto pactuado, de forma que não vai ocorrer desvios e conflitos de interesse que poderiam ocasionar o desencaminhar o objetivo principal.

Esse contrato ao ser idealizado entre o principal e o agente irá sopesar o comportamento versus o resultado da empresa.

Nesse sentir, a delegação de autoridade pelo principal para a tomada de decisão pelos agentes nas organizações privadas ou públicas é o ponto central da teoria da agência, fazendo com que todos busque agir sempre no melhor interesse do principal. (GIL. Antônio, CRC/GO).

Outro ponto crucial, é que a Teoria de Agência, busca pela qualidade e a sustentabilidade do processo e dos produtos das organizações privadas ou governamentais que são constantemente objeto dos modelos da gestão ou da auditoria da gestão. Lembrando que todo o exposto neste trabalho, quando não previsto em lei, deve compor a cultura organizacional da empresa, tendo como parâmetros as crenças, valores, liderança, confiança e reputação, isso tudo vai reduzir os conflitos profissionais e funcionais oriundos da falta de ou baixa sintonia do comportamento profissional versus a cultura organizacional.

A criação dessa estrutura, vai possibilitar parâmetros que serão utilizados para compreender o comportamento profissional versus a cultura empresarial, analisar a

foi divulgado o primeiro código de governança elaborado por uma empresa, a General Motors (GM) nos Estados Unidos. Sintomas do mesmo movimento são verificados pouco depois nos resultados de uma pesquisa realizada pelo fundo de pensão Calpers (California Public Employees Retirement System), nos Estados Unidos, que constatou que mais da metade das 300 maiores companhias daquele país já tinham seus manuais de recomendações de governança corporativa. (IBGC, 2022).

reações dos envolvidos, revisar os conflitos que surgiram e conseqüentemente atualizar a cultura organizacional, por fim, ministrar palestras e treinamentos para alinhar o comportamento com base nas novas diretrizes.

Essas posturas vão permitir a confecção de relatórios cultural, comportamental, empresarial e desenvolver e instalar projetos de ação, que viabilizem a conformidade entre a cultura existente e os agentes envolvidos. (GIL. Antônio, CRC/GO).

3. COMPLIANCE, ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

Neste tópico, os temas, *compliance*, ética e transparência, foram capazes de trazer uma sincronia quando trabalhadas juntas, demonstrando como as boas práticas da aplicação de todas elas junto à governança corporativa podem constituir um pilar de sustentação para as corporações. Abaixo segue uma conceituação de todas elas.

3.1 COMPLIANCE

Prevista na Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, traz em sua redação, acerca da “responsabilização objetiva administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira”. Pela primeira vez na história nunca foi tão evidente a preocupação com o comportamento das empresas e seus reflexos no meio social, e por isso a lei citada, é outra importante legislação que é fundamental para direcionar não só a conduta do agente público, como o controle que o órgão tem sobre seus funcionários. Esta tarefa inclusive cai sob o controle do setor de conformidade ou *compliance* caso o programa de *compliance* público já esteja implementado. (BRASIL, LEI Nº 12.813, 2013).

Isso faz com que a adoção de atitudes que tendem a despertar risco para a empresa e para todo o ambiente, seja interno ou externo, sejam cada vez mais minimizados.

Outros pontos que a legislação aborda é que atitudes como, frustrar ou fraudar, mediante ajuste, combinação ou qualquer outro expediente, o caráter competitivo de procedimento licitatório público, impedir, perturbar ou fraudar a realização de qualquer ato de procedimento licitatório público, afastar ou procurar afastar licitante, por meio de fraude ou oferecimento de vantagem de qualquer tipo, fraudar licitação pública ou contrato dela decorrente, criar, de modo fraudulento ou irregular, pessoa jurídica para participar de licitação pública ou celebrar contrato administrativo, entre diversas outras posturas previstas no artigo 5º da lei supracitada, é considerado atos lesivos à administração pública, nacional ou estrangeira. (BRASIL, LEI Nº 12.813, 2013).

A lei traz em seu escopo, temas importantes como a responsabilização administrativa, do processo administrativo dessa responsabilização, trata ainda sobre o acordo de leniência, entra na esfera da responsabilização judicial, tudo isso com o

finco de enfatizar a preocupação com as condutas dos gestores empresariais. (BRASIL, LEI N° 12.813, 2013).

Para a KPMG, 2020, o *compliance* tem por finalidade agregar valor ao negócio e assegura a sobrevivência da organização na nova abordagem de trabalho, com base em boas práticas de governança, melhora a questão de ausência de orientações normativas, desalinhamento às legislações aplicáveis, falhas na gestão de processos internos, falta de ferramentas preventivas adequadas e operação sem uma estrutura de sistema de informação. (KPMG, 2020, p. 31).

Traz ainda em seu manual, que a implementação do compliance nas organizações objetiva o contínuo funcionamento do negócio, uma vez que:

- Proporciona redução de incidência de fraudes e desconformidades, que geram desvios de recursos.
- Evita riscos de sanções legais, perdas financeiras e perda de reputação.
- Aumenta a qualidade das decisões dentro da organização.
- Reduz o custo operacional.
- Garante o retorno de investimento, com base na implementação de boas práticas de governança. (KPMG, 2020, p. 31).

Além de visar a garantia de proteção de dados com a implementação de mecanismos de segurança, com base em controles internos e conformidade, tais como:

- • Linha Ética, que vai possibilitar o recebimento de denúncias internas e externas, bem como mecanismo de proteção que impeça qualquer espécie de retaliação à pessoa que utilize esse canal.
- • Código de ética e integridade, tendo como princípio valores e missão alinhados ao negócio da empresa, de forma a prevenir conflitos de interesses e vedação de atos de corrupção e fraude.
- • Previsão de sanções, que são aplicáveis em caso de violação às regras do código de conduta e integridade em vigor na organização.
- • Programa de capacitação de pessoal, de forma periódica sobre a política de gerenciamento de risco. (KPMG, 2020, p. 33).

Com todo o exposto, conclui-se que a área ou a função de compliance é responsável pela atualização e pela aplicação do código de conduta e integridade. (KPMG, 2020, p. 33).

3.2 ÉTICA

A ética em sua natureza, constitui um conjunto de comportamentos e procedimentos compilados em uma norma que vão direcionar o comportamento

humano na condução do que é certo. Por isso é muito importante que toda área de atuação tenha seu próprio manual de ética, de forma que cada profissão vai atuar com base nas normas expressas, nesse sentir, a ética e *compliance* não constituem apenas um conjunto de regras a serem cumpridas, mas sim uma cultura de integridade e transparência em que os valores e objetivos organizacionais, alinhados a melhor maneira de agir diante das situações do cotidiano, seja uma constante inequívoca a serviço da sociedade, permeando assim uma instituição segura e confiável.

3.3 TRANSPARÊNCIA

Para definir a transparência, é necessário entender a sua etimologia, que nada mais do que a origem da palavra transparência, a mesma vem do latim *transparentia*.ae, tem-se ainda os significados que trazem com clareza, como esse termo tem total relevância nos ambientes corporativos, “aquilo pode ser transparente; o que é transparente”, particularidade do que não “possui duplo sentido”; “que se apresenta com clareza; limpidez, e por fim é o preceito através do qual se impõe a administração pública a prestação de contas de suas ações, através da utilização de meios de comunicação”.

Por fim, a aplicação dos três pilares acima, a *compliance*, a ética e a transparência, visam reforçar continuamente as boas relações empresariais.

4. O CASO PETROBRÁS - PETRÓLEO BRASILEIRO S.A

Em 2014, a Petrobrás se tornou o maior escândalo financeiro da história, marcada pela corrupção, a maior empresa do Brasil e da América Latina, gestora pública do ativo (petróleo) vista como “o passaporte do futuro” do gigante sul-americano, se viu implicada no panorama judicial com irregularidades que já domaram bilhões de reais.

Com base nos estudos e nas pesquisas realizadas, abaixo segue o Caso histórico da Petrobras.

4.1 O CASO PETROBRAS

Em matéria do EI PAÍS;

Após protagonizar involuntariamente a recente campanha eleitoral por uma série de detenções, demissões e depoimentos judiciais sobre os atos de corrupção e um sistema bem-organizado de financiamento irregular dos partidos políticos brasileiros (especialmente o PT), a Justiça norte-americana iniciou uma investigação contra a empresa petrolífera estatal por suposta corrupção, segundo informações da edição do último domingo do jornal britânico *Financial Times*. A presidenta Dilma Rousseff minimizou a notícia na quarta-feira em Doha e se limitou a afirmar que “a Petrobras está cotada na bolsa de Nova York e faz parte das regras do jogo ser investigada [...] os Estados Unidos devem investigar se existem cidadãos norte-americanos envolvidos em alguma irregularidade”. (EL PAÍS, 12, NOV, 2014)

Nesse momento da história a empresa passa a ser capa de vários jornais mundiais, causando um impacto na economia, na política e nas relações exteriores.

De acordo com o publicado, o Departamento de Justiça analisa supostas violações do Ato de Práticas Estrangeiras Corruptas (FCPA, na sigla em inglês), que “proíbe oferecer, pagar, prometer pagar ou autorizar o pagamento de dinheiro ou qualquer coisa de valor para um funcionário estrangeiro”: nesse caso concreto, subornos de cidadãos e empresas norte-americanos para funcionários brasileiros para conseguir vantagens comerciais com a Petrobras. Por seu lado, a Comissão de Segurança e Câmbio (SEC, na sigla em inglês), que regula o mercado de valores norte-americano, também teria aberto uma investigação sobre os recebimentos de ações (ADR) da Petrobras, que são negociadas em Wall Street. Fontes consultadas no Departamento de Justiça norte-americano evitaram entrar em detalhes na terça-feira: “Por uma questão de política, geralmente não confirmamos nem desmentimos se um assunto está sendo investigado”, disse um porta-voz para esse jornal, segundo informações de Joan Faus. Por seu lado, um porta-voz da Embaixada Brasileira em Washington assegurou não ter informações sobre uma investigação. (EL PAÍS, 12, NOV, 2014).

Operação intitulada de “lava jato”, foi alvo de investigações, em um processo que durou anos, a nível mundial.

A Petrobras, que emprega mais de 86.000 pessoas e produz dois milhões e oitocentos mil barris de petróleo por dia, vive imersa desde março na ‘Operação Lava-Jato’, iniciada pela Polícia Federal brasileira, que teve uma reviravolta espetacular nas últimas semanas com os depoimentos de três delatores (seu ex-diretor de Abastecimento, Paulo Roberto Costa; o doleiro e especialista em lavagem de dinheiro Alberto Youssef; e Julio Camargo, representante de uma construtora com contratos de mais de 3,83 bilhões de reais com a Petrobras) que revelaram o funcionamento de um complexo esquema de propinas e lavagem de dinheiro em troca de uma sensível redução de sua pena e a devolução de 175 milhões de reais. Costa afirmou diante do juiz que existia um sistema de subornos institucionalizado e que o PT embolsou entre 1% e 3% de todos os contratos feitos de 2004 a 2012. (EL PAÍS, 12, NOV, 2014).

Com a política e a economia extremamente fragilizada, e com investigações sobre corrupção, renúncia de diretores, processos, várias ações, queda do preço do petróleo no mercado internacional, a Petrobras passou por uma fase turbulenta. De acordo com o UOL:

A Petrobras contratava empreiteiras por licitações fraudadas. As empreiteiras combinariam entre si qual delas seria a vencedora da licitação e superfaturavam o valor da obra. Parte desse dinheiro "a mais" era desviado para pagar propinas a diretores da estatal, que, em troca, aprovavam os contratos superfaturados. O desvio é estimado em mais de R\$ 10 bilhões pela PF. O repasse era feito pelas empreiteiras ao doleiro Alberto Youssef, que distribuiria o suborno. De acordo com a investigação, políticos dos partidos PMDB, PP e PT também se beneficiariam do esquema, recebendo de 1% a 3% do valor dos contratos. Os políticos negam o envolvimento. Diretores da Petrobras e empreiteiros foram presos. (UOL, 10, FEV, 2015).

Para melhor entender, abaixo segue uma breve explicação da operação lava jato, na matéria da revista UOL, ela enfatiza que:

A operação Lava Jato, conduzida pela Polícia Federal (PF), teve início em março do ano passado, para apurar suposto esquema de corrupção na Petrobras, relativo a desvio e lavagem de dinheiro envolvendo diretores da estatal, grandes empreiteiras e políticos. O esquema pode ter desviado mais de R\$ 10 bilhões. A operação recebeu este nome pois um dos grupos envolvidos no esquema fazia uso de uma rede de lavanderias e postos de combustíveis para movimentar o dinheiro ilícito. (UOL, 10, FEV, 2015).

Outro ponto ainda abordado é que o esquema de corrupção pode ter desviado dez bilhões de reais.

Segundo a PF, a Petrobras contratava empreiteiras por licitações fraudadas. As empreiteiras combinariam entre si qual delas seria a vencedora da licitação e superfaturavam o valor da obra. Parte desse dinheiro "a mais" era desviado para pagar propinas a diretores da estatal, que, em troca, aprovavam os contratos superfaturados. O desvio é estimado em mais de R\$ 10 bilhões pela PF. O repasse era feito pelas empreiteiras ao doleiro Alberto Youssef, que distribuiria o suborno. De acordo com a investigação, políticos dos partidos PMDB, PP e PT também se beneficiariam do esquema, recebendo de 1% a 3% do valor dos contratos. Os políticos negam o envolvimento. Diretores da Petrobras e empreiteiros foram presos. (UOL, 10, FEV, 2015).

Por fim, pode se compreender que muito do que houve junto a Petrobrás estava relacionada a comportamento humano sem o devido controle e até mesmo sem a fiscalização adequada, o que resultou em desvio de milhões, além de uma imagem completamente deturpada e um prejuízo econômico, um rombo na economia nacional, com reflexos internacionais.

4.2 LEGISLAÇÃO E APLICAÇÃO

Após o ocorrido, a Petrobrás implantou mecanismos de *compliance* que são continuamente aperfeiçoados. Em seu portal, deixa bem claro sobre as boas práticas de governança, ao afirmar que:

As boas práticas de governança corporativa e compliance constituem um pilar de sustentação para os nossos negócios. Nossa prioridade é atuar sempre orientados pela ética, pela integridade e pela transparência. Implementamos um novo modelo de gestão e governança e temos trabalhado para garantir a conformidade dos processos e aprimorar os mecanismos de prevenção, detecção e correção, que impeçam a ocorrência de desvios éticos.

Esse novo modelo resultou na revisão da estrutura organizacional e do processo decisório da companhia, com a fusão de áreas, centralização de atividades, aprovação de novos critérios de integridade para seleção de executivos, maior responsabilização dos gestores por resultados e decisões, eliminação de alçadas individuais, entre outros.

Essas medidas contribuem para a meta da companhia de ser referência em ética e integridade. (PETROBRÁS).

A implantação desses mecanismos, de controle interno e externo, tende a fortalecer a ética, a integridade e a transparência dentro da instituição, tendo como foco a aderência a legislação, normas, padrões e regulamentos internos e externos.

A Petrobras, para reforçar a garantia e o cumprimentos da implantação das ações criou uma Diretoria de Governança e Conformidades.

A Diretoria de Governança e Conformidade é responsável por orientar e promover a aplicação das normas, diretrizes e procedimentos de governança e conformidade; coordenar a gestão de conformidade e dos controles internos necessários, incluindo os aspectos de fraude e corrupção; acompanhar os desdobramentos relativos ao canal de denúncias da companhia e assegurar o reporte das violações identificadas e seus resultados à Diretoria Executiva e ao Conselho de Administração. (PETROBRÁS).

Isso permitiu a criação do Programa de Prevenção da Corrupção, o PPPC, em seu site a Petrobrás informa que:

O PPPC é nosso programa de *compliance* e representa o conjunto de medidas desenvolvidas e implementadas de forma integrada, com o objetivo de prevenir, detectar e corrigir a ocorrência de desvios éticos, incluindo fraude, corrupção e lavagem de dinheiro.

O programa destina-se aos nossos diversos públicos de interesse, incluindo: alta administração, força de trabalho, clientes, fornecedores, investidores, parceiros, entidades patrocinadas, poder público e todos àqueles que se relacionam e/ou representam os interesses da Petrobras em suas relações de negócios.

O programa é composto por três pilares, que visam reforçar continuamente a ética, a integridade e a transparência em todos os nossos negócios: (PETROBRÁS).

Dessa forma, eles atuam na prevenção, visando identificar, avaliar e mitigar o risco de não cumprimento das normas. Além de detectar, utilizando mecanismos que são capazes de identificar possíveis desvios, que podem não ter sido identificados na prevenção, e assim estabelecer a correção, aplicando as penalidades previstas na legislação.

A Petrobrás entende que:

O programa deve ser lido e compreendido em conjunto com o Código de Conduta Ética, a Política de *Compliance* e demais normas e procedimentos internos. O conhecimento e a observância destes documentos contribuem para o compromisso de todos com o fortalecimento do ambiente de *compliance* da companhia, em especial com a prevenção e o combate à fraude, à corrupção e à lavagem de dinheiro, com tolerância zero a qualquer tipo de desvio de conduta.

Com isso, a Petrobras adotou diversos documentos que estabelecem parâmetros para os relacionamentos com seu público, como o Código de Conduta e Ética, Guia de Conduta Ética para Fornecedores, Código de Conduta Concorrencial, Código de Boas Práticas, entre outras adoções que atualmente permitem uma relação mais confiável com o público.

É de conhecimento público que o “escândalo” da Petrobrás, tratou de uma “lavagem de dinheiro”.

Um tema bastante visado sob a ótica de *compliance* quem envolve diversos mecanismos no intuito de prevenir à lavagem de dinheiro que alguns conhecem como PLD, outros como AML e, eventualmente, até como crimes que têm como objetivo disfarçar origens ilícitas de recursos ou transações não adequadas acerca das normas vigentes sobre o tema. (KPMG, 2020, p. 37).

Essa prevenção ocorre em três etapas e de forma simultânea, a saber:

- Colocação - Relativa à inserção dos recursos ilícitos (por exemplo: dinheiro) no sistema econômico, por meio de depósitos, compra de instrumentos ou de bens.
- Ocultação - Consiste em dificultar o rastreamento contábil dos recursos ilícitos com a utilização de eventuais aspectos de confidencialidade em transferências eletrônicas para contas anônimas ou em localidades com menor preocupação sobre o tema.
- Integração - Quando os recursos ilícitos são formalmente incorporados ao sistema econômico. As organizações criminosas buscam investir em empreendimentos que facilitem suas atividades — podendo tais sociedades prestarem serviços entre si. (KPMG, 2020, p. 37)

Com isso, desde 1998, com base na Lei Ordinária nº 9.613, o Brasil normatizou um conjunto de regras e requerimentos para as empresas que operam no sistema econômico local e suas filiais ou matrizes no exterior, e o tema ganhou embasamento com os outros órgãos de supervisão e controle, por exemplo: Conselho Monetário Nacional (CMN), Comissão de Valores Mobiliários (CVM), Banco Central do Brasil (Bacen) e Conselho de Controle de Atividades Financeiras (COAF), este último vinculado ao Ministério da Fazenda, que tem como objetivo regular, receber e oficiar os órgãos de investigação do Estado em relação a eventuais atipicidades ou suspeitas em transações no sistema econômico. (KPMG, 2020, p. 37).

Tem-se ainda a Lei de Prevenção de Lavagem de Dinheiro a (Lei de PLD). Tal Lei de nº 12.683, de 9 de julho de 2012, altera a Lei nº 9.613, de 3 de março de 1998, com o intuito de tornar mais eficiente a persecução penal dos crimes de lavagem de dinheiro, sendo destacado: “Art. 1º Ocultar ou dissimular a natureza, origem, localização, disposição, movimentação ou propriedade de bens, direitos ou valores provenientes, direta ou indiretamente, de infração penal.” (LEI nº 12.683, 2012).

Em seu art. 9, ela traz a seguinte redação:

Sujeitam-se às obrigações referidas nos arts. 10 e 11 as pessoas físicas e jurídicas que tenham, em caráter permanente ou eventual, como **atividade principal ou acessória, cumulativamente ou não**:

I. - a captação, intermediação e aplicação de recursos financeiros de terceiros, em moeda nacional ou estrangeira;

II. - a compra e venda de moeda estrangeira ou ouro como ativo financeiro ou instrumento cambial;

III. - a custódia, emissão, distribuição, liquidação, negociação, intermediação ou administração de títulos ou valores mobiliários.

Sujeitam-se às mesmas obrigações:

I. - as bolsas de valores, as bolsas de mercadorias ou futuros e os sistemas de negociação do mercado de balcão organizado;

II. - as seguradoras, as corretoras de seguros e as entidades de previdência complementar ou de capitalização;

III. - as administradoras de cartões de credenciamento ou cartões de crédito, bem como as administradoras de consórcios para aquisição de bens ou serviços;

IV. - as administradoras ou empresas que se utilizem de cartão ou qualquer outro meio eletrônico, magnético ou equivalente, que permita a transferência de fundos;

V. - as empresas de arrendamento mercantil (leasing) e as de fomento comercial (factoring);

VI. - as sociedades que efetuem distribuição de dinheiro ou quaisquer bens móveis, imóveis, mercadorias, serviços, ou, ainda, concedam descontos na sua aquisição, mediante sorteio ou método assemelhado;

VII. - as filiais ou representações de entes estrangeiros que exerçam no Brasil qualquer das atividades listadas neste artigo, ainda que de forma eventual;

VIII.- as demais entidades cujo funcionamento dependa de autorização de órgão regulador dos mercados financeiro, de câmbio, de capitais e de seguros;

IX. - as pessoas físicas ou jurídicas, nacionais ou estrangeiras, que operem no Brasil como agentes, dirigentes, procuradoras, comissionárias ou por qualquer forma representem interesses de ente estrangeiro que exerça qualquer das atividades referidas neste artigo;

X. - as pessoas físicas ou jurídicas que exerçam atividades de promoção imobiliária ou compra e venda de imóveis;

XI. - as pessoas físicas ou jurídicas que comercializem joias, pedras e metais preciosos, objetos de arte e antiguidades.

XII. - as pessoas físicas ou jurídicas que comercializem bens de luxo ou de alto valor, intermedeiem a sua comercialização ou exerçam atividades que envolvam grande volume de recursos em espécie;

XIII.- as juntas comerciais e os registros públicos;

XIV. - as pessoas físicas ou jurídicas que prestem, mesmo que eventualmente, serviços de assessoria, consultoria, contadoria, auditoria, aconselhamento ou assistência, de qualquer natureza, em operações de compra e venda de imóveis, estabelecimentos comerciais ou industriais ou participações societárias de qualquer natureza;

a) de gestão de fundos, valores mobiliários ou outros ativos;

b) de abertura ou gestão de contas bancárias, de

c) poupança, investimento ou de valores mobiliários;

d) de criação, exploração ou gestão de sociedades de qualquer natureza, fundações, fundos fiduciários ou estruturas análogas;

e) financeiras, societárias ou imobiliárias; e

f) de alienação ou aquisição de direitos sobre contratos relacionados a atividades desportivas ou artísticas profissionais;

XV. - pessoas físicas ou jurídicas que atuem na promoção, intermediação, comercialização, agenciamento ou negociação de direitos de transferência de atletas, artistas ou feiras, exposições ou eventos similares;

XVI.- as empresas de transporte e guarda de valores;

XVII.- as pessoas físicas ou jurídicas que comercializem bens de alto valor de origem rural ou animal ou intermedeiem a sua comercialização; e

XVIII.- as dependências no exterior das entidades mencionadas neste artigo, por meio de sua matriz no Brasil, relativamente a residentes no País. ” (LEI nº 12.683, 2012, art. 9)

Em complemento, o art. 1, obrigam as instituições a:

Fazer a identificação dos clientes e manter os registros e operações atualizados;

- Manter o registro de toda transação em moeda nacional ou estrangeira;
- Implementar políticas, procedimentos e controles internos eficientes, compatíveis com seu porte e volume de operações;
- Cadastrar-se e manter o referido cadastro atualizado no órgão regulador ou fiscalizador e, na falta deste, no Conselho de Controle de Atividades Financeiras (COAF);
- Comunicar ao COAF as operações atípicas, suspeitas ou com limites superiores aos regulamentados. ” (LEI nº 12.683, 2012, art. 10)

Fica claro que a legislação, tende a proteger as corporações muitas vezes de si mesma. Pois a implementação de todos os sistemas de segurança, acabam muitas vezes não sendo realizados por falta de comprometimento para própria organização e principalmente da fiscalização.

5. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Pode-se observar que com a implementação da governança corporativa, existem inúmeros benefícios para a empresa que adota este tipo de gestão, como pode ser observado a seguir:

5.1 DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

O desenvolvimento sustentável visa a sustentabilidade do negócio ou da empresa a partir de boas práticas da governança corporativa, pois as decisões são tomadas com o objetivo de melhorar a performance da empresa na obtenção de resultados mais confiáveis e positivos. Com isso melhorando o cenário econômico da empresa aumentando sua credibilidade.

5.2 ENTRADA DE CAPITAL FINANCEIRO

Com a adoção de um processo de governança corporativa, a empresa se torna mais atrativa para receber capital financeiro para sua manutenção ou expansão de seus negócios. Visto que a empresa tem uma tendência de desenvolvimento sustentável, utilizando boas práticas.

5.3 MUDANÇA DA IMAGEM

Um dos resultados da adoção de uma governança corporativa está numa melhor imagem da empresa para os investidores, novos investidores e o público em geral. Isso porque o sistema de governança corporativa, garante que os valores associados à identidade da marca sejam reforçados e ampliados, e tenham uma boa avaliação por parte do público e seus investidores.

5.4 RETENÇÃO E CONTRATAÇÃO DE NOVOS FUNCIONÁRIOS

Outro benefício da governança corporativa abrange o escopo dos funcionários e novas contratações, a governança corporativa tende a organizar e aprimorar o ambiente para os funcionários, como por exemplo uma política de cargos e salários,

desenvolvimento dos seus funcionários, reconhecimento, plano de carreira, dentre outros benefícios.

Com a adoção de algumas medidas a empresa se torna mais atraente na retenção de seus funcionários, assim como a contratação de novos talentos, já que a empresa acaba sendo bem vista, para quem está buscando uma posição no mercado de trabalho. Atração dos melhores profissionais para fazer parte do quadro de colaboradores.

6. CONCLUSÃO

Todo o conteúdo exposto aqui nesta pesquisa, trouxe uma percepção reflexiva acerca da importância da adoção de medida que irão inviabilizar erros e fraudes dentro de uma organização.

O Caso da Petrobrás, foi apenas uma empresa utilizada como referência para externar o quão importante é confiança que se adquire por empresas, instituições públicas ou privadas, e como essa credibilidade pode simplesmente desaparecer quando vem à tona esses escândalos de fraude, desvio e corrupção.

Muitas são as empresas que ainda hoje não adotam as medidas adequadas para estarem no mercado, pois não conseguem implementar dentro da organização uma cultura capaz de conduzir o comportamento funcional.

Atualmente, para manter contratos com o Governo, as empresas privadas devem estar devidamente alinhadas com todas as normas existente de anticorrupção.

No caso da Petrobrás, após os escândalos, novas leis e medidas foram criadas e a empresa teve que se enquadrar nessas novas normas para continuar com seus contratos e as empresas ligadas Petrobrás, seja, diretamente ou indiretamente também precisam estar adequadas.

Ao longo da pesquisa, foi possível, visualizar como a ausência de normas e de ações podem desencadear uma série de prejuízos a curto e longo prazo para a economia e para a imagem de uma empresa.

Porém, também foi possível perceber que a adoção dessas mesmas normas contribuiu significativamente para a conquista de credibilidade, confiabilidade. Além de diversos benefícios que podem ser adquiridos, o desenvolvimento sustentável, entrada de capital financeiro, melhora da imagem, contratação e retenção de colaboradores.

REFERÊNCIAS

ALVES. Luiz Fernando Martins. **Mercado Contábil para a década de 20.** 1º ed. Curitiba. Ed. Do Autor. 2020.

BRASIL. **Lei nº 6.404 de 15 de dezembro de 1976.** Dispõe sobre as sociedades por ações. Diário Oficial da União. Disponível em :<
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404consol.htm> Acesso em: 25 jul 2022.

BRASIL. **Lei nº 9.613, de 3 de março de 1998.** Dispõe sobre os crimes de "lavagem" ou ocultação de bens, direitos e valores; a prevenção da utilização do sistema financeiro para os ilícitos previstos nesta Lei; cria o Conselho de Controle de Atividades Financeiras - COAF, e dá outras providências. Disponível em: <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9613.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%209.613%2C%20DE%203%20DE%20MAR%C3%87O%20DE%201998.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20os%20crimes%20de,COAF%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAscias.> Acesso em 26 jul. 2022.

BRASIL, **Lei nº 12.683, de 9 de julho de 2012.** Altera a Lei nº 9.613, de 3 de março de 1998, para tornar mais eficiente a persecução penal dos crimes de lavagem de dinheiro. Disponível em: <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12683.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2012.683%2C%20DE%209,c rimes%20de%20lavagem%20de%20dinheiro.> Acesso em: 27 jul. 2022.

CRCRJ. **Do Profissional da Contabilidade.** 2º. Ed. Rio de Janeiro: Academia de Ciências Contábeis do Estado do Rio de Janeiro. 2020.

IBGC. Instituto de Governança Corporativa. **Governança corporativa.** Disponível em <
<https://www.ibgc.org.br/conhecimento/governanca-corporativa#:~:text=Governan%C3%A7a%20corporativa%20%C3%A9%20o%20sistema,controle%20e%20demais%20partes%20interessadas.>> Acesso em 24 abr. 2022.

IDBLOG. **O que é uma Governança Corporativa.** Disponível em:<
https://blog.idwall.co/o-que-e-governanca-corporativa/?utm_term=&utm_campaign=Google_Search_Perf-conv_Nacional_Blog_DSA&utm_source=adwords&utm_medium=ppc&hsa_acc=4544575733&hsa_cam=14824085929&hsa_grp=128729978878&hsa_ad=549134874171&hsa_src=g&hsa_tgt=dsa-41848713900&hsa_kw=&hsa_mt=&hsa_net=adwords&hsa_ver=3&gclid=CjwKCAiAz--OBhBIEiwAG1rIOhdr62Xb815iKnSLqIT-tK4S0huYtnp2WgdC8iYcZu6GSc0aQyQQBhoCAIcQAvD_BwE.> Acesso em: 26 abr. 2022.

EL PAIS. **Petrobras: o maior escândalo financeiro da história na mira dos EUA.** Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2014/11/12/politica/1415831896_172661.htm> Acesso em: 31 mar. 2022.

GIL. Antônio de Loureiro, Mini artigo. **Teoria da Agência.** Disponível em: <<https://crcgo.org.br/novo/?p=3688>> Acesso em 18 mai. 2022.

KPMG: **Pesquisa Maturidade do Compliance no Brasil:** KPMG, 4ª edição, 2019. Lei Sarbanes-Oxley - The Sarbanes-Oxley Act, 2002. Disponível em: <http://www.soxlaw.com/>.

KPMG. **Guia prático do Compliance:** o que você precisa saber para começar. Livro Colaborativo. KPMG Business School. Curso Certificação em Compliance, novembro, 2020.

UOL ECONOMIA. **Quer entender o que acontece na Petrobras? Veja este resumo.** Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2015/02/05/quer-entender-o-que-acontece-na-petrobras-veja-este-resumo.htm>> Acesso em: 31 mar. 2022.