

PRÁTICAS DE COMPLIANCE EM ESCRITÓRIOS CONTÁBEIS

JOSÉ ALVES FILHO

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

MARIA LUIZA CORDEIRO BRITO

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

MÁRCIA MARIA DOS SANTOS BORTOLOCCI ESPEJO

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

Resumo

O presente trabalho analisou práticas de *compliance* dentro de escritórios de contabilidade. Metodologicamente buscou-se, através da aplicação de questionários, evidenciar quantitativamente e de forma descritiva fatores que influenciam a aderência das práticas de *compliance* dentro do ambiente interno de trabalho dos profissionais de contabilidade. Para a realização da coleta de informações utilizou-se da busca e escolha de profissionais na plataforma online do LinkedIn, em seguida aplicou-se o questionário elaborado para 54 profissionais da área contábil, proprietários ou funcionários de escritórios contábeis. Como resultados percebe-se que o conceito de *compliance* ainda é relativamente novo no meio dos profissionais já atuantes no mercado contábil, mas que ao mesmo tempo eles tem noção da importância da aplicação de práticas que visam a seguridade e cumprimento de normas e regulamentações, bem como as implicações caso não sejam atendidas tais premissas. Além disso, demonstram grande preocupação com o uso da ética no trabalho e a busca por aperfeiçoamento pessoal. Como contribuição dessa pesquisa tem-se a provocação para futuros estudos e aprofundamento na discussão de *compliance* através da ótica dos responsáveis profissionais a difundirem o conceito entre empresas de diversos portes e setores. Considerando a natureza ainda pouco explorada da ideia de *compliance* no meio acadêmico e empresarial do Brasil faz-se necessário que novas pesquisas sejam feitas com fins a acompanhar esse desenvolvimento, adesão e difusão do conceito de *compliance*.

Palavras chave: *Compliance*, normas, regras, credibilidade, ética.

Abstract:

The present study analyzed compliance practices within accounting offices. Methodologically, we sought to quantitatively and descriptively highlight factors influencing the adherence to compliance practices within the internal working environment of accounting professionals through the application of questionnaires. For information collection, professionals were identified and selected on the LinkedIn online platform, and then the questionnaire was administered to 54 accounting professionals, either owners or employees of accounting offices. The results indicate that the concept of compliance is still relatively new among professionals already active in the accounting market. However, simultaneously, they recognize the importance of implementing practices that ensure security and compliance with norms and regulations, along with the implications if such premises are not met. Additionally, they demonstrate significant concern for ethical conduct at work and a commitment to personal improvement. As a contribution of this research, there is a call for future studies and a deeper discussion of compliance from the perspective of professional stakeholders, aiming to disseminate the concept among companies of various sizes and sectors. Considering the still

underexplored nature of the compliance idea in the academic and business environments of Brazil, it is necessary for new research to be conducted to monitor the development, adoption, and dissemination of the compliance concept.

Keywords: Compliance, standards, rules, credibility, ethics

1. Introdução

O desenvolvimento tecnológico avançado trouxe consigo consequências que podem ser evidenciadas em quaisquer partes da sociedade, no mundo empresarial não poderia ser diferente, com todo o dinamismo das comunicações para que uma empresa se destaque perante diversos concorrentes, e sobretudo, inúmeros investidores em potencial se faz extremamente necessário que ela se mostre íntegra com suas responsabilidades, e que além de tudo carregue consigo uma relação ética perante diversas situações (Coimbra & Manzi, 2010).

Na expectativa de atrair para si recursos advindos de terceiros os diversos tipos de entidades empresariais sempre buscaram agradar financeira e eticamente os olhares do mercado, a procura por processos e divulgações mais transparentes ganhou mais força com o advento da lei nº 12.846/2013, também conhecida como lei anticorrupção, dessa forma, a prática por estar em conformidade com a legislação ganhou muito mais força no meio empresarial. O que por sua vez, trouxe consigo a implementação de diversos programas que visam sistematizar essa prática e garantir seu sucesso, perante a prevenção da corrupção, combate a fraudes, e desvios no comportamento ético em geral (Bertocceli, Carvalho, Venturini, 2019).

Ainda segundo Bertocceli *et al.* (2019) foi através da lei anticorrupção que o Estado pôde instaurar responsabilidade objetiva administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a Administração Pública, nacional ou estrangeira, ainda dando métodos para responsabilizar, educar e obter o ressarcimento a fazenda pública, perante os atos de corrupção e fraudes praticadas por pessoas jurídicas e seus agentes.

Logo, com todos os incentivos possíveis, cabe as empresas adotarem planos que visem transparecer a boa conduta corporativa perante seus *stakeholders*; ao conjunto desses projetos podemos definir como programas de *compliance*. Ainda assim, se faz necessário que seja melhor detalhado o que essa palavra denotativamente contribui em todo esse processo. Como colocado por Manzi (2008) advindo do inglês, mais precisamente do verbo *to comply* que significa cumprir, executar, satisfazer, o termo *compliance* está relacionado a ação de cumprir, estar em conformidade e seguir os regulamentos estipulados para a entidade, na busca por abrandar os riscos ligados a reputação e práticas lícitas.

Com todas essas possibilidades cabe às empresas adotarem e desenvolverem programas que visem essa mitigação, mas, como iniciativa para essas novas práticas cabe ao profissional contábil, muitas vezes, a responsabilidade de apresentar, elaborar e pôr em prática tais projetos. Diante de todo o contexto exposto o presente trabalho tem como objetivo geral evidenciar se profissionais contábeis inseridos no mercado contábil conhecem e fazem prática do conceito de *compliance* no seu cotidiano. Como objetivos específicos: a) identificar o grau de conhecimento do conceito de *compliance* pelo profissional contábil; b) constatar os benefícios trazidos por essa prática na visão dos profissionais; c) verificar fatores que possam influenciar na aderência de práticas de compliance em escritórios contábeis.

Metodologicamente a busca por dados se deu através de aplicação de questionários diretamente a profissionais contábeis. Para a escolha deles optou-se por usar a plataforma online do LinkedIn. Para a elaboração da pesquisa e interpretação dos dados obtidos as definições conceituais foram, sobretudo, pautadas nos trabalhos de Coimbra e Manzi (2010), Assi (2018), Bertocceli et al. (2019) buscando um respaldo científico em pesquisadores já constituídos no tema.

Por todo o exposto, a pesquisa é justificada pela carência de estudos que tratam o tema de *compliance* pela ótica dos profissionais contábeis, que muitas vezes são os responsáveis por difundir esses programas em outras empresas, e ainda, principalmente estudos que demonstrem essa aplicação internamente no ambiente de trabalho daqueles.

Para fins de organização esse artigo é composto por diversas unidades ordenadas da seguinte forma: introdução, revisão de literatura, procedimentos metodológicos, resultados e discussão, considerações finais, e ainda apêndice com o questionário utilizado para a pesquisa.

2. Revisão da Literatura

2.1. *Compliance*: conceitos e estrutura

Fatos de grande impacto social sempre foram o primeiro passo para que uma transformação se visse necessária em qualquer meio, quando tratamos de corrupção isso não é diferente, as primeiras leis promulgadas para o combate desses atos nasceram nos Estados Unidos, em 1972, com o caso Watergate, que culminou com a aprovação da Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), em 1977, que pode ser dita como a primeira legislação anticorrupção estrangeira aprovada. Além dela, outras importantes leis foram criadas posteriormente como o U.K. Bribery Act (UKBA) do Reino Unido, em 2010 após a assinatura da Convenção sobre o Combate da Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais (Azevedo, Cardoso, Darte, Federico, Lima, 2017).

No Brasil, segundo Guimarães *et al.* (2018), pode-se destacar o surgimento da Lei Federal nº 12.846/2013, também conhecida como a “Lei Anticorrupção”. Que tem como um dos pilares poder suprir a falta de leis e normas que pudessem responsabilizar pessoas jurídicas que praticassem atos que trazem danos financeiros e/ou éticos para a administração pública. Com ela se pode estabelecer possibilidades de responsabilizar e punir, tanto civil quanto administrativamente, os atos corruptos que trouxessem vantagens para as entidades.

O significado de *compliance* vem do inglês, mais precisamente, do verbo *to comply* que pode ser traduzido para cumprir, “estar em conformidade”. Em termos usuais o *compliance* trata-se de um conjunto de sistemas de controles internos, estabelecidos por pilares que quando aplicados de forma correta, permitem esclarecer e proporcionar maior segurança, na esfera contábil e jurídica, agindo de tal forma que evita com que a empresa siga por caminhos ligados a ilegalidade, evitando dessa forma uma penalização advinda por parte do Estado (Assi, 2018).

Dessa forma, através de Candelero, Rizzo, Pinho (2012), um programa de *compliance* bem difundido tem como principais objetivos evitar responsabilizações e punições aplicadas, pelo Estado, caso a legislação não seja obedecida; mas ainda também podem alcançar uma segurança maior em relação a informações internas, evitar uso ou manipulação de informações privilegiadas, impedir ganhos ilícitos pessoais advindos de condições falsas de mercado, entre outros.

Logo, entidades que seguem programas de *compliance*, além de estarem atentas a leis, decretos, resoluções, portarias e outras normas as quais estão submetidas, muitas vezes também criam regimes próprios, decretos internos na tentativa de prevenir, da melhor forma possíveis, futuras violações (Antonik, 2016). Assim, a questão do *compliance* deve estar no centro da estratégia das empresas, sendo um elemento formador de sua identidade, produzindo um ambiente de cumprimento das normas junto a administração e aos colaboradores, sendo cada indivíduo responsável pelo sucesso e integridade da empresa.

Portanto, para que uma entidade “esteja em” *compliance* é necessário que alguns pontos sejam atendidos, como conhecer as normas internas da empresa, seguir os procedimentos impostos, agir em conformidade e ter visão para perceber o quanto a ética e a idoneidade são indispensáveis em quaisquer atitudes (Manzi, 2008). Os programas de *compliance* seguem uma lógica sistêmica afim de atuarem de forma dinâmica dentro das empresas, segundo Assi (2018) podemos dividir três fundamentos de sustentação para o *compliance*, são eles prevenir, detectar e corrigir.

Na fase de prevenção, faz-se necessárias políticas internas e treinamentos eficazes para capacitar todos os envolvidos no quadro da empresa, e melhor ainda, deixar a todos cientes dos programas de *compliance*, nesse ponto, o papel da alta administração é muito importante. No pilar da detecção os processos devem ser avaliados de forma mais ativa e próxima, fazendo com que as inconstâncias sejam tratadas prontamente, e que não sejam deixadas por esquecimento ou conformidade. No último pilar temos a parte de correção, onde deverão ser dadas respostas as situações que estão fora da conformidade segundo os regulamentos internos. Um dos papéis dos pilares, no que diz respeito ao *compliance*, é dividir responsabilidades e prioridades (Assi, 2018).

Ainda segundo Assi (2018) alguns componentes podem ser definidos a partir dos pilares do programa de *compliance* como seguem na Tabela 1:

Tabela 1

Componentes do programa de *Compliance*

Componentes	Característica
Suporte da alta administração	O mais importante entre os fatores de um programa de compliance efetivo. A alta administração é a dona do programa de compliance e cabe a ela não apenas assinar os manuais, como, também, segui-los à risca, incentivar denúncias e punições.
Avaliação de riscos	Necessário identificar quais os principais riscos presentes no cotidiano da operação, seja em âmbito interno, seja em âmbito externo. Mapear o processo e discriminar os riscos segundo a gravidade e probabilidade.
Código de conduta	São os manuais escritos sobre “o que devo fazer versus o que estou proibido de fazer, sob pena de me submeter a determinada consequência” e que funcionam como instrumentos de prevenção às infrações normativas e desobediências a procedimentos.
Controles internos	Compostos por pessoas e ferramentas e, não distante, por metodologias. Para que os controles internos sejam mais eficientes e eficazes, o suporte da alta administração é imprescindível.
Treinamento e comunicação	Deve-se consultar mais as partes envolvidas antes de realizar ou mudar qualquer processo. De nada adianta o levantamento dos riscos inerentes ao ramo de atividade da organização seguido da implementação de normas e políticas para mitigá-los, se, ao final, nada sai do papel. O incentivo às mudanças deve ser visível para que todos se sintam impulsionados pela mesma energia e voltados a um objetivo comum.
Gestão de terceiros (<i>due diligence</i>)	Compreende um conjunto de atos investigativos que devem ser realizados antes de uma transação entre empresas.

Canal de denúncia	Além de possibilitar o conhecimento de irregularidades ocorridas na empresa, o canal de denúncia também serve para desestimular desvios de conduta, devendo estar acessível tanto aos membros da organização como aos terceiros e partes interessadas no negócio. Deve ser público e amplamente divulgado. É importante assegurar um meio confiável de comunicação, que ofereça ao denunciante o direito ao anonimato, além de medidas de não retaliação.
Investigações internas	É preciso designar colaboradores ou escritórios terceirizados para uma apuração dos fatos a fim de confirmar a autoria, a conduta e os riscos ou consequências oriundas da prática lesiva. A partir do resultado das investigações, será decidido pela ocorrência ou não de uma infração e, conseqüentemente, pela penalização do(s) culpado(s).
Auditoria e revisão de melhorias	A auditoria, a grosso modo, é o termômetro que mede a eficácia e a eficiência de cada fase de uma atividade da operação empresarial. Auditoria é a terceira linha de defesa da organização e que, por esse motivo, a avaliação da eficiência se faz na segunda linha de defesa, com a qual a área de compliance, controles internos, riscos, segurança da informação, qualidade e gestão financeira devem estar em sinergia e alinhadas na avaliação.

Nota. Fonte: Elaborado pelos autores com base em Assi (2018)

Dessa forma, podemos perceber os componentes fundamentais para a implantação e manutenção de um efetivo programa de *compliance* dentro de uma organização, tem-se de forma clara a interconexão e importância de cada elemento na promoção de práticas éticas e conformidade dentro de uma entidade.

2.2. Benefícios e oportunidades com o uso de práticas de Compliance

Além de se preocupar com o cumprimento de leis, tanto nacionais quanto internacionais, o *compliance* vem a garantir confidencialidade de informações, conflitos de interesse entre diversos envolvidos na entidade, evitar ganhos pessoais ilícitos, uso de informações privilegiadas, entre outros, e principalmente difundir no ambiente interno da organização, por meio de treinamento e educação, os valores de *compliance* (Candelero *at al.*,2012).

Quando se trata dos benefícios trazidos pelo emprego de programas de *compliance* em empresas devemos perceber que alguns podem aparecer de forma objetiva enquanto outros são mais subjetivos à primeira vista. Nesse caso, os que estão vinculados as leis são mais facilmente percebidos, enquanto os trazidos através da administração do negócio são mais naturais. Como colocado por Neves (2018) podem-se destacar em oito os principais motivos:

- Diminuição dos riscos de a empresa e seus funcionários cometerem violações da legislação, evitando que posteriormente venham a sofrer penalidades das autoridades.
- Possibilidade de redução das penalidades, caso a empresa venha a cometer a violação e sofra uma condenação - após o devido procedimento administrativo ou processo judicial. A legislação prevê expressamente esse direito, caso a instituição tenha um programa de integridade que seja considerado efetivo, nos termos da regulamentação
- Reputação dos administradores, diretores, gerentes. A legislação das sociedades anônimas, aplicável subsidiariamente às empresas limitadas, estabelece há muito tempo os deveres dos administradores como sendo os deveres de lealdade, informação e diligência. Determina a lei que deve o administrador conduzir os negócios da empresa como um homem probo conduz os próprios negócios.
- Redução da perda de receitas em decorrência de compras de bens e serviços que não estejam de acordo com os valores de mercado, o que evita compras superfaturadas.

- Reputação que, na verdade, desdobra-se em dois: 1. uma empresa que tenha um programa de integridade efetivo e uma cultura de negócios reconhecida no mercado, prezando pela honestidade, atrairá mais e melhores propostas de negócios e contratos com clientes que se sentirão mais seguros em concluí-los com a referida empresa; 2. a boa reputação também atrairá e manterá nos quadros da empresa profissionais de talento que, muitas vezes, decidem não trabalhar nesta ou naquela instituição, pois, embora ofereça melhores salários, ao ter uma reputação negativa no mercado, acabam não sendo uma boa opção.
- Investimos financeiros. Atualmente, o BNDES exige que as empresas que solicitam empréstimos preencham um termo de *compliance* e há também exigências similares de alguns bancos privados. Investidores estrangeiros igualmente buscam certificar-se de que a empresa tenha um programa de integridade, seja ele para o aporte de capital como sócio ou mesmo para aquisição da empresa nacional. Uma empresa com programa de integridade efetivo é mais bem avaliada e assim pode gerar mais valor aos acionistas e cotistas e ter mais acesso a créditos.
- Diferencial competitivo que representa ter um programa de integridade efetivo. É possível que a médio prazo aqueles que não tiverem um programa de integridade acabem por ficar fora do mercado.
- Orgulho de trabalhar em uma empresa ou entidade que tenha a integridade e a honestidade como princípios norteadores dos negócios.

Diante da detalhada e abrangente abordagem dos elementos que principais para a implementação de um programa de *compliance* efetivo, fica evidente sua importância fundamental na manutenção da integridade e ética nas práticas empresariais. E para esse contexto surge uma grande necessidade de reflexão sobre a aplicação desses princípios no âmbito laboral dos profissionais contábeis, principalmente nos que atuam em escritórios de contabilidade.

Considerando a natureza delicada de todas as informações que os profissionais de contabilidade devem tratar cotidianamente, investigar a implementação e eficácia de programas de *compliance* em escritórios de contabilidade se mostra de suma importância para garantir a qualidade e segurança dos serviços prestados. Logo, busca-se não apenas o enriquecimento teórico sobre o assunto, mas também contribuir na melhoria contínua e prática desses programas.

3. Procedimentos Metodológicos

Uma pesquisa deve ser classificada de acordo com seus objetivos e métodos empregados, há diversas formas e tipos de estudos, especificamente nesse artigo buscou-se adotar uma abordagem exploratória e descritiva. O objetivo é obter uma visão abrangente de um tema em constante desenvolvimento no meio científico. Além disso, a pesquisa concentra-se na coleta de dados para categorizar características dentro de um grupo específico (GIL, 2008).

Como o foco da pesquisa está diretamente relacionado à prática de *compliance* em escritórios contábeis, optou-se por selecionar exclusivamente profissionais contábeis inseridos no mercado, trabalhando diretamente com clientes por meio de um escritório de contabilidade. A escolha desses profissionais contábeis foi realizada por meio da plataforma online do

LinkedIn, após filtrar e selecionar os indivíduos, entrou-se em contato explicando sobre o objetivo da pesquisa e, com o aceite desses, o questionário foi enviado para a coleta das respostas.

Quanto ao desenvolvimento da pesquisa a opção foi pelo uso de questionários para a coleta de dados, as questões buscam obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, entre outros (GIL, 2008). O teor das perguntas está intimamente ligado à vivência e experimentação pessoal dos profissionais contábeis no uso do *compliance* em seus respectivos ambientes de trabalho. Para sua elaboração optou-se pelo uso da plataforma Google Formulários, permitindo a formulação das questões e a análise dos resultados obtidos.

O questionário foi dividido em três seções distintas (Apêndice), abordando o perfil profissional, o porte do escritório onde o contabilista atua, e por fim o conhecimento e aplicação dos conceitos de *compliance*. Optou-se por usar perguntas objetivas de múltipla escolha, embora tenha sido assegurado aos profissionais o direito de fornecer respostas que não estivessem previamente contempladas nas alternativas apresentadas, utilizando um campo destinado a respostas livres. Os dados foram tratados usando-se estatística descritiva.

4. Resultados e Discussão

Com o questionário aplicado obteve-se um total de 54 respostas, essas que advém integralmente de profissionais instalados no estado do Mato Grosso do Sul. Quanto ao porte dos escritórios contábeis a maior parte pode ser considerada de pequeno porte em consideração ao número de profissionais que atuam nele, conforme apresenta-se na figura 1 a seguir.

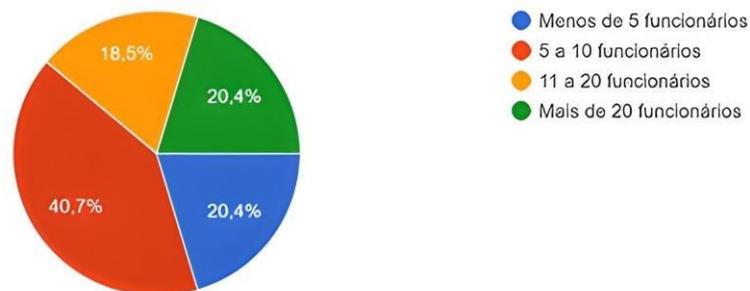


Figura 1. Tamanho do Escritório Contábil em Relação ao Número de Funcionários.

Nota: Cada cor indica um número específico de funcionários, bem como a proporção em relação as respostas.

E ainda, conforme a figura 2, pode-se perceber que a maior parte das empresas atendidas são de pequeno e médio porte, e ainda, na figura 3 que a maior parte dos escritórios não atende um tipo específico de cliente.

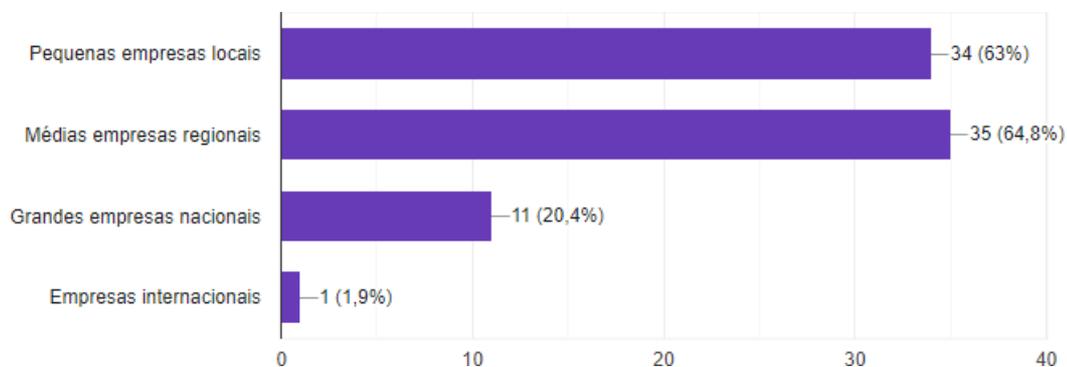


Figura 2. Porte das Empresas Atendidas Pelos Participantes.
Nota: Cada barra indica a proporção em relação as respostas.

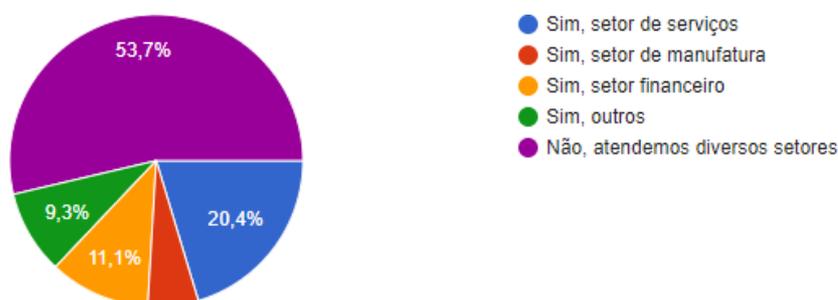


Figura 3. Setores Atendidos Pelos Participantes.
Nota: Cada cor indica um setor, bem como a proporção em relação as respostas.

Por fim, sobre o porte dos escritórios, o maior desafio encontrado pelos profissionais é o de manter um padrão de qualidade consistente, como visto na figura 4. E como desafio citado fora das opções, o de manter mão de obra qualificada.

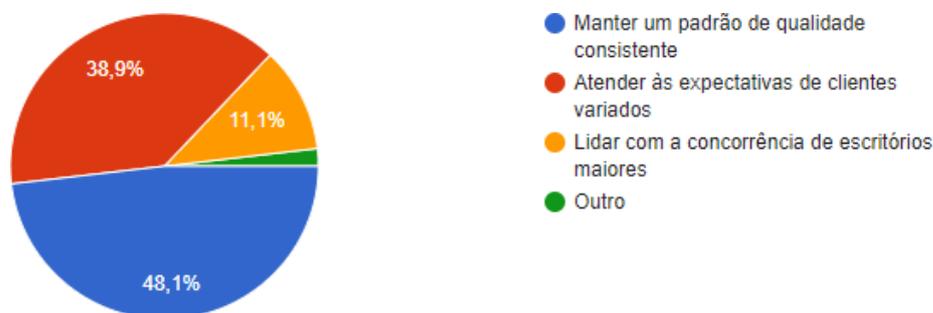


Figura 4. Desafios encontrados para se manter a qualidade do serviço.
Nota: Cada cor indica um desafio, bem como a proporção em relação as respostas.

Sobre o perfil profissional, a maioria dos participantes foram de assistentes contábeis, mas vale ressaltar que a pesquisa também alcançou sócios proprietários e outros colaboradores. Estes, por sua vez, atuam no ramo da contabilidade em uma média acima de 1 ano de

experiência. Tais profissionais se mantêm atualizados sobre regulamentações e normas contábeis principalmente através de publicações especializadas.

Sobre o conhecimento e prática de *compliance*, a maior parte dos profissionais assumem que conhecem em algum grau o conceito, mas que ao mesmo tempo não participaram de um treinamento específico sobre o assunto, como mostram as figuras 5 e 6.

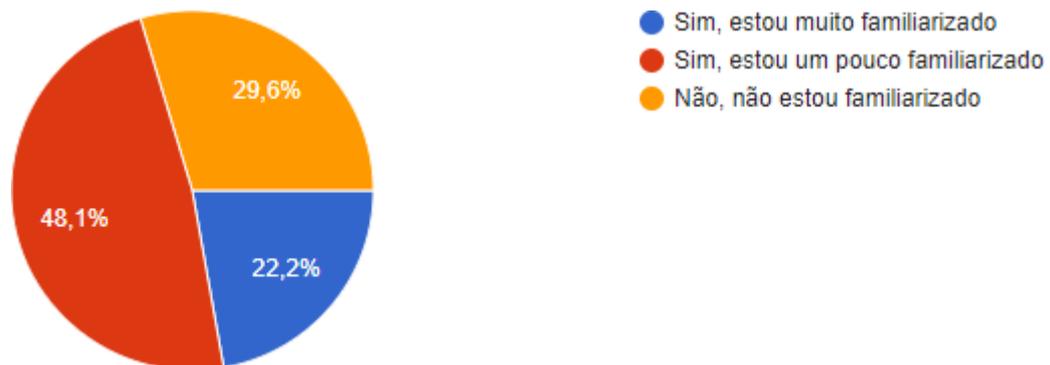


Figura 5. Conhecimento do Conceito de *Compliance*.

Nota: Cada cor indica um grau de familiaridade, bem como a proporção em relação as respostas.

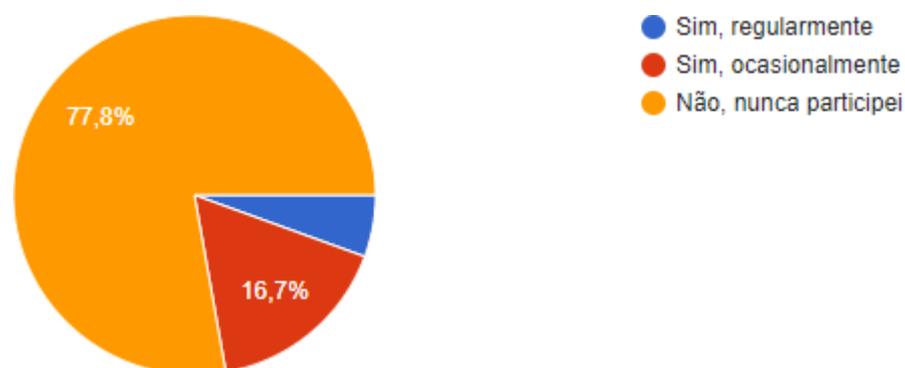


Figura 6. Participação em Programas de Formação em *Compliance*.

Nota: Cada cor indica um a participação em cursos de *compliance*, bem como a proporção em relação as respostas, na cor azul tem-se um percentual de 5,6%.

Outra resposta que obtida é que 63,4% dos participantes já passaram por alguma situação de não conformidade (figura 7) e que 81,5% (figura 8) deles seguiriam as regulamentações e ações éticas para resolver tais fatos. E ainda, tem-se de forma bem dividida a relação de normas internas para resolução desse tipo de conflito (figura 9), onde apenas 38,9% afirmam ter uma política clara e definida para esse enfrentamento. Em relação à ética no trabalho a grande maioria dos participantes (figura 10), 70,4%, demonstrou que ela tem um grau muito importante em seu trabalho, o que também pode ser compreendido pela importância dada à aplicação de práticas de *compliance*, onde 62,9% (figura 11) afirmam que os programas têm um alto grau de impacto as suas práticas laborais. Assim, percebe-se a importância atribuída pelos participantes em relação à conformidade, ética e à presença de normas internas

claras, embora, a baixa porcentagem de participantes com políticas internas bem definidas indica uma área em potencial para melhorias de medidas formais bem definidas para se poder lidar com situações de não conformidade. Esses dados sugerem que o desenvolvimento e fortalecimento contínuo de programas de *compliance*, juntamente com políticas internas, pode contribuir diretamente para uma cultura organizacional mais ética e uma conformidade mais concreta.

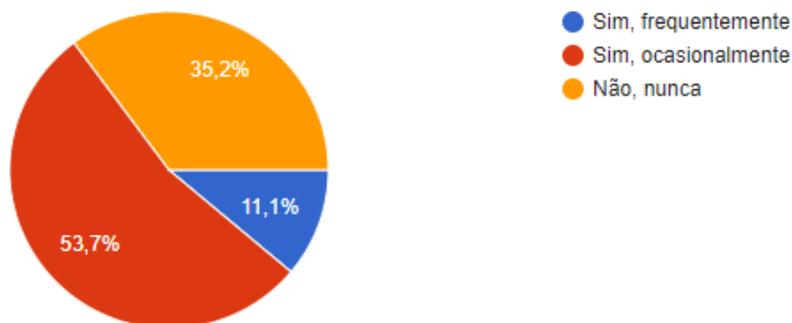


Figura 7. Experiências Anteriores Lidando com Situações de Não Conformidade.

Nota: Cada cor indica a proporção de experiências anteriores lidando com situações de não conformidade.



Figura 8. Abordagem ao Lidar com Situações Éticas Complexas.

Nota: Cada cor indica uma forma de se lidar com situações éticas complexas, bem como a proporção em relação as respostas, a cor laranjada tem um percentual de 5,6%.

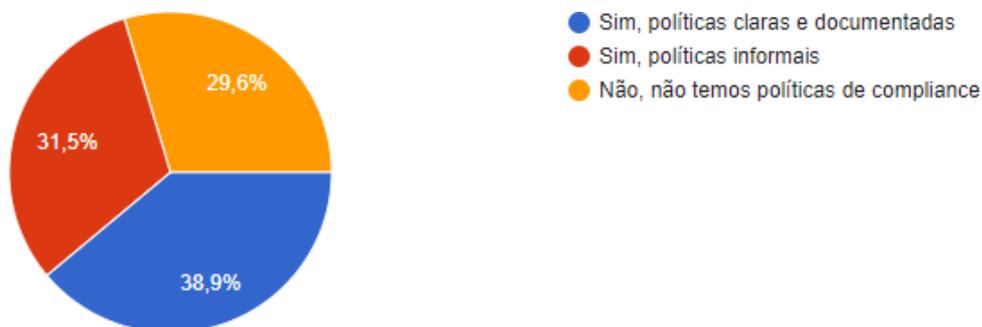


Figura 9. Existência de Políticas Formais de *Compliance* em Escritórios de Contabilidade.

Nota: Cada cor indica um tipo de política formal dentro de escritórios de contabilidade, bem como a proporção em relação as respostas

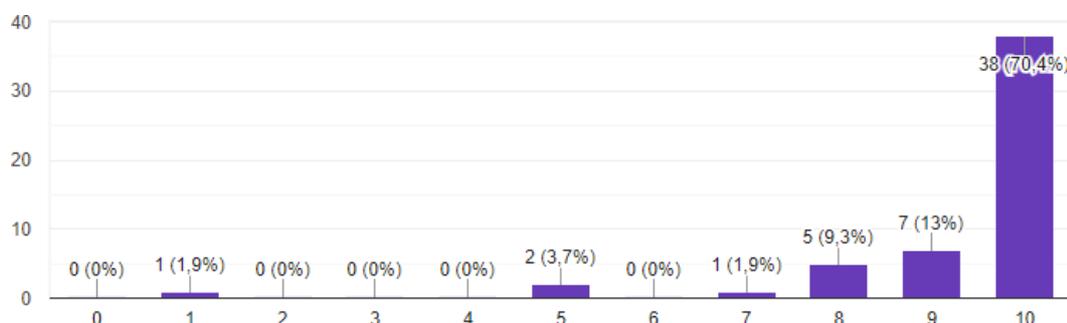


Figura 10. Grau de Importância da Ética no Trabalho.

Nota: Cada barra indica a proporção em relação as respostas, onde quanto mais próximo de 0 (zero) menos importante, e mais próximo de 10 (dez) mais importante.

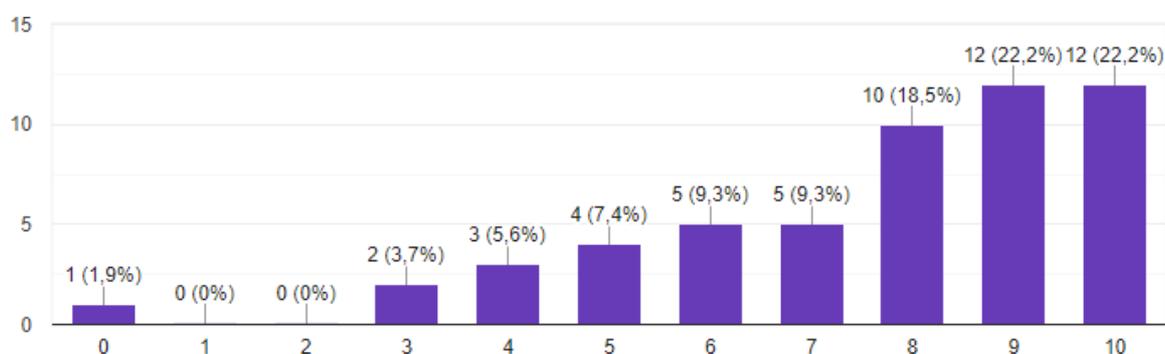


Figura 11. Nível de Importância Atribuído às Práticas de *Compliance*.

Nota: Cada barra indica a proporção em relação as respostas, onde quanto mais próximo de 0 (zero) menos importante, e mais próximo de 10 (dez) mais importante.

Pode-se perceber que os profissionais enxergam uma relação direta em seguir regulamentações com a qualidade do serviço prestado, e que para tanto a educação continuada do *compliance* é muito importante para se atingir esses patamares, como demonstrado pela figura 12. E ainda, os participantes indicam que a educação continuada em *compliance* tem uma relevância muito alta de importância para os colaboradores dos escritórios contábeis, como visto na figura 13.

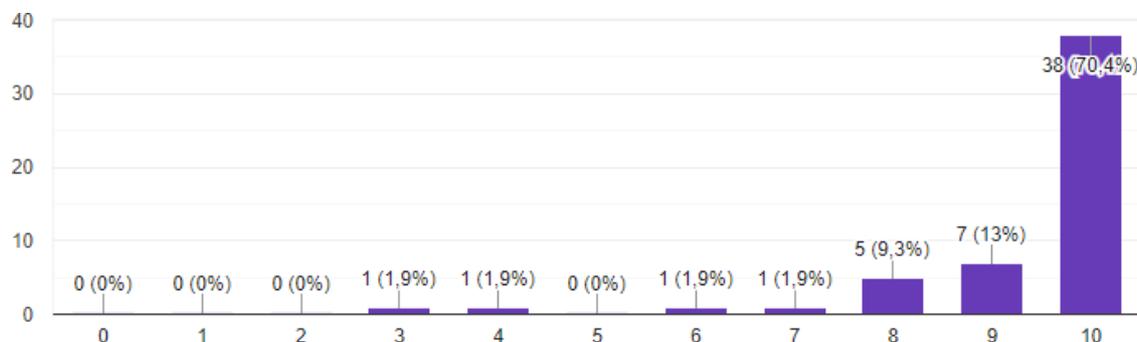


Figura 12. Importância do cumprimento das regulamentações contábeis para a qualidade do serviço prestado.

Nota: Cada barra indica a proporção em relação as respostas, onde quanto mais próximo de 0 (zero) menos importante, e mais próximo de 10 (dez) mais importante.

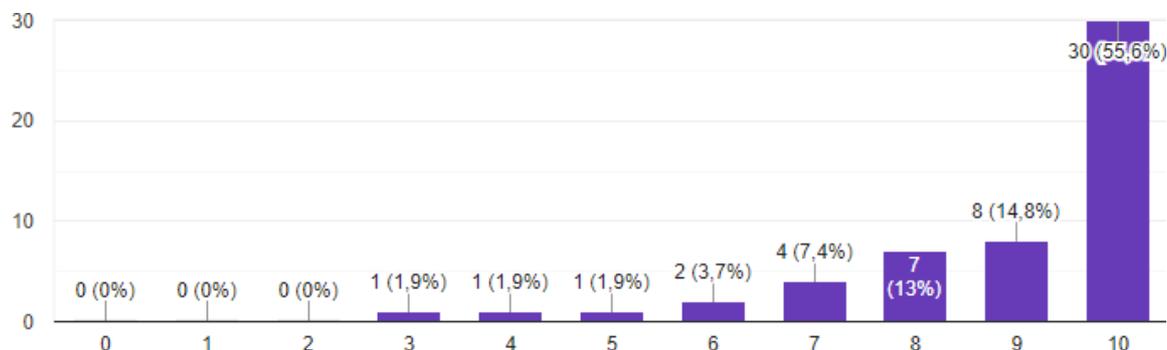


Figura 12. Importância da educação contínua em *compliance* para a equipe do escritório.

Nota: Cada barra indica a proporção em relação as respostas onde quanto mais próximo de 0 (zero) menos importante, e mais próximo de 10 (dez) mais importante.

Percebe-se que os profissionais destacam que seguir uma prática ética é fundamental para se garantir um atendimento de excelência e ainda cativar seus clientes; assim, combater más práticas com exemplos concretos de boas condutas é um ótimo início para aqueles que buscam ética e conformidade constitucional no desempenho de suas tarefas. Para tanto, programas de *compliance* surgem como um caminho a ser seguido (CAMARGO, 2015).

Também se observa que as práticas de *compliance* devem ser incentivadas não apenas pelos colaboradores, mas que deve partir das esferas superiores em uma entidade. Logo, a eficácia de um programa de *compliance* depende também da atuação das lideranças, não se limitando a disseminação do programa em todos os níveis da empresa, mas também envolve a capacidade de cada membro da organização desempenhar seu papel para que se estabeleça um compromisso de alto nível (GIONÉDIS; VIANNA, 2021). Portanto, a adoção de programas de conformidade pode refletir de forma positiva na reputação que as empresas construíram ao longo de sua trajetória, fortalecendo suas marcas e aumentando sua capacidade de atrair e reter clientes, investidores e parceiros (MATHIES, 2018).

Portanto, percebe-se que os profissionais tem muita preocupação em tratar situações de não conformidade com ética, sobretudo, pautados em regulamentações legais, embora eles não possuam uma base consolidada em regimentos internos bem definidos, faltando dessa forma programas claros instaurados nas instituições que possam dar suporte a esse comportamento, logo, cabe aos envolvidos nos cargos da administração traçar metas com treinamentos e desenvolvimento de políticas internas para que os programas de *compliance* se tornem referência na tomada de decisões envolvendo fatos que tem como característica a não conformidade.

5. Considerações Finais

Com o objetivo de primariamente identificar o conhecimento de práticas de *compliance* por profissionais contábeis que atuem diretamente em escritórios contábeis, percebe-se que existe o conhecimento das práticas e preocupação em seguir regulamentações e normas para que se alcance a melhor resposta para situações de não conformidade, embora muitas vezes os falte respaldo em regimentos internos bem definidos, fazendo com que as soluções sejam buscadas de formas individuais sem que exista um caminho explícito para se seguir, o que

demonstra a necessidade de se construir e difundir programas internos de *compliance* que auxiliem na tomada de decisões delicadas perante tais situações.

Como visto, mesmo que não haja explicitamente, muitas vezes, formas bem consolidadas de enfrentar problemas de não conformidade, os participantes apontam que a busca pela resolução se dá a partir de um respaldo em leis e regulamentações ativas, e ainda, a forma com que encaram essas questões é fundamental perante a visão e relação com os clientes atendidos.

Assim, conforme os apontamentos e dados trazidos por esse estudo, tal pesquisa contribui como um estímulo aos pesquisadores que procuram um aprofundamento na relação entre o *compliance* e a prática direta de contabilistas, bem como uma visão de como é a adoção desses programas internamente no ambiente de trabalho dos profissionais que podem e devem expandir esses conceitos para seus clientes. O trabalho ainda apresenta a importância de programas de ensino que tratem disso com os profissionais para que a adesão seja ainda melhor e mais eficaz, considerando a relevância e desenvolvimento recente do termo *compliance* no meio contábil acadêmico e profissional.

Portanto, a partir da análise dos dados aqui apresentados, pode-se concluir que o tema de *compliance* ainda é relativamente recente até mesmo no meio de trabalho de profissionais contábeis, que tem papel chave para difundir essas práticas. Como sugestão de trabalhos futuros fica a recomendação de um estudo na confecção e difusão de programas de *compliance* no ambiente interno de escritórios de contabilidade, e ainda treinamentos para contadores sobre os temas mais relevantes nos conceitos de *compliance*.

REFERÊNCIAS

Antonik, L. R. (2016). *Compliance, ética, responsabilidade social e empresarial: uma visão prática*. Rio de Janeiro: Alta Books.

Assi, M. (2018). *Compliance: como implementar*. São Paulo: Trevisan Editora.

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.

Bertocceli, R. P., Carvalho, A. C., & Venturini, O. (2019). *Manual de Compliance* (1ª ed.). Rio de Janeiro: Forense.

Camargo, R. O. de. (2015). *Compliance Empresarial e Investigação Preliminar*. Rio de Janeiro: Lumen Juris.

Caneloro, A. P. P., Rizzo, M. B. M., & Pinho, V. (2012). *Compliance 360°*. São Paulo: Trevisan.

Coimbra, M. A., & Manzi, V. A. (2010). *Manual de compliance: preservando a boa governança e a integridade das organizações*. São Paulo: Atlas.

Gionédis, L. R. P., & Vianna, M. A. M. (2021). *Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e o Compliance*. Curitiba: Juruá.

Guimarães, P., et al. (Eds.). (2018). *Compliance: Estudos Interdisciplinares Aplicados na Gestão de Instituições de Ensino Superior Públicas*. Natal, RN: EDUFRN.

Gil, A. C. (2008). *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. ed. São Paulo: Atlas.

Manzi, V. A. (2008). *Compliance no Brasil: consolidação e perspectivas* (1ª ed.). São Paulo: Editora Saint Paul.

Mathies, A. (2018). *Assédio Moral e Compliance na Relação de Emprego*. Curitiba: Juruá.

Neves, E. C. (2018). *Compliance Empresarial: O Tom da Liderança*. São Paulo: Trevisan

APÊNDICE

Conhecimento e Aplicação de Compliance

Compliance, no contexto empresarial, representa a adesão rigorosa às leis, normas, regulamentos internos e princípios éticos que regem a atividade da empresa. Seu propósito é assegurar que a organização funcione de acordo com padrões legais e éticos, evitando possíveis infrações. Isso implica na formulação e implementação de políticas e controles internos para prevenir, identificar e corrigir potenciais violações. O questionário a seguir tem a intenção de investigar o uso do Compliance dentro de escritórios contábeis.

*** Indica uma pergunta obrigatória**

1. Você está familiarizado com o termo "compliance" no contexto contábil? *
 - Sim, estou muito familiarizado
 - Sim, estou um pouco familiarizado
 - Não, não estou familiarizado

2. Você já participou de treinamentos ou cursos relacionados a compliance? *
 - Sim, regularmente
 - Sim, ocasionalmente
 - Não, nunca participei

3. Você já teve experiências anteriores lidando com situações de não conformidade? *
 - Sim, frequentemente
 - Sim, ocasionalmente
 - Não, nunca

4. Por que motivo, em sua opinião, o profissional contábil deve agir em conformidade com as regulamentações? *
 - Essencial para a credibilidade do escritório
 - Importante para evitar penalidades legais
 - Ajuda a manter a confiança dos clientes
 - Não considero importante
 - Outro

5. Se sua resposta anterior foi "Outro", por favor, especifique:

6. Como você descreveria sua abordagem ao lidar com situações éticas complexas? *
 - Sempre seguiria as regulamentações estritamente
 - Consideraria as implicações éticas antes de agir
 - Decidiria baseado no benefício para o escritório
 - Não costumo me envolver em situações éticas complexas
 - Outro

7. Se sua resposta anterior foi "Outro", por favor, especifique:
-
8. Como o escritório se adapta para lidar com empresas que têm diferentes requisitos de conformidade? *
- Customizamos nossos serviços para atender aos requisitos de cada cliente.
 - Usamos um conjunto padrão de serviços para todos os clientes
 - Não nos adaptamos, os clientes precisam se adequar aos nossos processos
 - Outro
9. Se sua resposta anterior foi "Outro", por favor, especifique:
-
10. O escritório realiza avaliações regulares para garantir a conformidade com as regulamentações? *
- Sim, trimestralmente
 - Sim, anualmente
 - Não, não realizamos avaliações regulares
 - Outro
11. Se sua resposta anterior foi "Outro", por favor, especifique:
-
12. Como o escritório lida com os desafios de manter a segurança das informações dos clientes? *
- Investindo em tecnologias de segurança cibernética
 - Mantendo cópias físicas dos documentos
 - Confiamos na segurança das plataformas utilizadas
 - Não consideramos a segurança um desafio significativo
 - Outro
13. Se sua resposta anterior foi "Outro", por favor, especifique:
-
14. O escritório contábil possui políticas formais de compliance? *
- Sim, políticas claras e documentadas
 - Sim, políticas informais
 - Não, não temos políticas de compliance
15. Como o escritório garante que todas as atividades contábeis estejam em conformidade com as normas? *
- Usando ferramentas de software especializado
 - Realizando revisões regulares por profissionais
 - Confiamos na experiência dos colaboradores
 - Outro
16. Se sua resposta anterior foi "Outro", por favor, especifique:

17. Qual é a abordagem do escritório em relação à privacidade e segurança das informações dos clientes? *

Utilizamos medidas rigorosas para proteger as informações

Utilizamos medidas básicas de segurança

Não consideramos a segurança da informação relevante

Outro

18. Se sua resposta anterior foi "Outro", por favor, especifique:

19. Quais são as consequências para o escritório caso ocorra um caso de não conformidade? *

Multas e penalidades financeiras

Danos à reputação e perda de clientes

Ações legais contra o escritório

Não há consequências significativas

Outro

20. Se sua resposta anterior foi "Outro", por favor, especifique:

21. Qual é a sua percepção sobre a relação entre o uso de tecnologia e a eficácia do compliance contábil? *

Tecnologia é fundamental para o compliance eficaz

Tecnologia pode auxiliar, mas não é crucial

Tecnologia não tem impacto no compliance

22. Em sua opinião, quais são os principais desafios enfrentados ao implementar um programa de compliance em um escritório contábil? *

Falta de conscientização da equipe

Falta de recursos financeiros

Falta de apoio da alta administração

Outro

23. Se sua resposta anterior foi "Outro", por favor, especifique:

Perguntas de avaliação com escala

24. Em uma escala de 0 (nenhum) a 10 (muito alto), qual é o seu nível de confiança em relação ao seu grau de conhecimento a respeito das regulamentações contábeis relevantes?

*

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

25. Em uma escala de 0 (nada importante) a 10 (muito importante), qual o grau de

importância da ética no seu trabalho? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

26. Em uma escala de 0 (muito baixa) a 10 (muito alta), qual é o nível de *

importância atribuído às práticas de compliance em seu escritório?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

27. Em uma escala de 0 (fortemente negativa) a 10 (fortemente positiva), qual é a sua percepção sobre a relação entre adoção de práticas de compliance e a reputação do escritório contábil? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

28. Em uma escala de 0 (não considero importante) a 10 (extremamente importante), qual é a importância do relacionamento com o cliente para a reputação do escritório, na sua opinião? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

29. Em uma escala de 0 (não considero importante) a 10 (extremamente importante), qual é a importância do cumprimento das regulamentações contábeis para a qualidade do serviço prestado? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

30. Em uma escala de 0 (não considero importante) a 10 (extremamente importante), como você avalia a importância da educação contínua em compliance para a equipe do escritório? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

31. Em uma escala de 0 (muito baixa) a 10 (muito alta), como você avaliaria a conscientização dos colegas de trabalho sobre o compliance contábil? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Perfil profissional.

32. Qual é o seu cargo atual dentro do escritório contábil? *
- Contador
 - Analista Financeiro
 - Assistente Contábil
 - Outro
33. Se escolheu a opção "Outro" na pergunta anterior, por favor, especifique sua função:
-

34. Há quanto tempo você trabalha na área contábil? *
- Menos de 1 ano
 - 1 a 3 anos
 - 4 a 6 anos
 - Mais de 6 anos
35. Como você se mantém atualizado sobre as regulamentações e normas contábeis? *
- Participando de cursos presenciais
 - Participando de cursos online
 - Lendo publicações especializadas
 - Recebendo informações do escritório
 - Outro
36. Se escolheu a opção "Outro" na pergunta anterior, por favor, especifique:
-

Porte do Escritório

37. Qual é o tamanho aproximado do seu escritório contábil em termos de número de funcionários? *
- Menos de 5 funcionários
 - 5 a 10 funcionários
 - 11 a 20 funcionários
 - Mais de 20 funcionários
38. Que tipos de empresas vocês costumam atender? *
- Pequenas empresas locais
 - Médias empresas regionais
 - Grandes empresas nacionais
 - Empresas internacionais
39. O escritório lida com clientes de setores específicos? *
- Sim, setor de serviços
 - Sim, setor de manufatura
 - Sim, setor financeiro
 - Sim, outros

Não, atendemos diversos setores

40. Se sua resta anterior for "Sim, outros", por favor, especifique:

41. O escritório contábil possui políticas ou procedimentos específicos para atender a diferentes tipos de empresas? *

Sim, políticas bem definidas

Sim, procedimentos flexíveis

Não, políticas gerais aplicadas a todos

Não temos políticas específicas

42. Em relação ao porte do escritório, qual fator você considera mais desafiador? *

Manter um padrão de qualidade consistente

Atender às expectativas de clientes variados

Lidar com a concorrência de escritórios maiores

Outro

43. Se sua resta anterior for "Sim, outros", por favor, especifique:
