

O COMPLIANCE NA PERCEPÇÃO DE MICRO E PEQUENOS EMPRESÁRIOS

Ana Paula Belarmino

Centro Universitário - Católica de Santa Catarina
Graduanda no curso de Ciências Contábeis da Católica de Santa Catarina.

RESUMO

O objetivo do presente estudo foi verificar qual a percepção dos micro e pequenos empresários acerca do compliance. Para tanto, além de uma revisão de literatura, foi realizado um levantamento por meio de um questionário aplicado com 98 micro e pequenos empresários da cidade de Joinville-SC a respeito desse tema. Quanto à metodologia, a presente pesquisa tem enfoque qualitativo e natureza exploratória, além de ser classificado como um estudo bibliográfico e de levantamento segundo os procedimentos de coleta de dados. Por meio deste estudo, pode-se concluir que os micro e pequenos empresários encaram práticas como propaganda enganosa, suborno, furto e discriminação no ambiente de trabalho como comportamentos inaceitáveis. Contudo, pode-se verificar que seus pontos fracos residem em temas que envolvem conformidade com a legislação tributária, governança relacionada à tecnologia da informação e falta de pessoal qualificado em contabilidade.

Palavras-chave: Compliance; ética; governança corporativa; micro e pequenas empresas.

COMPLIANCE IN THE PERCEPTION OF MICRO AND SMALL ENTREPRENEURS

ABSTRACT

The aim of this study was to verify the perception of micro and small entrepreneurs about compliance. For this, in addition to a literature review, a survey was carried out through a questionnaire applied to 98 micro and small entrepreneurs in the city of Joinville-SC regarding this topic. As for the methodology, the present research has a qualitative focus and exploratory nature, in addition to being classified as a bibliographic and survey study according to the data collection procedures.

*Autor para correspondência / Author for correspondence / Autor para la correspondência.
Ana Paula Belarmino - ana.belarmino@catolicasc.org.br

Data do recebimento do artigo (received): 04/11/2020

Data do aceite de publicação (accepted): 02/12/2020

Desk Review

Double BlindReview

This Journal uses the APA and ABNT formatting style. This article is formatted according to ABNT.

Therefore, it can be concluded that micro and small entrepreneurs see practices such as misleading advertising, bribery, theft and discrimination in the workplace as unacceptable behaviors. However, it can be seen that its weaknesses lie in issues that involve compliance with tax legislation, governance related to information technology and lack of qualified accountants.

Keywords: Compliance; ethic; corporate governance; micro and small enterprise.

1 INTRODUÇÃO

Quando se fala em compliance, muitas pessoas ainda acreditam tratar-se de uma preocupação apenas das multinacionais e grandes corporações. Entretanto, em função dos recentes acontecimentos no país, os pequenos empresários aos poucos percebem a importância de controlar de forma mais eficaz o que acontece em suas empresas. Isso porque o mercado e a própria sociedade em geral têm exigido cada vez mais uma postura ética e comprometida com as boas práticas em relação a forma como os negócios são conduzidos. Assim, uma boa reputação tornou-se um dos principais ativos que uma empresa pode ter.

Tendo isso em vista, compliance passou a ser uma ferramenta fundamental de gestão. Um programa de compliance refere-se “ao conjunto de mecanismos e procedimentos internos para aplicação efetiva de diretrizes que detectem e mitiguem os desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos” (Castro, Amaral & Guerreiro, 2018, p. 5).

Dessa forma, discutir compliance é entender a natureza e a dinâmica da corrupção e fraude nas organizações, independentemente do tamanho ou ramo de atividade do negócio (Santos, 2011, p. 13). Todavia, muitos micro e pequenos empresários ainda não foram introduzidos ao compliance ou não se veem representados nos modelos de programas de compliance conhecidos, por serem, em sua grande maioria, voltados às grandes empresas. Sendo assim, é interessante refletir sobre até que ponto vai o conhecimento dos micro e pequenos empresários acerca de um tema tão novo e polêmico como o compliance, a fim de verificar quais são seus pontos fortes e fracos.

Em face do fato de compliance ser um tema relativamente novo no Brasil, principalmente em relação às micro e pequenas empresas (MPes), bem como ainda ser um assunto pouco discutido no meio acadêmico, o presente artigo tem como escopo responder a seguinte questão problema: qual a percepção das micro e pequenas empresas a respeito do compliance? Dessa forma, o objetivo do presente estudo será verificar qual a percepção dos micro e pequenos empresários acerca do compliance. Para tanto, além de uma revisão de literatura, foi realizado um

levantamento por meio de um questionário aplicado com 98 micro e pequenos empresários da cidade de Joinville-SC a respeito desse tema.

A relevância do tema fica evidenciada frente aos escândalos de corrupção que assolaram o país nos últimos anos e que envolveram não apenas entes públicos, como também instituições privadas. A partir disso, as grandes corporações já estão fortificando seus programas de compliance a fim de reduzir riscos e preservar a imagem do negócio. Entretanto, urge que as micro e pequenas empresas também estejam alinhadas com as novas exigências do mercado, para que tenham condições de sobreviver e prosperar nesse meio.

Nesse sentido, este estudo contribui para proporcionar às micro e pequenas empresas e demais entidades interessadas uma visão geral de como os pequenos empresários enxergam o compliance e se estão ou não preparados para atender as novas exigências do mercado. Assim, a partir dos resultados obtidos com a pesquisa, podem ser identificados os pontos vulneráveis dessas empresas no que tange ao compliance, podendo, então, serem realizadas mudanças a fim de fortificar a estrutura de negócios dessas organizações.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Na revisão de literatura, são abordados inicialmente aspectos que visam explorar os conceitos-chave sobre compliance. Na sequência, discute-se a respeito do compliance nas micro e pequenas empresas. Por fim, apresentam-se os estudos anteriores relacionados ao tema desta pesquisa.

2.1. Governança corporativa

Uma boa reputação no mercado é um dos ativos mais importantes que uma empresa pode ter. Nesse contexto, surge a governança corporativa, sistema composto por normas e regulamentos que ajudam a proteger os interesses dos acionistas, empregados e credores, limitando comportamentos inadequados e gerando valor para a organização. O Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa define a governança corporativa como “o sistema pelo qual as empresas

e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre sócios, conselho de administração, diretoria, órgãos de fiscalização e controle e demais partes interessadas” (IBGC, 2018, p. 20).

Uma boa governança corporativa “se desenvolve em torno dos princípios básicos da transparência, equidade, prestação de contas e responsabilidade corporativa” (Silva, 2006, p. 145). Quanto mais transparente for a governança de uma empresa, mais credibilidade ela terá no mercado e, conseqüentemente, maior será seu valor entre acionistas e possíveis investidores. Isso porque, nos dias atuais, considerando o cenário de acesso rápido e facilitado à informação e maior exigência de padrões éticos corporativos, os investidores são cada vez mais estimulados a aplicar seu capital em empresas com uma governança corporativa forte.

Em tempos altamente competitivos, em que as empresas procuram desenvolver diferenciais que possibilitem o seu crescimento no mercado, tanto a governança corporativa quanto o compliance são fundamentais, visto que, ao aliar boas práticas de disciplina, ética e conformidade, colaboram para o aumento da competitividade e para a segurança jurídica das empresas.

2.2. Compliance

Nos dias atuais, as informações vêm sendo transmitidas com uma velocidade cada vez maior. Como consequência disso, não apenas as empresas estão se esforçando para tornar seus processos mais transparentes, como também a própria expectativa da sociedade em relação a esses negócios vem crescendo. Tendo em vista o desejo de se consolidar no mercado e a crescente pressão pela adoção de padrões éticos, as empresas se esforçam para alinhar seus valores e objetivos estratégicos com a função de compliance (Mota, Santos & Pagliato, p. 2, 2016).

A função de compliance pode ser entendida como a de assegurar o bom funcionamento do sistema de controles internos de uma empresa, mitigando riscos e disseminando uma sólida cultura ética de cumprimento das leis e regulamentos aplicáveis ao negócio. De acordo com Coimbra e Manzi (2010, p. 2), “compliance é o dever de cumprir, de estar em conformidade e fazer cumprir leis, diretrizes, regulamentos internos e externos, buscando mitigar o risco atrelado à reputação e o risco legal/regulatório”.

Já Bertoncini e Araújo afirmam que o compliance é o estado de conformidade perante a lei, regulação ou em virtude de demanda:

Em uma visão geral, o compliance, também denominado “Programa de Integridade” pela Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013), é compreendido como o agir de acordo com o estabelecido por leis, regulamentos, protocolos, padrões ou recomendações de determinado setor, códigos de conduta e órgãos regulatórios (2017, p. 309).

O programa de compliance objetiva influenciar o comportamento das pessoas, promovendo a implementação de uma cultura corporativa ética, bem como impulsionando condutas em conformidade com regulamentos internos, externos e com as leis, proporcionando maior credibilidade para a empresa (Rocha Junior & Gizzi, 2018, p. 129).

A palavra compliance deriva do latim *complere* e o seu significado está ligado à vontade de agir e estar em concordância com as regras e normas (Blok, 2017, p. 25). No Brasil, o conceito de compliance, inspirado no modelo norte-americano, começou a ser introduzido mais fortemente na década de 1990, durante o Governo Collor de Mello, quando o país passou a se destacar no cenário internacional e sofrer pressões para desenvolver uma política que satisfizesse o padrão de transparência exigido pela Securities and Exchange Commission (Furtado, 2017, p. 66).

A implantação de um programa de compliance tende a fomentar a credibilidade e a sustentabilidade nas empresas, pois os riscos relacionados ao pagamento de multas, processos judiciais e outras despesas diminuem significativamente, contribuindo para a preservação da reputação e imagem das empresas (Bento, 2018, p. 108).

Com a aplicação do programa, é possível prever uma diminuição de riscos relacionados a criação de problemas jurídicos e processos judiciais, uma vez que o compliance trata da prevenção constante, ou seja, de resguardar as organizações em suas atividades, assegurando que a disseminação da cultura de compliance seja para todos os seus envolvidos, de maneira objetiva, evitando que brechas permitam problemas jurídicos, com futuras perdas financeiras (Azevedo, Cardoso, Dart, Federico & Lima, 2017, p. 192).

Todavia, é importante ressaltar que compliance não se resume apenas à adequação às leis e regras. Os autores Coimbra e Manzi destacam que um programa de compliance pode se converter em vantagem competitiva para a empresa que o implementa, “considerando que, a cada dia, aumenta o número de consumidores críticos, que procuram não só bens de consumo, mas também valores e comportamento das organizações de acordo com esses valores” (2010, p. 6).

Além de reduzir os riscos relacionados com fraudes e melhorar a reputação da organização frente ao mercado, a adoção de um programa de compliance traz várias outras vantagens, como, por exemplo, a melhor alocação de recursos e o aumento na eficiência. Outrossim, os funcionários tendem a ficar mais satisfeitos por trabalharem em uma empresa que adota uma postura ética no mercado, tornando-se, conseqüentemente, mais produtivos e fieis. De acordo com Martins (2018, p. 25), “cada vez mais, o compliance vai além do simples atendimento à legislação, busca consenso com os princípios da empresa, alcançando a ética, a moral, a honestidade e a transparência, em todas as atitudes das pessoas”.

Entretanto, vale ressaltar que, para ser efetivo, o programa de compliance precisa ser amplamente divulgado e apoiado por todos os membros da empresa, incluindo o alto escalão. Isso porque o compliance se relaciona diretamente com a própria cultura da empresa, e, se não contar com o comprometimento de seus líderes, corre o risco de se tornar apenas uma medida de caráter meramente figurativo, sem promover uma real mudança. Carazzai Sobrinho e Almeida corroboram com essa ideia ao afirmar que

A instalação e o fortalecimento de estruturas de compliance são pequenos passos. Outro mais avançado é a construção de uma cultura ética, baseada na crença de que reputação tem valor econômico, e que, apesar de todos os desafios, as empresas que praticam valores éticos emanados da sua liderança têm maior probabilidade de se perpetuar (2016, p. 158).

Nesse sentido, urge que as empresas percebam que podem perder espaço no mercado e ter sua imagem e reputação prejudicadas caso não se adequem aos novos tempos, onde a “velocidade da troca de informações pela internet, a mobilidade de pessoas e capitais e as demandas da sociedade fazem com que a sobrevivência, no longo prazo, esteja associada a um comportamento ético” (Simonsen, 2016, p. 72).

2.3. Ética e compliance

É importante destacar que um programa de compliance se relaciona diretamente com os padrões éticos adotados na empresa. De acordo com Bittencourt, a implementação de um programa de conformidade “se relaciona com a própria cultura da empresa em questão, de modo que esses programas, se bem-intencionados, pretendem resguardar e instaurar um comportamento ético, uma cultura ética e um padrão de integridade nas práticas da empresa” (2018, p. 28).

Antes de tudo, é válido ressaltar que a ética vai muito além da definição do que é certo ou errado, permitido ou proibido, pois “deve respeitar as normas balizadoras historicamente aceitas por uma sociedade ou uma cultura” (Prado, Correa, Padoveze, Nazareth & Bertassi, 2018, p. 7). Para agir com ética não basta cumprir as leis em seu aspecto formal, devendo-se também assegurar a adoção dos valores morais que lhe são inerentes.

Tendo isso em vista, muitas empresas desenvolvem códigos de ética a serem utilizados não só pelos seus funcionários, como também pelo pessoal do alto escalão. Os códigos de ética “são documentos normativos internos elaborados de acordo com a realidade da empresa, os quais prescrevem e asseguram os parâmetros e a direção dos agentes e do programa de compliance” (Rocha Junior & Gizzi, 2018, p. 146).

Portanto, para que programas de compliance e governança corporativa sejam desenvolvidos, os administradores da empresa devem ter em mente que o desenvolvimento e implementação de um código de ética bem estruturado deve fazer parte desses projetos. Para isso, é necessário realizar ações educativas na empresa que mostrem os malefícios da corrupção e a importância do respeito à legislação, orientando condutas éticas positivas. Porém, “o instrumento mais eficaz de combate à corrupção nas organizações públicas e privadas está no exemplo proveniente da alta administração quanto à observância de elevados padrões éticos” (Pinto Junior, 2016, p. 89). Dessa forma, quando os líderes da empresa adotam boas práticas de conduta, os demais funcionários percebem que a organização está intrinsecamente comprometida com a ética e a conformidade nos negócios e se sentem estimulados a seguir os exemplos vindos da alta administração.

2.4. Compliance nas micro e pequenas empresas

Muito se fala a respeito da implementação de programas de compliance e códigos de ética nas grandes corporações como uma forma de conquistar mais investidores e melhorar seus resultados perante acionistas e stakeholders. Dessa forma, é possível que muitos ainda interpretem compliance como um tema de interesse apenas das grandes corporações. Todavia, compliance é uma questão estratégica e se aplica a todos os tipos de empresa, tendo em vista que o próprio mercado tem exigido cada vez mais a adoção de condutas éticas e em conformidade com a legislação, de forma que as empresas busquem lucratividade e desenvolvam seu negócio de forma sustentável.

Entretanto, as micro e pequenas empresas enfrentam diferentes desafios frente ao compliance, considerando que essas empresas têm características peculiares de governança, como a concentração das decisões na mão de poucos administradores ou de uma única família. Ou seja, além das dificuldades inerentes ao seu porte, as micro e pequenas empresas costumam enfrentar “um problema relacionado com sua essência que é a confusão entre suas três dimensões que são: empresa, família e propriedade” (Domingues, Muritiba P.M. & Muritiba S.N., 2016, p. 6).

Edson Cordeiro da Silva define empresa familiar como uma organização “que tem como principais acionistas uma ou mais famílias que detêm o comando da gestão. A empresa familiar é caracterizada por trazer em sua cultura os elementos que envolvem as relações familiares” (2006, p. 117). Assim, as empresas de controle familiar podem enfrentar frequentemente diversos problemas que as demais empresas dificilmente enfrentam, como o conflito de interesses entre diferentes familiares, a confusão de interesses familiares com interesses da empresa no momento de tomada de decisões e na utilização de recursos, discussões pessoais em ambiente profissional, etc. Problemas como esses podem levar precocemente as micro e pequenas empresas à falência, considerando que cerca de um quarto das empresas encerram suas atividades nos dois primeiros anos de atividade (SEBRAE, 2016, p. 17).

Nesse contexto, as boas práticas de governança corporativa e compliance podem auxiliar as MPEs a se solidificarem no mercado, por meio da implementação de mecanismos que aperfeiçoem o desempenho das empresas na forma como enfrentam os problemas familiares e lidam com os negócios.

A governança corporativa em empresas de controle familiar, portanto, estabelece as relações não apenas no âmbito da separação entre propriedade e gestão (como no caso das empresas não familiares), mas no âmbito das relações entre família, patrimônio societário (propriedade) e empresa (gestão) (IBGC, 2013, p. 23).

Um outro problema diretamente ligado às MPEs é a falta de profissionais qualificados e infraestrutura para implementar as regras e regulamentações existentes. A maior parte dessas empresas não possuem seu próprio setor de contabilidade, contratando serviços externos de escritórios de contabilidade, que se limitam a fazer registros, relatórios contábeis e apontar os impostos a pagar, como se a contabilidade e a gestão da empresa fossem coisas diferentes (Silva, 2006, p. 73). Assim, comparadas às grandes corporações, as micro e pequenas empresas são mais vulneráveis em questões que envolvem a adoção de programas de antifraude e de compliance (Mazzola, 2014, p. 19).

Além disso, a Dra. Maria Luiza Cavalcante Lima Bueno (2017) afirma que é importante que as micro e pequenas empresas também mantenham programas de compliance por uma questão de sobrevivência: micro e pequenas empresas vendem seus produtos e serviços para grandes empresas, e estas costumam exigir um programa de conformidade de seus fornecedores (Due Diligence). Ou seja, as micro e pequenas empresas que não estão alinhadas à uma política de conformidade sólida correm grandes riscos de perder espaço no mercado frente aos seus concorrentes.

2.5. Estudos anteriores sobre o tema

Compliance é um tema relativamente novo e ainda pouco discutido no meio acadêmico brasileiro. A escassez de trabalhos publicados aumenta ainda mais quando se trata de compliance direcionado às micro e pequenas empresas. Entretanto, a presente seção deste trabalho apresentará as pesquisas já publicadas envolvendo essa temática, que de alguma forma também contribuíram para a fundamentação do presente estudo.

Pode-se dizer que o trabalho com maior similaridade em relação à presente pesquisa é “Compliance nas Micro e Pequenas Empresas: percepções de seus administradores” (Terra & Bianchi, 2018). O estudo dessas autoras objetivou analisar a percepção dos administradores de micro e pequenas empresas em relação ao

compliance. Para a realização da análise, foram escolhidas, convenientemente, 109 micro e pequenas empresas pertencentes à região de Jundiaí-SP. De uma forma geral, as autoras puderam concluir que os administradores dessas empresas têm uma baixa compreensão do termo compliance e que a busca pela eficácia empresarial pode contemplar a não conformidade com as leis.

Além disso, pode-se citar também o artigo “Compliance: controle interno nas pequenas e médias empresas - adoções e restrições como ferramenta de gestão” (Pinheiro, Carvalho, Pinto & Ferreira, 2018), que procurou entender quais são as principais barreiras para adoção de controles internos em pequenas e médias empresas, além dos benefícios que essa ferramenta pode oferecer. Para a realização do estudo foi aplicado um questionário por meio do qual se obteve 51 respostas. Como resultado da pesquisa, 96% dos respondentes disseram acreditar na adoção de controle interno e que ele contribui como uma boa ferramenta de gestão, além de crerem ser necessária a adoção de controles internos em pequenas e médias empresas. Além do mais, 88% dos respondentes acreditam que a falta de conhecimento técnico por parte do administrador do negócio pode ser considerado uma barreira para a adoção de controles internos e 69% alegaram que a dificuldade na implantação desses controles pode ser considerada uma barreira para sua adoção.

Já o trabalho “Implantação de um programa de gestão de compliance em empresas de pequeno porte” (Curi, 2017) teve como objetivo estudar a implantação de um programa de compliance em empresas de pequeno porte, traçando os principais passos dessa implantação e ressaltando as particularidades desse processo em pequenas empresas. O autor chegou à conclusão de que essas organizações enfrentam desafios ao implantar um programa de compliance, principalmente em relação à escassez de recursos, sejam eles financeiros ou humanos. Porém, o autor também concluiu que uma estrutura organizacional menos complexa como a das pequenas empresas facilita a implantação de novas práticas, a percepção de mudanças e a fiscalização.

Outro trabalho relacionado ao compliance nas micro e pequenas empresas é “Compliance: em qual medida é compatível a implantação do programa de compliance, que é aplicável nas grandes empresas, nas micro e pequenas empresas?” (Wilken, 2017). Após estudar o contexto das micro e pequenas empresas, como

conclusão da pesquisa a autora sugeriu um novo modelo de programa de compliance, mais simplificado e adaptado à realidade dessas empresas.

Além disso, é interessante citar também a pesquisa “Aspectos relevantes da auditoria de compliance nas micro e pequenas empresas” (Rodrigues, 2013). O objetivo desse estudo foi citar os aspectos mais relevantes da auditoria de compliance nas micro e pequenas empresas e fazer uma análise de como esses aspectos podem impactar no negócio dessas empresas, em que a autora, por fim, elaborou um tutorial para orientar as empresas sobre os aspectos a serem observados durante as auditorias de compliance.

Por fim, o trabalho “Código de ética no contexto das pequenas empresas” (Lourenço, 2015) objetivou verificar a importância da ética para os empreendedores e colaboradores das pequenas empresas da região de Jundiaí-SP, a fim de verificar a possibilidade de implantação de um código de ética nessas empresas. Por meio da aplicação de questionários e realização de entrevistas, o autor chegou à conclusão de que existe um alto grau de concordância e de importância atribuídos pelos empreendedores e colaboradores para a implantação de um código de ética.

3 MÉTODOS DA PESQUISA

3.1. Coleta de dados

Os dados deste estudo foram coletados mediante levantamento (survey), por meio de um questionário disponibilizado pela plataforma SurveyMonkey. O questionário foi composto por 10 questões fechadas, sendo 3 delas a respeito do respondente (tratando sobre o porte da empresa, a posição que o respondente ocupa dentro da organização e o ramo do negócio). Já as outras 7 questões apresentaram diferentes cenários onde o respondente deveria classificar os comportamentos expostos entre I (inaceitável), PVA (poucas vezes aceitável), MVA (muitas vezes aceitável) e TA (totalmente aceitável). Inicialmente, foi realizado um pré-teste com 4 micro e pequenos empresários, a fim de verificar a compreensão dos participantes da pesquisa acerca dos cenários propostos e da estrutura do questionário. Após isso, foram realizadas as alterações necessárias, buscando dar mais clareza ao

questionário. As respostas desses 4 respondentes não fizeram parte da amostra final da presente pesquisa e foram desconsideradas na análise dos resultados.

Em seguida, o questionário foi encaminhado via e-mail e redes sociais às micro e pequenas empresas. A coleta de dados foi de 28 de abril a 31 de maio de 2019.

3.2. População e amostra

A população da pesquisa foi formada por administradores e profissionais de finanças e contabilidade de micro e pequenas empresas. A amostra final compreendeu 98 micro e pequenas empresas da cidade de Joinville-SC.

A amostra é composta por 65 empresas com receita bruta igual ou inferior a R\$360.000,00 ao ano, classificadas como microempresas pela Lei nº 123/2006. Também fizeram parte da amostra 33 empresas com receita bruta entre R\$360.000,01 a R\$4.800.000,00 ao ano, categorizadas pela Lei nº 123/2006 como empresas de pequeno porte.

Além disso, vale destacar que 13% das empresas participantes pertencem ao ramo industrial, 52% ao comercial e 35% ao ramo de serviços.

3.3. Metodologia aplicada

A presente pesquisa tem enfoque qualitativo, pois não buscou apenas medir as variáveis em estudo, mas entendê-las e contextualizá-las (Perovano, 2016, p. 44). A natureza da pesquisa é exploratória, visto que abordou um tema ainda pouco estudado no Brasil (Köche, 2015, p. 126). Além disso, segundo os procedimentos de coleta de dados, o presente estudo pode ser classificado como bibliográfico e de levantamento, visto que, além da aplicação de um questionário, também foi realizado um exame das informações advindas de materiais já publicados relacionados ao tema, assimilando os conceitos e explorando os aspectos já divulgados sobre o assunto pesquisado (Barros & Lehfeld, 2007, p. 85).

4 RESULTADOS E ANÁLISES

Com o intuito de compreender a percepção das micro e pequenas empresas sobre o compliance, foi aplicado um questionário com 98 entidades da cidade de Joinville-SC. A Tabela 1 resume a percepção dos respondentes a respeito dos sete cenários apresentados no questionário.

Tabela 1.

Percepção das micro e pequenas empresas a respeito dos cenários propostos no questionário.

Cenário	Descrição do cenário	I	PVA	MVA	TA
A	O administrador de uma empresa vai se reunir com um potencial cliente. Caso o cliente aceite sua proposta, o administrador terá grandes lucros. Um dia antes da reunião, o administrador envia ao potencial cliente um vinho e um relógio caros, como “brindes da empresa”.	95%	5%	0%	0%
B	Uma empresa utiliza um sistema informatizado para criação de pedidos de compra. Um funcionário foi contratado para monitorar as necessidades da empresa e criar os pedidos de compra. Por falta de dinheiro para contratar outro empregado, o mesmo funcionário que cria as ordens de compra, realiza a aprovação/autorização das mesmas.	57%	33%	10%	0%
C	Uma pequena indústria de cosméticos está passando por dificuldades financeiras. Como proposta para melhorar essa situação, a empresa decidiu investir em marketing. Agora, a embalagem de seus produtos será de outra cor e virá com a informação “Fórmula melhorada” em destaque, mesmo que a fórmula não tenha sido realmente melhorada.	99%	1%	0%	0%
D	Uma microempresa recebeu metade de sua receita bruta em “dinheiro vivo”. Porém, decidiu declarar apenas uma parte desse valor, a fim de pagar menos impostos.	56%	35%	6%	3%
E	Um funcionário trabalha em uma papelaria e é amigo íntimo do proprietário do negócio. Sempre que precisa, o funcionário leva para casa canetas, agendas e outros itens que ele acredita que não farão falta à empresa.	100%	0%	0%	0%
F	Uma estagiária denunciou um funcionário ao RH da empresa. A estagiária alega que o funcionário sempre fala obscenidades quando a encontra nos corredores da empresa. Entretanto, o RH decidiu não registrar a denúncia, pois o funcionário denunciado é homem e tem 21 anos de	96%	4%	0%	0%

Cenário	Descrição do cenário	I	PVA	MVA	TA
	casa, enquanto a estagiária está há apenas cerca de 3 meses na firma.				
G	Uma pequena indústria de peças automotivas recebeu uma proposta de investimento. Como pré-requisito para realizar o investimento, o potencial investidor pede que a indústria envie o balanço da empresa e outros relatórios contábeis. A fim de melhorar seus resultados e aumentar suas chances de conseguir o investimento, a empresa realizou um acordo com uma oficina mecânica, em que lhe cederia temporariamente alguns equipamentos em troca de R\$ 10.000,00. A indústria registrou essa transação como uma venda. Assim que conseguissem o investimento, a empresa devolveria os R\$ 10.000,00 à oficina, bem como retomaria os equipamentos mecânicos.	65%	32%	3%	0%

Fonte: Elaborado pela autora.

O cenário A expõe uma situação muitas vezes comum nas relações envolvendo administradores de empresas e potenciais clientes ou investidores, em que a parte interessada no negócio tenta obter vantagens por meio do suborno. É importante que as empresas adotem um código de ética bem estruturado que proíba fortemente esse tipo de prática, estabelecendo punições para o caso de elas ocorrerem. Em relação ao cenário A, 93 dos respondentes classificaram o comportamento exposto como “inaceitável” e apenas 5 como “poucas vezes aceitável”. Nenhum respondente classificou o comportamento como “muitas vezes aceitável” ou “totalmente aceitável”.

Já o cenário B descreve uma situação em que uma empresa utiliza um software para criação de pedidos de compra, onde o mesmo funcionário que cria os pedidos realiza a aprovação deles. Uma situação como essa é totalmente inaceitável em uma organização que deseja manter um padrão de conformidade, visto que, por não haver uma hierarquia na aprovação dos pedidos de compra, a probabilidade de ocorrer fraudes ou desvios de verbas da empresa seria muito grande. Surpreendentemente, 32 respondentes classificaram esse cenário como “poucas vezes aceitável” e 10 como “muitas vezes aceitável”. Além disso, 56 pessoas classificaram o comportamento exposto como “inaceitável”, enquanto nenhuma o classificou como “totalmente aceitável”. Ou seja, 43% dos respondentes não consideraram esse comportamento

como “inaceitável”, o que pode estar relacionado ao fato de que a maior parte das micro e pequenas empresas ainda não utilizam softwares muito sofisticados e, conseqüentemente, ainda não se atentam para questões ligadas à governança relacionada à tecnologia da informação.

A situação exposta no cenário C apresenta o caso de uma empresa que adota uma atitude antiética a fim de melhorar seus resultados financeiros. Essa atitude deve ser encarada pelas empresas como inaceitável, pois representaria uma falta de transparência com seus clientes, indo contra o exposto no Art. 37 da Lei 8078/90. Nesse caso, 97 pessoas classificaram o comportamento como “inaceitável”, enquanto apenas 1 respondente o classificou como “poucas vezes aceitável”.

O cenário D apresenta um caso de sonegação de impostos. Um dos principais objetivos de uma empresa que adota um programa de compliance é o de estar em conformidade com as leis e regulamentos, sendo assim, a empresa deve encarar a sonegação de impostos como um atitude inaceitável. Entretanto, 44% dos respondentes não classificaram esse comportamento como inaceitável: 34 pessoas escolheram a opção “poucas vezes aceitável”, 6 pessoas optaram pela opção “muitas vezes aceitável” e 3 pessoas classificaram a sonegação de impostos como “totalmente aceitável”. Esse resultado corrobora com um estudo do Instituto Brasileiro de Planejamento e Tributação (IBPT) divulgado em 2018, em que foram encontrados indícios de sonegação em 49% das empresas de pequeno porte. Uma das razões para o fato de uma parcela considerável dos respondentes da pesquisa não terem considerado esse comportamento inaceitável pode ser o fato de que muitos contribuintes encaram a alta carga tributária como uma justificativa para a sonegação.

Segundo Mota, Santos & Pagliato (2016, p. 9), a apropriação indevida de ativos e roubo de materiais estão entre as fraudes mais comuns ocorridas nas empresas. Apesar disso, o comportamento apresentado no cenário E foi o único em que 100% (98 pessoas) dos respondentes classificaram como “inaceitável”. Isso pode representar que os administradores das empresas têm uma visão bem definida no que se refere ao furto de bens da empresa, mas nem sempre estabelecem limites aos funcionários por meio de um regulamento que descreva os comportamentos que não serão tolerados e as punições para o caso de eles ocorrerem.

Já o cenário F apresentou uma situação relacionada a como as empresas lidam com posturas antiéticas no ambiente profissional. É imprescindível que as empresas não apenas proibam em seu código éticas práticas como abuso e a discriminação, como também realizem atividades educativas que desencorajem esse tipo de atitude. Nesse caso, 94 pessoas classificaram o comportamento como “inaceitável”, enquanto 4 pessoas o classificaram como “poucas vezes aceitável”.

Por fim, a atitude apresentada no cenário G representa uma situação em que uma empresa realiza uma manobra imprópria a fim de alterar seus relatórios contábeis para conquistar um investimento. Essa manobra é inaceitável em uma empresa que deseja ser reconhecida como uma entidade comprometida com a ética, transparência e conformidade com as leis e regulamentos, pois essa prática representaria uma grave distorção de seus resultados, apresentando aos possíveis investidores um panorama falso sobre a real situação da empresa. Todavia, esse comportamento foi classificado por 31 respondentes como “poucas vezes aceitável” e por 3 respondentes como “muitas vezes aceitável”, enquanto 64 pessoas o classificaram como “inaceitável”. Ou seja, 35% dos respondentes não consideram essa prática algo inaceitável, o que pode ser interpretado como consequência do fato de a maior parte das micro e pequenas empresas terceirizarem os serviços contábeis e, por conseguinte, não terem pessoal qualificado em contabilidade no seu quadro de funcionários de forma a delimitar qual seria a melhor estratégia para apresentar os resultados da empresa.

5 CONCLUSÃO

Como demonstrado ao longo do texto, compliance tornou-se um instrumento essencial para todas as empresas, independentemente do ramo ou porte do negócio. Em vista disso, o presente artigo teve como escopo responder a seguinte questão: qual a percepção das micro e pequenas empresas a respeito do compliance? A fim de responder esse questionamento, foi realizado um levantamento por meio de um questionário aplicado com 98 micro e pequenos empresários da cidade de Joinville-SC a respeito desse tema. A análise da percepção dos administradores dessas micro

e pequenas empresas com relação a compliance propicia algumas reflexões importantes.

Apesar de compliance ainda ser um termo relativamente desconhecido entre os micro e pequenos empresários, muitos deles demonstraram já estar de acordo com as boas práticas de conformidade em relação às leis e regulamentos, além de já apoiarem um posicionamento considerado ético para um ambiente profissional, considerando o fato de que comportamentos expostos no questionário que envolveram propaganda enganosa, suborno, furto e discriminação no ambiente de trabalho foram comportamentos classificados pela maioria dos respondentes como práticas inaceitáveis.

Todavia, o comportamento exposto no cenário B mostrou que muitos dos respondentes não consideram o fato de não existir uma hierarquia de aprovação de compras algo inaceitável. O fato de as micro e pequenas empresas ainda não estarem habituadas a utilizar softwares de pedidos de compra pode ser uma justificativa para esse nível de concordância. Além disso, o comportamento exposto no cenário D também contou com um número consideravelmente grande de respondentes (44%) não o classificando como uma atitude inaceitável. Uma possível justificativa para isso seria relacionada com a alta carga tributária imposta aos contribuintes, razão pela qual muitos deles acabam considerando o crime de sonegação de impostos algo não tão grave. Por fim, vale destacar que 35% dos respondentes não classificaram o comportamento exposto no cenário G como inaceitável. A falta de pessoal capacitado em contabilidade dentro das micro e pequenas empresas pode ser considerada uma das razões para o fato de os respondentes não terem enxergado problemas na manobra realizada com o intuito de distorcer os resultados da empresa.

Resumindo, pode-se concluir que os micro e pequenos empresários encaram práticas como propaganda enganosa, suborno, furto e discriminação no ambiente de trabalho como comportamentos inaceitáveis. Contudo, pode-se verificar que seus pontos fracos residem em temas que envolvem conformidade com a legislação tributária, governança relacionada à tecnologia da informação e falta de pessoal qualificado em contabilidade.

Considerando que o tema está longe de se esgotar, é importante destacar que compliance ainda é um tema relativamente novo e pouco discutido no meio

acadêmico brasileiro. É relevante mencionar que o levantamento por meio de questionário realizado durante a presente pesquisa, apesar de ser útil para auxiliar no entendimento de como as MPEs compreendem o compliance, não pode ser considerado totalmente confiável, visto que a amostra utilizada contou com apenas 98 respondentes de uma única localidade. Dessa forma, sugere-se que sejam realizados novos estudos acerca do entendimento das micros e pequenas empresas acerca do compliance em localidades diferentes e com uma amostragem mais significativa.

REFERÊNCIAS

- Azevedo, M. M., Cardoso, A. A., Darte, J. G., Federico, B. E., & Lima, M. A. F. (2017). O compliance e a gestão de riscos nos processos organizacionais. *Revista de Pós-Graduação Multidisciplinar*, 1(1), 179-196. doi: 10.22287/rpgm.v1i1.507
- Barros, A. J. S., & Lehfeld, N. A. S. (2007). *Fundamentos de metodologia científica*. (3a ed.). São Paulo, SP: Pearson Prentice Hall.
- Bento, A. M. (2018). Fatores relevantes para estruturação de um programa de compliance. *Revista da FAE*, 21(1), 98-109. Recuperado de <<https://revistafae.fae.edu/revistafae/article/view/539>>
- Bertoncini, M. E. S. N., Araújo, A. B. C. (2017). Compliance concorrencial: o controle e o combate às práticas ilícitas do mercado econômico. *Revista Percurso*, 4(23), 306-325. doi: 10.6084/m9.figshare.6332666
- Bittencourt, C. M. (2018). *Programas de compliance e a sua importância para as empresas no Brasil*. Trabalho de conclusão de curso, Universidade do Sul de Santa Catarina, Florianópolis, SC, Brasil. Recuperado de <https://www.riuni.unisul.br/bitstream/handle/12345/5000/TCC%20RIUNI%20-%20Cristiana%20Melillo%20Bittencourt.pdf?sequence=1>
- Blok, M. (2017). *Compliance e governança corporativa*. (1a ed.). Rio de Janeiro, RJ: Freitas Bastos Editora.
- Bueno, M. L. C. L. (2017). *JurisCast #6 - Compliance* (Podcast). Recuperado de <<https://www.projuris.com.br/podcast-juridico-juriscast-compliance/>>

Castro, P. R., Amaral, J. V., & Guerreiro R. (2018). Aderência ao programa de integridade da lei anticorrupção brasileira e implantação de controles internos. *Revista Contabilidade & Finanças*, 30(80), 186-201.
<<https://dx.doi.org/10.1590/1808-057x201806780>>

Coimbra, M. A., & Manzi, V. A. (2010). *Manual de Compliance*. (1a ed.). São Paulo, SP: Atlas.

Curi, V. K. (2017). *Implantação de um programa de gestão de compliance em empresas de pequeno porte*. Trabalho de conclusão de curso, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, PR, Brasil. Recuperado de <http://hdl.handle.net/1884/55632>

Domingues, L. M., Muritiba, P. M., & Muritiba, S. N. (2016). Boa governança corporativa em micro e pequenas empresas leva à internacionalização? *CONTEXTUS - Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 14(3), 53-78. doi: <http://dx.doi.org/10.19094/contextus.v14i3.831>

Furtado, H. V. (2017). *Compliance: a questão ética nas relações negociais no Brasil*. Dissertação de mestrado, Centro Universitário Curitiba, Curitiba, PR, Brasil. Recuperado de https://www.unicuritiba.edu.br/images/mestrado/dissertacoes/2017/Heloysa_Vareshchini_Furtado.pdf

Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. (2013). *Governança corporativa em empresas de controle familiar: casos de destaque no Brasil*. (1a ed.). São Paulo, SP: Saint Paul.

Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. (2015). *Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa*. (5a ed.). São Paulo, SP: IBGC.

Instituto Brasileiro de Planejamento e Tributação. (2018). *Sonegação fiscal das empresas brasileiras*. Curitiba, PR: IBPT. Recuperado de <https://materiais.ibpt.com.br/fb951290146381b1ac03>

Köche, J. C. (2015). *Fundamentos de metodologia científica*. (34a ed.). Petrópolis, RJ: Vozes.

Lei complementar n. 123, de 14 de dezembro de 2006. (2006, 14 de dezembro). *Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte; altera dispositivos das Leis no 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, da Lei no 10.189, de 14 de fevereiro de 2001, da Lei*

Complementar no 63, de 11 de janeiro de 1990; e revoga as Leis no 9.317, de 5 de dezembro de 1996, e 9.841, de 5 de outubro de 1999. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm

Lei n. 8.078, de 11 de setembro de 1990. (1990, 11 de setembro). *Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências.* Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078.htm

Lourenço, A. E. G. (2015). *Código de ética no contexto das pequenas empresas.* Dissertação de mestrado, Faculdade Campo Limpo Paulista, Campo Limpo Paulista, SP, Brasil. Recuperado de http://www.faccamp.br/new/arq/pdf/mestrado/Documentos/producao_discente/AndreEduardo.pdf

Martins, A. O. (2018). *Gestão de risco de compliance - principais entraves para as empresas brasileiras atingirem maior maturidade.* Dissertação de mestrado, Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Porto Alegre, RS, Brasil. Recuperado de <http://www.repositorio.jesuita.org.br/handle/UNISINOS/7339>

Mazzola, C. M. S. (2014). *Aplicabilidade das práticas de compliance e controle interno no combate às fraudes corporativas no Brasil.* Dissertação de mestrado, Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, SP, Brasil. Recuperado de <http://tede.mackenzie.br/jspui/handle/tede/955>

Mota, C. M. A., Santos, T. B., & Pagliato, W. (2016). *Compliance: tendência mundial na prevenção de riscos e combate à corrupção.* SINDCONT-SP. Recuperado de <http://www.sindcontsp.org.br/uploads/acervo/arquivos/6c3ae4b2a41137e6c5e855ed1024246f.pdf>

Perovano, D. G. (2016). *Manual de metodologia da pesquisa científica.* (1a ed.). Curitiba, PR: InterSaberes.

Pinheiro, R. G., Carvalho, L. M., Pinto, C. R. S., & Ferreira, J. (2018). Compliance: controle interno nas pequenas e médias empresas - adoções e restrições como ferramenta de gestão. *Redeca*, 5(1), 72-86. Recuperado de <https://revistas.pucsp.br/redeca/article/view/35787>

Pinto Junior, M. E. (2016). Corrupção, governança, ética e compliance. *Cadernos FGV projetos*, 11(28), 74-89. Recuperado de https://fgvprojetos.fgv.br/sites/fgvprojetos.fgv.br/files/cadernos_compliance_sit_e_update.pdf

Prado, E. V., Correa, D. A., Padoveze, C. L., Nazareth, L. G. C., & Bertassi, A. L. (2018).

Proposta de um programa de ética e compliance integrado com a gestão de pessoas. *Revista Perspectivas Contemporâneas*, 13(2), 01-23.

<http://revista2.grupointegrado.br/revista/index.php/perspectivascontemporaneas/article/view/2607>

Rocha Junior, F. A. R. M., & Gizzi, G. F. T. B. (2018). *Fraudes corporativas e programas de compliance*. (1a ed.). Curitiba, PR: InterSaberes.

Rodrigues, C. A. (2013). *Aspectos relevantes da auditoria de compliance nas Micro e Pequenas Empresas*. Trabalho de conclusão de curso, Centro Universitário de Brasília, Brasília, DF, Brasil. Recuperado de

<https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/235/5005>

Santos, R. A. (2011). *Compliance como ferramenta de mitigação e prevenção da fraude organizacional*. Dissertação de mestrado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil. <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/979>

Sebrae. (2016). *Sobrevivência das empresas no Brasil*. Brasília, DF: Sebrae.

Recuperado de

<https://m.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/sobrevivencia-das-empresas-no-brasil-102016.pdf>

Silva, E. C. (2006). *Governança corporativa nas empresas*. (1a ed.). São Paulo, SP: Atlas.

Simonsen, R. (2016). Os desafios do compliance. *Cadernos FGV projetos*, 11(28), 60-73. Recuperado de

https://fgvprojetos.fgv.br/sites/fgvprojetos.fgv.br/files/cadernos_compliance_sit_e_update.pdf

Carazzai Sobrinho, E. H., & Almeida, J. R. P. (2016). Os avanços e desafios da governança corporativa e do compliance no Brasil. *Cadernos FGV projetos*, 11(28), 146-159. Recuperado de

https://fgvprojetos.fgv.br/sites/fgvprojetos.fgv.br/files/cadernos_compliance_sit_e_update.pdf

Terra, D. M., & Bianchi, E. M. P. G. (2018). Compliance nas micro e pequenas empresas: percepções de seus administradores. *Revista de Empreendedorismo e*

Gestão de Pequenas Empresas, 7(3), 58-84. doi:
<https://doi.org/10.14211/regepe.v7i3.692>

Wilken, M. L. F. D. X. D. (2017). *Compliance: em qual medida é compatível a implantação do programa de compliance, que é aplicável nas grandes empresas, nas micro e pequenas empresas?* Trabalho de Conclusão de Curso, Faculdade de Direito de Vitória, Vitória, ES, Brasil. Recuperado de:
<http://191.252.194.60:8080/handle/fdv/402>