

LEI 12.846/2013 - A INFLUÊNCIA DA LEI ANTICORRUPÇÃO NA ROTINA DAS EMPRESAS: PERCEPÇÃO DOS GESTORES NÁLISE DA CARTEIRA DE CLIENTES JURÍDICOS DE UMA AGÊNCIA BANCÁRIA PRIVADA

Raul Gomes Pinheiro ¹
João Raimundo Da Silva ²
Juliana Denise Kleine ³
Silvania Ferraz ⁴

RESUMO

A Lei nº 12.846 conhecida como Lei Anticorrupção, foi criada em 2013 trazendo definições dos atos que configuram corrupção, pelas pessoas físicas e jurídicas de natureza privada contra a administração pública, nacional ou estrangeira. Diante deste cenário, muitas empresas adotaram o compliance como ferramenta para desenvolver uma gestão estratégica, criando normas e procedimentos internos, avaliando riscos e promovendo boa conduta ética nos negócios, prevenindo atos de corrupção. O presente artigo tem como objetivo, identificar segundo a percepção dos gestores, a influência da Lei nº 12.846/2013, na rotina das empresas, bem como, os mecanismos de controle de corrupção nas empresas, notadamente, o compliance como instrumento / ferramenta de controle. A pesquisa exploratória, foi realizada através da aplicação de questionário, entre o período de outubro a novembro de 2018, para profissionais da área financeira de empresas e proprietários de pequenas e médias empresas dos setores comercial, industrial e prestação de serviços de portes variados. Os resultados apontam que a maior parte dos gestores percebem que atos de corrupção, uma vez tornados públicos, denigrem a imagem das organizações. A impunidade, pode diminuir com a existência da Lei Anticorrupção e adoção de um departamento de compliance, pode aumentar lucros da organização mesmo que indiretamente.

Palavras-chave: Lei anticorrupção. Compliance. Ética

ABSTRACT

Law nº 12,846, known as the anti-corruption law, was created in 2013 bringing definitions of the acts that constitute corruption, by individuals and legal entities of a private nature against public, national or foreign administration. In this scenario, many companies adopted compliance as a tool to develop strategic management, creating internal norms and procedures, assessing risks and promoting good ethical conduct in business, preventing acts of corruption. The objective of this article is to identify, according to the perception of managers, the influence of Law 12.846 / 2013, in the routine of companies, as well as, the mechanisms of control of corruption in companies, notably, compliance as an

¹ Doutor em Administração USCSul, Professor de Pós Graduação Fecap, email: raulpinheiro@hotmail.com;

² Especialista em Gestão Tributária Fecap, email:joão.raimundo@edu.fecap.br;

³ Especialista em Gestão Tributária Fecap, email: juliana.kleine@edu.fecap.br;

⁴ Especialista em Gestão Tributária Fecap, email:silvaniaferraz@edu.fecap.br.

instrument / tool of control. The exploratory research was carried out through the application of a questionnaire, from October to November, 2018, for professionals in the financial area of companies and owners of small and medium-sized enterprises in the commercial, industrial and service sectors of various sizes. The results indicate that most managers perceive that acts of corruption, once made public, denigrate the image of organizations. That impunity can decrease with the existence of the Anti-Corruption Law and that adopting a compliance department can increase organizational profits even if indirectly.

Keywords: Anti-corruption law. Compliance. Ethics.

1 INTRODUÇÃO

Uma vez que, o combate contra a corrupção, virou agenda global e tema de discussões nos órgãos internacionais mais relevantes em razão dos inúmeros prejuízos econômicos e sociais que, decorrem de tais atos que configuram a corrupção, os países se viram compelidos a aderir a medidas locais para repelir esse mal. No caso do Brasil, foi editada a Lei Federal nº 12.846, em 2013, conhecida como “Lei Anticorrupção”. (BRASIL, 2013). O presente estudo irá analisar o contexto histórico da edição da Lei nº 12.846/2013, bem como, a influência nas empresas, refletida atualmente por instrumentos de compliance, avaliando por meio de questionários, se, houve mudança na rotina empresarial em geral.

1.1 Contextualização

O tema corrupção, se faz presente na rotina dos cidadãos brasileiros, em especial com as manchetes diárias dos diversos meios de comunicação. “Considerado um tema complexo, está ligado a vários atos, comportamentos, entre outras situações associativas como: conduta ilícita, propina, suborno, nepotismo, tráfico de influência, lavagem de dinheiro, favorecimento ilícito, entre outros”. (NEGRÃO; PONTELO, 2015, p. 23). Os órgãos públicos responsáveis, vem agindo para combatê-la, nos níveis administrativo e judicial.

A Lei nº 12.846/2013, em seu artigo 1º, trouxe em suma, definições dos atos que configuram a corrupção pelas pessoas físicas e jurídicas de natureza privada contra a administração pública, nacional ou estrangeira, de maneira a denotar sua ilicitude, tanto administrativa quanto civil, determinando as penalidades aplicáveis a tais atos, ora positivados como ilícitos perante a legislação brasileira. (BRASIL, 2013).

Além disso, veio a fim de dar bases para as tão aguardadas alterações, sociais e econômicas, de que necessita um país como o Brasil, ainda carente e atrasado, quando comparado aos países considerados como de primeira linha. Tendo em vista tal contexto acima, surgiu o interesse por avaliar o nascimento da Lei Anticorrupção no Brasil e sua influência na rotina empresarial, mensurando-se pelo conhecimento dos que ocupam cargos de gestores de empresas, e, por conseguinte, que tomam decisões relativas à vida da empresa.

Como já dito anteriormente, a corrupção faz parte da cultura do Brasil. Diante desta demanda, a Lei 12.842/2013 (chamada Lei Anticorrupção) foi concebida com o intuito de nortear e mudar comportamentos acerca deste assunto. Este estudo destina-se a evidenciar como esta lei influencia as empresas e seus gestores na busca de controles e adequações para evitar este mal tão nocivo à sociedade como um todo.

Como questão problema a ser respondida será: de que forma os gestores compreendem a legislação anticorrupção e os instrumentos de combate da corrupção. O objetivo geral será : Identificar segundo a percepção dos gestores, a influência da Lei nº 12.846/2013, na rotina das empresas e os objetivos específicos:

- 1) Verificar a percepção dos gestores de empresas em geral sobre a influência da legislação anticorrupção na sua rotina.
- 2) Identificar os mecanismos de controle de corrupção nas empresas, notadamente, o compliance como instrumento / ferramenta de controle.

2 REFERENCIAIS TEÓRICOS

A Lei nº 12.846 de 01 de agosto de 2013, também conhecida como “Lei Anticorrupção” foi regulamentada pelo Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015, e dita em sua essência, definições dos atos que configuram corrupção, pelas pessoas físicas e jurídicas de natureza privada contra a administração pública, nacional ou estrangeira. Segundo o artigo 2º da referida lei, as pessoas jurídicas serão responsabilizadas objetivamente, nos âmbitos administrativo e civil, pelos atos lesivos previstos nesta Lei praticados em seu interesse ou benefício, exclusivo ou não. (BRASIL, 2013).

Tal legislação, representa um marco histórico, “foi sancionada como uma resposta aos clamores da sociedade brasileira em meio à vasta corrupção

espalhada por este país, bem como para atender aos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil no combate à corrupção” (CAMPOS, 2015, p. 163). Diante desta mudança, entende-se que “a existência de um programa de integridade na organização pode ser vista como meio de assegurar a sobrevivência das organizações”. (TOMAZETI et al., 2016, p.11).

A respeito do que será considerado para a aplicação das sanções, a Lei 12.846/2013, em seu artigo 7º, inciso VIII dispõe que “a existência de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica”. (BRASIL, 2013). Entende-se que a lei incentiva as empresas a adotarem mecanismos e políticas de compliance a fim de garantir uma melhora na gestão de seus negócios.

Depreende-se da leitura do artigo 7º que as organizações que, por algum motivo, estiverem no alvo da Lei Anticorrupção, poderão ter as sanções reduzidas caso comprovem a existência de programas de integridade (Compliance). O desenvolvimento destes procedimentos poderão ser utilizados como critério atenuante no caso de investigações contra a empresa. (NEGRÃO; PONTELO, 2015, p. 31)

2.1 Contexto Histórico Legislativo Brasileiro

O tema da corrupção tem se mostrado protagonista não apenas por questões morais, mas, em especial, pela potencial lucratividade na medida em que os países combatem essa prática (SAMPSON, 2015). A melhoria da competitividade internacional, possivelmente é um dos fatores que inspirou o aprimoramento da legislação brasileira, como abaixo se resume.

2.1.1 A Corrupção na Legislação Brasileira até a Lei 12.846 de 2013

Antes da edição da Lei 12.846 em 2013, o ato de corrupção poderia ser encontrado em diversos diplomas, explícita ou implicitamente. De forma explícita, há diversas menções no Código Penal Brasileiro (CP), previsto no Decreto Federal nº 2.848 de 7 de dezembro de 1940:

i) Corrupção de menores (art. 218); ii) Corrupção ou poluição de água potável (art. 271); iii) Falsificação, corrupção, adulteração ou alteração de substância ou produtos alimentícios (art. 272); iv) Falsificação, corrupção, adulteração ou alteração de produto destinado a fins terapêuticos ou medicinais (art. 273); v) Corrupção passiva (art. 317); vi) Corrupção ativa (art. 333); vii) Corrupção ativa em transação comercial internacional (art. 337-B). (BRASIL, 1940)

Nas relações entre empresas e órgãos públicos, o crime de corrupção ativa e passiva praticados por funcionários públicos contra a Administração em geral, vem previstos nos artigos 317 e 333 do Código Penal. Em 2002, a Lei 10.467 incluiu no Código Penal os artigos 337 B, C e D, prevendo crimes contra a administração pública estrangeira cometidos por particular, atendendo um compromisso internacional assumido pelo Brasil na Convenção da OECD (XAVIER, 2015), prevendo atos de corrupção praticados por empresas no ambiente de comércio internacional (BRASIL, 2002).

Implicitamente tratando da corrupção, a Lei de Improbidade Administrativa (Lei nº 8.429, 02 de junho de 1992) identificou atos de enriquecimento ilícito e trouxe sanções administrativas aos agentes públicos que incorram em tais práticas no exercício do mandato, cargo, emprego ou função na administração direta, indireta ou fundacional (BRASIL, 1992). Há ainda outras previsões em contextos específicos, que formam assim um microsistema normativo:

Ao lado de outros dispositivos contidos no Código Penal, na Lei de Licitações (8.666/1993), e na Lei de Improbidade Administrativa (8.429/1992), por exemplo, os dispositivos da Lei Anticorrupção compõem um microsistema normativo voltado à tutela da administração pública, de seu patrimônio e dos princípios que a informam (LUCON, 2014).

Verifica-se que ao longo do tempo, houve o aperfeiçoamento, além de uma sofisticação do sistema legislativo no Brasil, em especial após inspiração nos normativos internacionais. Em outras palavras, pode-se concluir que a evolução no sistema legislativo brasileiro foi consequência do desenvolvimento que ocorreu em âmbito internacional de normativos e de práticas, tanto por países como os Estados Unidos com o Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), de 1977 (TOURINHO, 2018).

2.1.2 Acordos Internacionais Contra a Corrupção Inseridos no Ordenamento Jurídico Brasileiro

O tema da corrupção tem sido objeto de acordos internacionais conduzidos por órgãos internacionais, como a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e a Organização das Nações Unidas (ONU), tendo em vista episódios de corrupção nos Estados Unidos e Inglaterra

(XAVIER, 2015). O Brasil é signatário da Convenção sobre o Combate da Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais, OECD, de 1997. Além disso, adotou a Convenção Interamericana contra a Corrupção, da Organização dos Estados Americanos (OEA), de 1996 e a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção, assinada pelo Brasil em 2003 (CAMPOS, 2015).

A Convenção da ONU, prevê no seu artigo 12 a respeito do Setor Privado, que cada Estado Parte “adotará medidas para prevenir a corrupção e melhorar as normas contábeis e de auditoria no setor privado, assim como, quando proceder, prever sanções civis, administrativas ou penais eficazes, proporcionadas e dissuasivas em caso de não cumprimento dessas medidas” (BRASIL, 2006). Dentre tais medidas, verificam-se programas de controle e transparência do setor privado, comumente chamadas de Compliance. “A tendência nas legislações anticorrupção é que as empresas estabeleçam programas de compliance como forma de prevenção à corrupção”. (FIGUEIREDO, 2017, p. 49)

Nesse contexto, no Brasil foi editada a Lei 12.846 em 01 de agosto de 2018, que entrou em vigor 180 dias depois em todo território nacional, sendo o Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União responsável pelo processamento de tais medidas e imposição das sanções, nos termos do artigo 9º dessa lei. (BRASIL, 2013). Com isso, demonstra o comprometimento do país em combater a corrupção e com os acordos feitos no âmbito internacional, o que é levado em consideração por organismos internacionais como o Banco Mundial (SØREIDE, GRÖNING, WANDALL, 2016).

2.2 Compliance

O termo compliance vem do verbo em inglês “to comply”, que em português significa: cumprir, satisfazer, corresponder, obedecer. “É uma prática em virtude da qual uma empresa desenvolve em sua cultura, uma governança corporativa através da gestão de estratégias, com base em procedimentos e boas práticas de conformidade normativa e política interna”. (CARDICH, 2018, p. 6).

Um programa de compliance pode contribuir para a criação de um “código de conduta e ética e políticas internas, com o objetivo de disseminar a boa

conduta e ética nos negócios e coibir atos de corrupção”. (MARTINS e KNOERR, 2016, p. 352). Trazendo esta definição para o âmbito empresarial, pode-se interpretar como:

Políticas de controle interno para o cumprimento de normas e regulamentos, a fim de mitigar riscos, evitando, assim, o comprometimento da instituição com condutas ilícitas, bem como fortalecendo a imagem da empresa perante a sociedade em geral e, em especial, diante de seus consumidores clientes, parceiros e colaboradores (stakeholders). (LIMA, N.C; LIMA, N.C, 2017, p. 8)

A partir da implantação do compliance e a adoção de uma cultura de responsabilidade ética, social, “os agentes de governança têm responsabilidade em assegurar que toda a organização esteja em conformidade com os seus princípios e valores, refletidos em políticas, procedimentos e normas internas, e com as leis e os dispositivos regulatórios a que esteja submetida”. (IBGC, 2015, p. 91)

Esta mudança cultural da organização proporciona, segundo Colares (2014, p. 60) “maior segurança à empresa quanto às suas análises econômico-financeiras, possibilitando uma atuação correta e adequada no meio em que atua, proteger contra os riscos de corrupção e fraudes em processos licitatórios ou demais delações com entidades governamentais”. Atualmente, a sociedade brasileira, passa por um grande momento de descontrole de valores. Neste sentido, “o compliance vem para resgatar os procedimentos e padrões de conformidade ética e de obediência aos preceitos legais, constituindo-se em ferramenta fundamental para gestões corporativas mais íntegras”. (SILVA, C.T; TEODOROVICZ, J. 2016, p. 315)

Segundo CASTRO (2017, p. 43), “nos últimos anos, o tema compliance, especialmente em matéria de anticorrupção, tem figurado no topo da lista de prioridades de grande parte das empresas, particularmente daquelas com operações multinacionais”. Porém, esta ferramenta pode ser implantada em todas as áreas de qualquer organização, independentemente do porte e seu segmento. Não existe um modelo universal, porém ele deve ser adaptado à realidade de cada organização:

Para que se tenha um sistema de compliance com resultados efetivos, deverá antes de tudo, adaptá-lo e incorporá-lo às políticas da empresa ou entidade que ele for implementado. Assim, sua aderência terá mais chances de resultar em saldo positivo de resultados, sem contar a

diminuição dos gastos para sua implementação. (DINIZ; FILIPPINI FILHO; DREYER, 2017, p. 35-36)

O Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015, dispõe em seu Capítulo IV sobre o Programa de Integridade que “tem como foco medidas anticorrupção adotadas pela empresa, especialmente aquelas que visem à prevenção, detecção e remediação dos atos lesivos contra a administração pública nacional e estrangeira previstos na Lei nº 12.846/2013. (BRASIL. 2015).

Neste sentido, é necessário, segundo Gonzalo, Jose e Roqueñi (2017, p. 16) “estabelecer os cenários de riscos, além dos legais, conhecer procedimentos e analisar os aspectos morais das conseqüências das decisões. A contribuição consiste em estabelecer um sistema que antes da legalidade, permite estabelecer os problemas e gerenciá-los”.

Para iniciar a política de compliance ou programa de integridade, a empresa pode seguir cinco pilares para seu desenvolvimento e implementação:

1º: Comprometimento e apoio da alta direção: é condição indispensável e permanente para o fomento a uma cultura ética. 2º: Instância responsável; ela deve ser dotada de autonomia, independência, imparcialidade, recursos materiais, humanos e financeiros para o pleno funcionamento. 3º: Análise de perfil e riscos: a empresa deve conhecer seus processos e sua estrutura organizacional, identificar sua área de atuação e principais parceiros de negócio. 4º: Estruturação das regras e instrumentos: Com base no conhecimento do perfil e riscos, a empresa deve elaborar ou atualizar o código de ética ou de conduta e as regras, políticas e procedimentos de prevenção de irregularidades. 5º: Estratégias de monitoramento contínuo: É necessário definir procedimentos de verificação da aplicabilidade do Programa ao modo de operação da empresa e criar mecanismos para que as deficiências encontradas em qualquer área possam realimentar continuamente seu aperfeiçoamento e atualização. (CGU, 2015)

Uma vez implantado o compliance, a organização tende a crescer positivamente, segundo Ribeiro e Diniz, (2015, p. 90) “alcançará altos níveis de cooperação interna e externa, com o conseqüente aumento de lucro, mas sempre de forma sustentável, trazendo benefícios a organização, a seus empregados e a sociedade”. Adotando o compliance a empresa, demonstra a preocupação em estar em conformidade com a ética e o cumprimento de regulamentos internos evitando assim, que atos de corrupção sejam praticados em sua rotina.

Esta iniciativa será levada em consideração, segundo Gabardo e Castella (2015, p.140), “quando se estiver diante da possibilidade da prática de atividades

ilícitas, deve-se examinar toda a estrutura dos programas de compliance, observando-se sempre os princípios incidentes ao caso, podendo, em razão disso, atenuar as possíveis sanções administrativas e/ou judiciais.”

Além disso, fortalece sua imagem diante do mercado cada vez mais competitivo, para Santos (2018, p. 13-14) “os benefícios da implantação do compliance é gerar nas empresas confiança dos investidores, credibilidade no mercado, vantagem competitiva e comportamento organizacional sustentáveis”. Ainda, segundo Ferreira (2017, p.164) “a empresa que age em conformidade com a legislação, isto é, em compliance preserva a sua imagem e diminui a possibilidade de danos à reputação”.

Outros benefícios na utilização de ferramentas de compliance, segundo Martins e Knoerr (2016, p. 371) são: “integridade da organização, a lealdade do empregado, boa reputação, boas relações com partes interessadas, fornecedores, clientes, investidores e reguladores”. De acordo com a Febraban (2014, p. 07), “além da atuação preventiva e detectiva, compliance cada vez mais tem se tornado uma atividade também consultiva, dando suporte aos objetivos estratégicos e fazendo parte da missão, visão, valores, cultura e gerenciamento de riscos das instituições”.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Quanto ao tipo, a pesquisa será exploratória, o qual, segundo Severino (2007, p. 123) “busca apenas levantar informações sobre um determinado objeto, delimitando assim um campo de trabalho, mapeando as condições de manifestação desse objeto”. O método de pesquisa utilizada, será a quantitativa, de acordo com Creswell (2007, p. 35) é um método onde o investigador, através de respostas afirmativas e avaliando comportamentos, emprega estratégias de investigação gerando dados estatísticos.

A coleta de dados se dará por intermédio de questionário, que “entende-se um conjunto de questões que são respondidas por escrito pelo pesquisado”. (GIL, 2002, p. 114). Estes questionários foram aplicados entre os meses de outubro e novembro de 2018, a profissionais da área financeira de empresas e proprietários de pequenas e médias empresas dos setores comercial, industrial e prestação de serviços de portes variados.

O questionário é composto por dez questões fechadas de múltipla escolha, com alternativas objetivas baseadas em afirmações, aplicado a um universo de 100 profissionais. Esta pesquisa é descritiva, sendo dividida em duas partes: I – Perfil do respondente e II – Afirmativas. Esta segunda parte, proverá o estudo de um volume de informações que, usando uma escala Likert (1932), evidenciando a influência da Lei nº 12.846/2013 na rotina das empresas, bem como, verificar a percepção dos profissionais da área financeira acerca da Lei Anticorrupção na atualidade.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesse tópico será apresentado o perfil dos respondentes e análises das afirmativas dos mesmos

4.1 Apresentação do Perfil dos Respondentes

Foram recebidas 47 respostas de perguntas direcionadas a empresas de vários segmentos, sendo 45% (21 das respostas) de Serviços e 36% (17) da Indústria que somadas representam a maioria. Os responsáveis pelas respostas, são gestores dos seguintes níveis: coordenadores 13% (06), gerentes 17% (08) e diretores 15% (07), o restante, 55% (26), se classifica em outros, cujos cargos são relativos a outros níveis de gestão.

Das empresas entrevistadas, 36% (17) disseram que o número de funcionários está entre 01 a 100 empregados, 17% (08) disseram que o número de funcionários está entre 101 a 300 empregados, apenas 6% (03) disseram ter entre 501 e 1.000 funcionários enquanto que nenhuma empresa ficou com o número de funcionários entre 501 e 1.000 empregados. Já a maioria, 41% (19) afirmou ter acima de 1.000 funcionários.

No levantamento do faturamento, 17% (08) disseram que seu faturamento está entre R\$ 10.000,00 a R\$ 400.000,00, 11% (05) estão entre R\$ 401.000,00 a R\$ 1000.000,00, enquanto que 8% (04) estão na faixa entre R\$ 1.000.001,00 a R\$ 2.500.000,00, apenas 4% (02) têm faturamento entre R\$ 2.500.001,00 a R\$ 4.800.000,00 e a grande maioria de 60% (28) tem um faturamento maior que R\$ 4.800.000,00.

4.2 Análise das Afirmativas dos Respondentes

No quadro 1, são apresentados o resultado da pesquisa à respeito da percepção dos gestores no tocante à influência da Lei 12.846 de 2013, na rotina das empresas e na cultura corporativa como um todo. Para fins de análise, foram somadas as respostas concordo totalmente e parcialmente, considerando afirmativas e discordo totalmente e parcialmente considerando esta soma como negativas, além das respostas tidas como indiferente. Os resultados foram tabulados, conforme quadro abaixo:

Quadro 1 – Respostas das Afirmativas

Afirmativas	Concordo	Discordo	Indiferente
A Lei 12.846/13 (Lei Anticorrupção) afetou diretamente a cultura da empresa.	66%	4%	30%
A Lei 12.846/13 contribui para a melhoria dos mecanismos de punição aos infratores, nos casos de corrupção.	92%	0%	8%
Por causa da Lei 12.846/13 a minha empresa criou um departamento de <i>compliance</i>.	28%	38%	34%
A criação e regulamentação desta lei aumentou a percepção dos riscos por parte dos contribuintes.	70%	9%	21%
A Lei 12.846/13 traz a necessidade de aprimoramento dos controles internos.	85%	0%	15%
A Lei 12.846/13 ajuda numa concorrência mais justa, pois torna mais difícil a sobrevivência de contribuintes inidôneos.	83%	6%	11%
Episódios ligados à corrupção expõem a imagem da organização de forma negativa.	95%	0	5%
A longo prazo, os “benefícios ou vantagens” conseguidos por atos de corrupção seriam anulados e superados pelos prejuízos de uma eventual fiscalização/descoberta.	72%	19%	9%
Um departamento de <i>compliance</i> proporciona aumento nos lucros de forma indireta e contínua.	85%	9%	6%
Diante dos fatos atuais, tais como crimes cometidos por construtoras e grandes empresas, tem-se a percepção de que a Lei 12.846/2.013 está surtindo efeito.	83%	6%	11%

Fonte: Dados da Pesquisa (2018)

Conforme mostra o quadro I, observa-se se houve, e quais foram as mudanças causadas pela força desta lei. A pesquisa nos mostrou que a grande maioria dos respondentes 95% (45) afirmou ter conhecimento do prejuízo de imagem da empresa por fatos ligados à corrupção. Outro fato que chama à atenção é o conhecimento de 92% (43) de que os mecanismos de punição, além de melhores, também aumentam o risco de punição aos infratores para 70% (33), pois, verifica-se que ao longo do tempo houve o aperfeiçoamento, além de uma sofisticação do sistema legislativo no Brasil, em especial após inspiração nos normativos internacionais (TOURINHO, 2018).

Conforme o quadro I, uma parcela de 85% (40) reconhece a necessidade de melhoria dos controles internos e 83% afirmam que melhora a concorrência entre as empresas já que, teoricamente, as empresas inidôneas têm a sobrevivência dificultada com um ambiente compliance “a existência de um programa de integridade na organização pode ser vista como meio de assegurar a sobrevivência das organizações”. (TOMAZETI et al., 2016, p.11). Também foi observado que 72% (34), afirma ter conhecimento sobre os riscos de prejuízos futuros, decorrentes de descobertas de atos de corrupção e 83% (39), concorda que a Lei 12.846 de 2013 está surtindo efeito.

De acordo com o quadro I, não é bem o que se observa em relação às respostas das questões 01 e 03 onde, respectivamente, quase um terço dos respondentes 30% (14), se mostrou indiferente na mudança de cultura da empresa e outra grande parcela 38% (18), discorda ou 34% (16), se mostra indiferente quanto à necessidade de criação de um departamento compliance na sua empresa, que nada mais é do que “código de conduta e ética e políticas internas, com o objetivo de disseminar a boa conduta e ética nos negócios e coibir atos de corrupção”. (MARTINS e KNOERR, 2016, p. 352).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho se propôs a investigar os efeitos da Lei nº 12.846 de 2013, chamada Lei Anticorrupção, no comportamento das empresas brasileiras e dos respectivos gestores, no tocante às efetivas mudanças de perspectivas gerenciais, advindas da norma em referência. Isso porque, o Brasil é conhecido pela ocorrência de atos de corrupção, mal que atinge a sociedade brasileira em inúmeros aspectos, públicos e particulares, incluindo-se aí as empresas que

residem na jurisdição brasileira e estão sujeitas às penalidades da legislação em comento, tornando-se essencial discutir a efetiva aderência dessa lei ao cotidiano empresarial.

As respostas do questionário demonstraram que a maior parte dos gestores percebem que atos de corrupção, uma vez tornados públicos, denigrem a imagem das organizações. Além disso, ficou claro que, na perspectiva dos gestores que responderam às questões, a impunidade pode diminuir com a existência da Lei Anticorrupção uma vez que contribuiu com medidas sancionatórias específicas para combater essas infrações. No entanto, vale ressaltar que a maioria dos entrevistados não vinculou a origem do departamento de compliance a nova Lei Anticorrupção, embora acredite que tal departamento aumente os lucros da organização mesmo que indiretamente.

Como limitação do estudo, não foi possível verificar por meio da presente pesquisa, uma mudança significativa no comportamento empresarial e das organizações decorrente da vigência da Lei Anticorrupção, mas tão somente, uma percepção de deterioração na imagem das organizações, que foram vinculadas à tal prática dos agentes econômicos. Ou seja, não foi possível aferir se o empresariado, de fato, possui como objetivo organizacional o combate à corrupção, tendo em vista, a presença de sanções específicas presentes hoje na legislação.

A contribuição do presente estudo, para área acadêmica, credita-se no fato de poder valer de um retrato do momento atual, da percepção dos gestores das empresas em relação à importância da Lei Anticorrupção e o conhecimento do seu teor e da sua relevância no ambiente empresarial.

Como contribuição para a área profissional, esta pesquisa mostra que, ainda há um longo caminho a ser trilhado, tanto pelos agentes públicos brasileiros, no sentido de fazer a legislação valer na prática, fiscalizando, atuando e impondo sanções às empresas, quanto aos particulares, de combate às práticas que ocorrem nas suas próprias organizações, tendo em vista a urgência em tornar a sociedade brasileira, ambiente menos propício aos atos de corrupção.

Como sugestão para trabalhos futuros, poderá ser feito um comparativo dessa legislação implantada no Brasil com a legislação de outros países, assim como, verificar a percepção desses gestores das empresas também.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Decreto nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940.** Código Penal. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2848-7-dezembro-1940-412868-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 20 set. 2018.

BRASIL. **Decreto nº 5.687, de 31 de janeiro de 2006.** Promulga a convenção das nações unidas contra a corrupção, adotada pela assembléia-geral das nações unidas em 31 de outubro de 2003 e assinada pelo brasil em 9 de dezembro de 2003. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5687.htm. Acesso em 20 set. 2018.

BRASIL. **Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015.** Regulamenta a lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Decreto/D8420.htm. Acesso em: 04 set. 2018.

BRASIL. **Lei nº 8.429, de 02 de junho de 1992.** Dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8429.htm. Acesso em: 25 nov.2018.

BRASIL. **Lei nº 10.467, de 11 de junho de 2002.** 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://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2002/lei-10467-11-junho-2002-395031-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 25 nov.2018.

BRASIL. **Lei nº 12.846, de 01 de agosto de 2013.** Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12846.htm. Acesso em: 15 ago. 2018.

CAMPOS, P. T. Comentários à lei nº 12.846/2013 – lei anticorrupção. **Revista Digital de Direito Administrativo**, São Paulo, v. 2, n. 1, p. 160-185, 2015.

CARDICH, C. D. **“La implementación de programas de compliance transversales en las empresas peruanas: una aproximación”**. 2018. 72 f. Trabajo Grado Académico (Escuela de Posgrado derecho) – Pontificia Universidad Católica Del Perú, Lima, 2018.

CASTRO, P.R. **Um estudo sobre o processo de adesão ao programa de integridade da lei 12.846, de 1º de agosto de 2013, e seus efeitos sobre os controles internos em empresas nacionais e multinacionais.** 2016. 152 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016.

CGU-CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Programa de integridade diretrizes para empresas privadas.** Brasília, 2015. Disponível em: <http://www.cgu.gov.br/Publicacoes/etica-e-integridade/arquivos/programa-de-integridade-diretrizes-para-empresas-privadas.pdf> Acesso em: 04 set.2018.

COLARES, W. C. **Ética e compliance nas empresas de outsourcing.** 2014.199 f. Monografia (Curso LL.M. em Direito dos Contratos) - Insper Instituto de Ensino e Pesquisa, São Paulo, 2014.

CRESWELL, J. W. **Projeto de Pesquisa.** 2 ed. Porto Alegre: Atmed, 2007.

DINIZ, C.A.O; FILIPPINI FILHO, D.; DREYER, P.A.M. A recepção do compliance no ordenamento brasileiro e suas perspectivas de implementação. **ANAIS** do XII Sciencult Simpósio Científico Cultural. Paranaíba, 2017.

FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS (FEBRABAN). **Guia de boas práticas de compliance.** Instituto Febraban de Educação (INFI). 2018 .Disponível em: https://cmsportal.febraban.org.br/Arquivos/documentos/PDF/febraban_manual_compliance_2018_2web.pdf. Acesso em 17 out.2018.

FERREIRA, B. C. **A política corporativa de compliance como instrumento de combate aos ilícitos concorrenciais no Brasil.** 2017. 247 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, Florianópolis-SC, 2017.

FIGUEIREDO, A. R. Pessoa jurídica corruptora - lei 12.846/2013. DIGE – **Revista de Direito Internacional e Globalização Econômica**, São Paulo, v.1, n. 2, p. 38-54, jul-dez 2017.

GABARDO, E.; CASTELLA, G.M. A nova lei anticorrupção e a importância do compliance para as empresas que se relacionam com a Administração Pública. **A&C - Revista de Direito Administrativo & Constitucional**, Belo Horizonte, ano 15, n. 60, p. 1-308, abr/jun. 2015.

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GONZALO, J. F.; JOSE, L.S.; ROQUEÑI, M. R. El moral compliance, una herramienta para facilitar la ética y la sostenibilidad en las organizaciones. **Revista de Responsabilidad Social de la Empresa.** Madrid, Versión digital: 1989-6417, n. 26, p. 15-40, 2017.

IBGC, Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. **Código das melhores práticas de governança corporativa**. 5. ed. São Paulo: IBGC, 2015.

LIKERT, R. A technique for the measurement of attitudes. **Archives of Psychology**, v.22, n 140 Nova York: Woodworth, 1932.

LIMA, N.C; LIMA, N.C. Lei anticorrupção: uma analogia empírica em compliance de uma organização privada. Monte Carmelo: **Revista de Auditoria Governança e Contabilidade-FUCAMP**. V.5, número 20, p. 132-151, 2017.

LUCON, P.H.S. Procedimento e sanções na lei anticorrupção: lei 12.846/2013. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 103, n. 947, p. 267-279, 2014.

MARTINS, J.A.M; KNOERR, F. G. The police power and compliance in a legal state and their influence on the anti-corruption law (law 12,846 dated august 1, 2013). **Revista Jurídica – UNICURITIBA**. Curitiba, v.2, n.43, p. 251-387, 2016.

NEGRÃO, C.R.P.L; PONTELO, J.F. Os reflexos da lei 12.846/2013, conhecida como lei anticorrupção, na administração pública. **Revista Jurídica dos Correios**, Brasília, v. 03, p. 1-82 2015.

RIBEIRO, M.C.P; DINIZ, P.D.F. Compliance e lei anticorrupção nas empresas. **Revista de Informação Legislativa – RIL**, Brasília, v.52, n. 205, p. 350-90, jan./mar. 2015.

SAMPSON, S. The anticorruption package. *Ephemera: Theory and Politics in Organization*, Lund, v.15(2), 115- 123, 2015.

SANTOS, A.S. **Compliance e a lei anticorrupção: Um estudo sobre o crescimento da adesão de empresas ao programa pró-ética após regulamentação da Lei 12.846/13**. 2018. 25 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2018.

SEVERINO, A.J. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. rev. e atual. São Paulo: Cortez, 2007.

SILVA, C.T; TEODOROVICZ, J. A lei anticorrupção e o comportamento de compliance. **Revista Vitrine de Produção Acadêmica**, Curitiba, v. 4, n.2, p. 285-369, jul/dez. 2016.

SØREIDE, T.; GRÖNING, L.; WANDALL, R. An Efficient Anticorruption Sanctions Regime? The Case of the World Bank, **Chicago Journal of International Law**, Chicago, v. 16: n. 2, 2016.

TOMAZETI, A.S.; COSTA, C.D.S; SOUZA, R.; GOLDENSTEIN, A.I.B.A. A importância do compliance de acordo com a Lei Anticorrupção. **ANAIS do XI Evento de Iniciação Científica**. Curitiba, 2016.

TOURINHO, M. Brazil in the global anticorruption regime. **Revista Brasileira de Política Internacional**, v. 61 n.1 Brasília 2018 Epub Mar 12, 2018.

XAVIER, C. P. G. **Programas de Compliance Anticorrupção no Contexto da Lei 12.846/13: Elementos e Estudo de Caso**. 2015. 98 f. Dissertação (Mestrado em Direito) Escola de Direito de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2015.

Data recebimento do artigo: 21/03/2019
Data do aceite de publicação: 12/08/2019