UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

CENTRO SOCIOECONÔMICO

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CONTABILIDADE – MESTRADO

Marina Souza Sebastião

Governança corporativa e canais de denúncias: uma análise das políticas de *whistleblowing*

Florianópolis

2021

Marina Souza Sebastião

Governança corporativa e canais de denúncias: uma análise das políticas de *whistleblowing*

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Contabilidade da Universidade Federal de Santa Catarina para a obtenção do título de Mestre em Contabilidade
Orientador: Prof. Dr. José Alonso Borba

Florianópolis

2021

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Sebastião, Marina Souza
Governança corporativa e canais de denúncias : uma análise das políticas de whistleblowing / Marina Souza Sebastião ; orientador, José Alonso Borba, 2021.
110 p.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Sócio-Econômico, Programa de Pós-Graduação em Contabilidade, Florianópolis, 2021.

Inclui referências.

1. Contabilidade. 2. whistleblowing. 3. canal de denúncias. 4. governança corporativa. 5. código de ética. I. Borba, José Alonso. II. Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em Contabilidade. III. Título.

Marina Souza Sebastião

Governança corporativa e canais de denúncias: uma análise das políticas de *whistleblowing*

O presente trabalho em nível de mestrado foi avaliado e aprovado por banca examinadora composta pelos seguintes membros:

Profa. Suliani Rover, Dra.

Universidade Federal de Santa Catarina

Prof. Luiz Alberton, Dr.

Universidade Federal de Santa Catarina

Prof. Adolfo Henrique Coutinho e Silva, Dr.

Universidade Federal do Rio de Janeiro

Certificamos que esta é a **versão original e final** do trabalho de conclusão que foi julgado adequado para obtenção do título de Mestre em Contabilidade.

ICP-Edu
Documento assinado digitalmente
Ilse Maria Beuren
Data: 22/09/2021 19:58:09-0300
CPF: 230.181.940-04
Verifique as assinaturas em https://v.ufsc.br

Prof. Ilse Maria Beuren Dr.(a)

Coordenação do Programa de Pós-Graduação

ICP-Edu
Documento assinado digitalmente
Jose Alonso Borba
Data: 08/09/2021 21:17:03-0300
CPF: 464.907.879-20
Verifique as assinaturas em https://v.ufsc.br

Prof. José Alonso Borba Dr.

Orientador(a)

Florianópolis, 2021.

Dedico esse trabalho à minha família.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pela vida e por todas as possibilidades que tenho em cada dia que se inicia.

Ao meu orientador Dr. José Alonso Borba por todo apoio, paciência e por todos os conhecimentos transmitidos. Obrigada professor!

Ao professor Dr. Lucas Maragno pelas valiosas contribuições, paciência e conhecimentos compartilhados.

À professora Dra. Maíra Melo de Souza por todo apoio, incentivo e carinho.

Ao meu esposo Salmir da Silva Ramos por me incentivar a crescer sempre, acreditar em mim e por toda paciência que demonstrou nessa jornada.

À minha filha pet Pérola por seu amor e companheirismo em todas as horas dedicadas nesse estudo.

À minha irmã Paola Souza Sebastião por seu apoio e amor, obrigada por me ouvir e me ajudar em todos os momentos.

À minha mãe Sonia Rios Souza por sempre me incentivar e por me ensinar desde criança a importância dos estudos.

À minha amiga do PPGC Luana Caroline da Silva por sua amizade, sempre presente disposta a ajudar.

À minha amiga Carolina de Oliveira por sua amizade e carinho.

À todos os professores do PPGC e a todos os professores que já tive até hoje na minha vida acadêmica.

À todos que participaram direta ou indiretamente desse estudo. Muito obrigada!

“Seja a mudança que você quer ver no mundo” (Dalai Lama).

RESUMO

A legislação brasileira vem mudando e trazendo novos dispositivos para embasar e viabilizar o processo de apoio às denúncias no ambiente corporativo. Com destaque para a Lei n.º 12.846/2013 conhecida como Lei anticorrupção brasileira, que traz parâmetros para um programa de *compliance* e implementação de controles internos. Nesse contexto tem destaque a governança corporativa com papel de estruturar o programa de integridade, estabelecendo políticas que apoiem a denúncia e implementação de um canal de denúncias. Por isso, essa pesquisa tem o objetivo de analisar a relação entre os fatores de governança corporativa e o nível de apoio aos canais de denúncias de empresas brasileiras. Para tanto realizou-se uma pesquisa descritiva, caracterizada como documental e com abordagem qualitativa e quantitativa. Foi elaborado um checklist fundamentado nas disposições da SOX (2002) dos Estados Unidos, no Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa do IBGC (2015) do Brasil, na Controladoria Geral da União (2015) do Brasil, e no guia *A Resource Guide to the U.S. Foreign Corrupt Practices ACT* do DOJ e SEC (2020) dos Estados Unidos, com intuito de mensurar o nível de apoio aos canais de denúncias nas empresas brasileiras de capital aberto. O checklist foi aplicado nos códigos de ética das empresas. Também foram coletadas informações referentes a governança corporativa das empresas. As características do conselho de administração coletadas: tamanho do conselho de administração, independência do conselho de administração, não dualidade do CEO/*chairman*, percentual do maior acionista e se pertence ao Novo Mercado e as características do comitê de auditoria coletadas foram: tamanho do comitê de auditoria, a independência do comitê de auditoria e a expertise do comitê de auditoria. A amostra de pesquisa é formada pelas 448 empresas de capital aberto brasileiras que operavam na B3 em abril de 2021. Os dados foram manualmente coletados, a partir da leitura dos códigos de ética ou conduta das empresas, dos formulários de referência disponíveis no *site* da B3 e dos *sites* das próprias empresas. Os dados foram analisados por meio de estatísticas descritivas, correlação e regressão tobit. Os resultados descritivos apontaram 390 códigos de ética ou conduta e 369 canais de denúncias entre as empresas pesquisadas. A média de apoio ao canal de denúncias na amostra foi de 6,74, em uma escala de 0 a 12. Os resultados da regressão tobit para o modelo estimado apontam que as seguintes características estão individualmente associadas positivamente com o nível de apoio aos canais de denúncias: pertencer ao Novo Mercado, a *expertise* do comitê de auditoria, a auditoria por empresa *Big four*, o segmento operacional em que atua, o tamanho da empresa e o fato de ter um canal de denúncias.

Palavras-chave: *whistleblowing*. canal de denúncias. governança corporativa. código de ética.

ABSTRACT

Brazilian legislation has been changing and bringing new devices to support and enable this process to support complaints in the corporate environment. In particular, Law n.º 12.846/2013 known as the Brazilian Anti-Corruption Law, which provides parameters for a compliance program and the implementation of internal controls. In this context, corporate governance stands out, with the role of structuring the integrity program, establishing policies that support whistleblowing and implementing a report channel. Therefore, this research aims to analyze the relationship between corporate governance factors and the level of support for reporting channels for Brazilian companies. Therefore, a descriptive research was carried out, characterized as documentary and with a qualitative and quantitative approach. A checklist was prepared based on the provisions of the SOX (2002) of the United States, the Code of Best Corporate Governance Practices of the IBGC (2015) of Brazil, the Comptroller General of the Union (2015) of Brazil, and the guide A Resource Guide to the US Foreign Corrupt Practices ACT of the DOJ and SEC (2020) of the United States, in order to measure the level of support for report channel in publicly traded Brazilian companies. The checklist was applied to the companies' codes of ethics. Information regarding the companies' corporate governance was also collected. The characteristics of the board of directors collected: size of the board of directors, independence of the board of directors, non-duality of the CEO/chairman, percentage of the largest shareholder and whether it belongs to Novo Mercado and the characteristics of the audit committee collected: size of the audit committee, the independence of the audit committee and the expertise of the audit committee. The research sample is formed by the 448 Brazilian publicly traded companies that operated in B3 in April 2021. Data were manually collected, based on the reading of the companies' codes of ethics or conduct, the reference forms available on the B3 website and the companies' own websites. Data were analyzed using descriptive statistics, correlation and tobit regression. The descriptive results pointed to 390 codes of ethics or conduct and 369 reporting channels among the companies surveyed. The average support for the reporting channel in the sample was 6.74, on a scale from 0 to 12. The results of the tobit regression for the estimated model indicate that the following characteristics are individually positively associated with the level of support for report channels: belonging to the Novo Mercado, the expertise of the audit committee, the audit by a Big Four company, the operating segment in which it operates, the size of the company and the fact that it has a report channel.

Keywords: whistleblowing. report channel. corporate governance. code of ethics.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Exemplo de canal de denúncias.....39
Figura 2 – Exemplo de divulgação no código de ética.....52
Figura 3 - Exemplo de canal de denúncias sem nome específico.....58

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Princípios Globais de Governança Corporativa.....23
Quadro 2 - Etapas para um programa efetivo de ética e *compliance*.....27
Quadro 3 – Pesquisas brasileiras.....35
Quadro 4 - Lista de verificação aplicada a política de denúncia.....37
Quadro 5 - Variável dependente e variáveis independentes da pesquisa.....41

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Análise dos códigos de ética e canais de denúncias da amostra.....48
Tabela 2 - Frequência de divulgação de cada item da lista de verificação.....49
Tabela 3 - Análise do nome dos canais de denúncias.....57
Tabela 4 - Análise da estrutura operacional dos canais de denúncias.....59
Tabela 5 - Estatística descritiva do Nível de apoio aos canais por setor.....62
Tabela 6 - Estatísticas descritivas das variáveis 66
Tabela 7 - Correlação de Spearman (n = 448).....69
Tabela 8 - Fator de inflação da variância (VIF).....74
Tabela 9 - Análise dos fatores associados ao nível de apoio aos canais de denúncias....75

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ASX	*Australian Stock Exchange*
BACEN	Banco Central do Brasil
CVM	Comissão de Valores Mobiliários
CGU	Controladoria Geral da União
DOJ	*Department of Justice*
FCPA	*Foreign Corrupt Practices ACT*
IBGC	Instituto Brasileiro de Governança Corporativa
IPC	Índice de Percepção da Corrupção
JB	Jarque Bera
NYSE	*New York Stock Exchange*
OCDE	Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico
SEC	*Securities and Exchange Commission*

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 15
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO E PROBLEMA DE PESQUISA 15
1.2 OBJETIVOS 17
1.2.1 Objetivo Geral 18
1.2.2 Objetivos Específicos 18
1.3 JUSTIFICATIVA 18
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA 20
2.1 GOVERNANÇA CORPORATIVA 20
2.2 COMITÊ DE AUDITORIA 25
2.3 PROGRAMA DE INTEGRIDADE 26
2.3.1 Canal de denúncias 31
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS 36
3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO 36
3.2 SELEÇÃO DA AMOSTRA 36
3.3 COLETA DE DADOS 36
3.4 VARIÁVEIS E MODELO DE REGRESSÃO 40
3.4.1 Governança Corporativa 43
3.4.2 Qualidade do Comitê de Auditoria 45
4 RESULTADOS DA PESQUISA 48
4.1 CARACTERÍSTICAS DA AMOSTRA ANALISADA 48
4.2 ANÁLISE DO NÍVEL DE APOIO AOS CANAIS 49
4.3 ANÁLISE DAS CARACTERÍSTICAS DOS CANAIS DE DENÚNCIAS 56
4.4 ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS 61
4.5 ANÁLISE DO MODELO TOBIT DO NÍVEL DE APOIO AOS CANAIS DE DENÚNCIAS 73
5 CONCLUSÕES 78
REFERÊNCIAS 81
Apêndice A – Amostra de pesquisa 88
Apêndice B – Exemplo de divulgação dos itens da lista de verificação 104

1 INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO E PROBLEMA DE PESQUISA

Os impactos na economia e na sociedade causados por fraudes contábeis em grandes corporações levantam questionamentos e preocupações acerca do tema. No Brasil, casos de fraudes contábeis como Banco Santos, Banco Pan Americano, Sadia, Aracruz, Gol linhas aéreas e Petrobrás demonstram que o assunto tem muito a ser investigado e discutido no país.

A denúncia ou *whistleblowing* como é conhecido o termo em inglês, tem se mostrado um importante meio para garantir a transparência e integridade dos mercados globais sendo considerada um dos desenvolvimentos mais importante da governança corporativa (Lombard, Brand, & Austin, 2020).

Inclusive, desde 2010, a denúncia se mantém como o método mais frequente na detecção de fraudes (ACFE, 2010, 2018). A mensuração do volume de perdas resultantes de fraudes é complexa, pois além das perdas nas receitas das organizações também existem as perdas indiretas relacionadas à reputação das empresas após um escândalo (ACFE, 2010 e 2018).

Nos Estados Unidos, o canal de denúncias é obrigatório desde 2002. Após os escândalos envolvendo as empresas Enron em 2001 e a empresa WorldCom em 2002, foi sancionada a Lei *Sarbanes-Oxley* em 30 de julho de 2002, tendo como premissa a boa governança corporativa. A SOX como ficou conhecida, declara que as empresas devem estabelecer meios de recebimento de reclamações a respeito de preocupações que envolvam a contabilidade ou auditoria de maneira confidencial e anônima (Hassink, Vries, & Bollen, 2007).

Sendo assim, a SOX (2002) considera o canal de denúncias uma boa prática de governança corporativa. Por isso, além de divulgar uma política de apoio aos canais de denúncias espera-se que as empresas tenham um canal de denúncias como um mecanismo de *compliance*, pois há evidências de que os canais de denúncias são ferramentas eficazes na detecção de fraudes (Johansson, & Carey 2015).

Nesse contexto, vários países operam mudanças na legislação que buscam prevenir, detectar e remediar as ocorrências de casos de fraudes, em especial, por meio do estabelecimento de um programa de integridade. Com destaque para os controles internos, políticas de apoio a denúncia e estabelecimento de canais de denúncias internos.

Um importante pilar na construção do programa de integridade da empresa é a elaboração do código de ética ou conduta empresarial. O código de conduta e ética faz parte do programa de conformidade da empresa (Andreisová, 2016). Nele a organização deve divulgar suas políticas de apoio a denúncia incluindo seu canal de denúncias.

Sendo assim, o conselho de administração e o comitê de auditoria tem papeis fundamentais nesse processo de elaboração do código de ética organizacional, pois esses órgãos de governança corporativa participam diretamente da construção do programa de integridade, elaboração do código de ética e implementação do canal de denúncias.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) (2015) os agentes de governança têm papel relevante na elaboração, disseminação e cumprimento do código de conduta. Pois o código deve promover os princípios éticos e refletir a identidade e cultura organizacional. Dessa forma, o apoio a denúncia deve estar expressamente formalizado no código de conduta.

Outros países a partir da SOX, têm implementado disposições sobre incentivo a denúncias corporativas. Muitas vezes essas disposições estão atreladas a códigos de governança corporativa, como é o caso por exemplo do Reino Unido (Código combinado sobre governança corporativa de julho de 2003), da Holanda (Código *Tabaksblat*) e da Bélgica (Código de Governança Corporativa de 2004) (Hassink *et al*., 2007).

Na Austrália, os princípios do Conselho de Governança Corporativa da *Australian Stock Exchange* (ASX) 2019, recomendam a existência e a divulgação de uma política de denúncia. No Canadá, a regulamentação e as políticas de denúncias corporativas concentram-se, na fraude de valores mobiliários e conduta imprópria, atualmente são tratadas em nível provincial, com cada província fornecendo seus próprios regulamentos e um órgão regulador (Lombard *et al.*, 2020).

Evidências empíricas demonstram os efeitos de proteções e incentivos à denúncia. As abordagens são diversas, como a proteção oferecida aos denunciantes (Chordiya, Sabharwal, Relly, & Berman, 2019), as diferenças e semelhanças quando a denúncia é interna ou externa (Dworkin & Baucus, 1998), a diferença na intenção de denunciar quando o canal de denúncias é administrado por empresa terceirizada e independente (Gao, Greenberg, & Wong-on-wing, 2014).

Houve pesquisa a respeito dos impactos da retaliação ao denunciante (Kenny, Fotaki, & Scriver, 2018), as relações entre as orientações de valor dos indivíduos e as opções de denúncia oferecidas na organização (Nayir & Herzig, 2012), buscando entender melhor a confidencialidade que envolve o processo da denúncia (Pacella, 2018),

se a moralidade, o custo-benefício e a emoção impactam na decisão de realizar uma denúncia externa (Park & Lewis, 2019), as influências das recompensas financeiras e dos canais anônimos na intenção de denunciar (Pope & Lee, 2013), examinando os tipos de denunciantes (Smaili, & Arroyo, 2017).

Existem algumas pesquisas brasileiras sobre denúncia com diferentes enfoques, sobre a influência de custos e benefícios intrínsecos e da interação do indivíduo com a organização na hora de denunciar (Fajardo, & Cardoso, 2014a), a influência de aspectos individuais e relacionais na intenção de denunciar (Fajardo, & Cardoso, 2014b).

Também elementos culturais específicos que podem dificultar a denúncia no Brasil (Sampaio, & Sobral, 2013). Outra pesquisa analisa a influência dos fatores julgamento ético, lócus de controle, clima ético organizacional e materialidade do problema nas intenções de *whistleblowing* dos auditores internos no país, considerando canais internos e externos (Vasconcelos, 2015).

Porém, o tema não tem ganhado atenção dada a relevância que possui e os diversos fatores e aspectos que engloba. A fraude é um problema real que afeta muitas organizações e a denúncia revela-se um dos meio mais eficazes de se prevenir e até mesmo combater a fraude, desta forma, políticas de apoio a denúncia dentro das organizações são importantes assim como a existência de canais de denúncias.

Considerando a relevância da denúncia na prevenção e combate a fraudes em organizações, verifica-se a necessidade de mais estudos dos fatores que influenciam para a implementação de políticas de apoio a denúncia dentro das organizações. Conforme discutido, os agentes de governança corporativa são responsáveis pela elaboração do programa de integridade, cumprimento do código de ética, divulgação de políticas de apoio e manutenção do canal de denúncias, o que torna interessante o estudo da relação entre as características de governança corporativa e o apoio ao canal de denúncias.

Para o funcionamento eficaz do canal de denúncias cada organização deve explicar de maneira detalhada o funcionamento do processo da denúncia (Hassink *et al*., 2007). Desta forma, surge a seguinte pergunta de pesquisa: Quais fatores de governança corporativa estão relacionados ao nível de apoio aos canais de denúncias nas empresas brasileiras?

1.2 OBJETIVOS

Neste tópico estão apresentados o objetivo geral e os objetivos específicos deste estudo.

1.2.1 Objetivo Geral

O objetivo geral deste estudo é analisar a relação entre os fatores de governança corporativa e o nível de apoio aos canais de denúncias de empresas brasileiras.

1.2.2 Objetivos Específicos

a) Mensurar o nível de apoio aos canais denúncia nas empresas brasileiras;
b) Identificar alguns fatores relacionados a governança corporativa e qualidade do comitê de auditoria das empresas brasileiras;
c) Verificar a relação entre esses fatores e o nível de apoio aos canais de denúncias oferecido por essas empresas;
d) Analisar a estrutura operacional dos canais de denúncias das empresas brasileiras.

1.3 JUSTIFICATIVA

Este estudo justifica-se por trazer contribuições práticas e sociais. A contribuição prática deste estudo é ajudar a evidenciar como as empresas brasileiras de fato estão aplicando seus programas de integridade, no que tange a prevenção de fraudes e outras condutas questionáveis, através de uma apolítica de apoio ao canal de denúncias. Outra contribuição prática é o auxílio no processo de entendimento da estrutura operacional dos canais de denúncias brasileiros.

De acordo com o relatório da ACFE (2018) as fraudes podem ser extremamente devastadoras, sendo de interesse da sociedade entender como as empresas brasileiras estão atuando nesse sentido. As empresas avaliam seus riscos e fazem decisões de alocação de recursos, reguladores precisam determinar onde concentrar seus esforços de fiscalização, investidores e clientes precisam decidir onde investir seu capital e ainda a mídia deseja contexto e direção para aumentar a conscientização sobre a questão ao público em geral.

As políticas de apoio a denúncia e os canais de denúncias devem contribuir para esse entendimento. No Brasil, pesquisa Deloitte (2019) aponta que 69% das empresas que participaram do estudo apresentaram ocorrência de fraude nos últimos quatro anos. As perdas financeiras foram as consequências mais mencionadas para os profissionais envolvidos em casos de fraudes.

O Brasil é visto internacionalmente como um país que enfrenta problemas com a corrupção. O país apresenta altos níveis de corrupção, segundo a *Transparency International* (2019) o Índice de Percepção da Corrupção (IPC) atingiu em 2019 o pior patamar da série histórica com 35 pontos, em uma escala que vai de 0 a 100 na qual 0 o país é considerado altamente corrupto e 100 significa que o país é percebido como muito íntegro. Desde 2012 e até a última divulgação (2019), o país segue estagnado com sua pior pontuação no IPC. A corrupção é justamente o principal foco das políticas e processos definidos para o tratamento de fraudes. Sendo assim, o cenário brasileiro enseja por pesquisa sobre o tema denúncia.

Sendo a denúncia uma ferramenta eficaz no combate a irregularidades, verifica-se contribuição social dessa pesquisa, pois colabora com o processo de fiscalização e de transparência evidenciando como empresas brasileiras atuam para apoiar denúncias internas, discutindo fatores de governança corporativa relacionados a essa prática.

Existem poucas evidências na literatura sobre esse tema no Brasil. Portanto, essa pesquisa pretende contribuir para o entendimento e discussão desse tema. Considerando a importância da denúncia e os problemas com a corrupção no Brasil, é de interesse de brasileiros e de outros países acompanhar o andamento desse processo no país.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo está apresentado o referencial teórico que dá suporte ao trabalho realizado.

2.1 GOVERNANÇA CORPORATIVA

A governança como vemos hoje, teve seu foco inicial na Teoria da Agência (Jensen & Meckling, 1976). Desenvolveu-se como reação aos oportunismos gerados quando do divórcio entre a figura de propriedade e gestão. Essa separação acarretou transformações profundas nas organizações, como por exemplo: a propriedade separou-se da administração, proprietários foram substituídos por executivos contratados e os objetivos da organização deixaram de ser apenas a maximização do lucro, com isso vários conflitos de interesse passaram a ser observados no interior das organizações (Rossetti, & Andrade, 2014).

Sendo assim, no mundo empresarial moderno duas características se destacam: a propriedade das empresas hoje está usualmente bem disseminada em muitos acionistas e a gestão da empresa não é mais feita pelo mesmo indivíduo que detém a propriedade (Martin, Santos, & Dias Filho, 2004).

Essa divisão ocorreu pelo aumento da complexidade das operações nas empresas, fazendo surgir especialistas para operacionalizar as gerências. A Teoria da Agência analisa as relações entre os *stakeholders* nesse contexto, essas relações podem resultar em conflitos de interesse entre os participantes de uma organização. (Arruda, Madruga, & Junior, 2008).

De acordo com a Teoria da Agência de Jensen e Meckling (1976), nas relações organizacionais, existe razão para acreditar que nem sempre os agentes (gerentes) tomarão decisões no melhor interesse do principal (acionistas), ocasionando custos de monitoramento das ações do agente, a exemplo, os custos em estabelecer mecanismos de governança corporativa. A governança corporativa está diretamente ligada a essa teoria, uma vez que, a aplicação das práticas de governança visa diminuir os problemas de agência, reduzindo ou até mesmo eliminando os conflitos de interesse entre os *stakeholders.*

Aplicar tais práticas de governança dentro da organização gera custos, porém são custos necessários, esses custos variam de acordo com o porte da empresa. Para Jensen e Meckling (1976) os custos de agências são o resultado da soma dos custos existente na

criação e estruturação do contrato entre o principal e o agente, o monitoramento do agente e as perdas residuais decorrente das decisões prejudiciais à riqueza do principal.

Quanto a definição do conceito de governança corporativa, não existe uma única definição. A Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) (1999), entende governança corporativa como sendo o sistema pelo qual as corporações são dirigidas e controladas. Sua estrutura define a distribuição dos direitos e responsabilidades entre os diferentes participantes da organização, dentre acionistas, conselho de administração, diretores executivos e demais interessados.

Já para os autores Rossetti e Andrade (2014) a governança corporativa pode ser entendida como um conjunto de princípios e práticas que regem o sistema de poder e os mecanismos de gestão das empresas. Sendo seus quatro princípios: *compliance*, *accountability*, *disclosure* e *fairness*. Com isso, a boa governança corporativa, visa a maximização da riqueza dos proprietários e o atendimento dos direitos de outras partes interessadas (stakeholders), minimizando oportunidades conflitantes.

Para Silveira (2014) o que chamamos de "governança corporativa" diz respeito a um conjunto de práticas de negócio alicerçadas sobre princípios comuns que foram desenvolvidas por todo o mundo a partir do início dos anos 1990. A discussão sobre o tema tem início a partir de sólidos princípios que desde o início nortearam o movimento em prol da boa governança.

Outra definição é a do IBGC (2015) onde a governança corporativa é o sistema pelo qual as organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, incluindo os relacionamentos entre sócios, conselho de administração, órgãos de fiscalização e controle, diretoria e demais partes interessadas. Além disso, para o instituto, as boas práticas de governança corporativa transformam princípios básicos em recomendações objetivas, direcionando interesses com intuito de preservar e otimizar o valor econômico de longo prazo da organização, melhorando seu acesso a recursos e contribuindo para a qualidade da gestão da organização e seu bem comum.

Percebe-se que existe uma variedade de conceitos para esse termo, e a justificativa está no fato de a governança corporativa ser o resultado de um longo processo de desenvolvimento das organizações e da contabilidade. Sendo o objetivo básico da Contabilidade fornecer informações econômicas para os vários usuários, de forma a possibilitar decisões racionais (Iudícibus, 2010), entende-se a governança corporativa parte intrínseca desse processo.

Um dos marcos históricos da governança moderna, ocorreu em 1992 com a divulgação do Relatório Cadbury. Desenvolvido por Adrian Cadbury e outros participantes do comitê criado pelo Banco da Inglaterra, o Relatório Cadbury (1992) objetiva compartilhar ações a serem adotadas no mercado financeiro, no que diz respeito as elaborações das demonstrações contábeis e prestações de contas, como forma de contribuição positiva para desenvolvimento da governança corporativa.

O Relatório Cadbury incentivou o papel mais ativo nas corporações por parte de investidores institucionais, o fortalecimento de canais de comunicação entre acionistas, conselheiros e diretores executivos e o envolvimento maior do governo no mercado, em conjunto com uma nova era de autorregulamentação (Rossetti & Andrade, 2014).

Outros marcos históricos merecem destaque no que tange o tema governança corporativa. Definidos em 1998, voltados para o bom funcionamento das corporações e dos mercados de capitais e para o desenvolvimento das nações, os Princípios da OCDE, originaram-se da junção entre os objetivos de desenvolvimento dos mercados, das corporações e das nações, que se fortalecem por melhores práticas de governança corporativa.

Esses princípios tornaram-se referência internacional, proporcionando orientações gerais sobre seis pontos cruciais: enquadramento das empresas, direitos dos acionistas, tratamento equânime de minoritários, independentemente de suas participações, direitos dos stakeholders, divulgação responsável e transparente dos resultados e dos riscos das corporações e responsabilidade dos Conselhos de administração (Rossetti & Andrade, 2014).

Outro marco histórico foi à promulgação da lei SOX em 2002 nos Estados Unidos, surgindo como resposta aos escândalos corporativos e devido à necessidade de mudanças nos padrões da governança corporativa (Silva & Seibert, 2015). Sua maior premissa é a boa governança corporativa e as práticas éticas do negócio não são mais requintes, são leis. O texto da SOX está fundamentado nos valores da governança corporativa: *compliance, accountability, disclosure* e *fairness*. Esses quatro princípios da boa governança estão presentes tanto em disposições legais quanto em códigos de conduta adotados pelas empresas (Rossetti & Andrade, 2014).

Quanto aos princípios de governança corporativa, no Brasil, o IBGC elenca os seguintes princípios: transparência, prestação de contas, equidade e responsabilidade corporativa. Além do código de melhores práticas do IBGC, outros documentos internacionais discorrem sobre os preceitos basilares da boa governança. São elencados

10 grandes princípios globais da boa governança aplicáveis a qualquer tipo de organização. No Quadro 1 são descritos tais princípios globais da boa governança empresarial.

Quadro 1 – Princípios Globais de Governança Corporativa

	Princípio global de governança	**Esse princípio diz respeito a:**
1	Transparência e integridade das informações prestadas	Divulgação aberta, honesta e tempestiva das informações materiais financeiras e não financeiras do negócio aos públicos interno e externo. Entre os aspectos não financeiros, destacam-se aqueles relativos ao modelo de governança, estrutura de propriedade, principais políticas e diretrizes, perspectivas estratégicas, sistemas de incentivos, avaliação de desempenho, impactos socioambientais etc.
2	Prestação de contas voluntária e responsabilização pelas decisões tomadas	Vontade dos administradores de apresentar os resultados de sua gestão e os elementos que fundamentaram as principais decisões tomadas, bem como de assumir a responsabilidade pelas ações e omissões ocorridas durante seus mandatos.
3	Avaliação de desempenho, remuneração justa e meritocracia	Necessidade de avaliar regularmente e formalmente o desempenho de todos os administradores e órgãos de governança, atribuindo remuneração em montante adequado, vinculada a desempenho e levando em consideração os riscos incorridos e a visão de longo prazo do negócio. Além de impactar a remuneração, a avaliação de desempenho deve resultar em recompensas e sanções justas, de forma a fomentar um ambiente meritocrático.
4	Contrapesos independentes no processo decisório	Implantação de um modelo de governança que permita visões diferentes na tomada das decisões, evitando excessiva concentração de poder e mitigando potenciais análises parciais ou vieses cognitivos. Deve haver regras para mitigar situações envolvendo conflitos de interesses e mecanismos eficientes para a resolução de disputas.
5	Sustentabilidade e visão de longo prazo na condução do negócio	Adoção de um horizonte de longo prazo como foco das decisões, o que implica assegurar relações saudáveis com as partes interessadas (*stakeholders*) e iniciativas concretas a fim de melhorar a situação das comunidades às quais a organização está inserida. Temas como sucessão de lideranças, mitigação de potenciais passivos futuros e impactos socioambientais inserem-se nesse princípio.
6	Respeito às formalidades, controles e supervisão independentes	Conscientização de que a informalidade é um inimigo da boa governança e de que controle e supervisão independentes são elementos essenciais. É necessário desenhar os processos e estabelecer as regras a serem cumpridas antes, durante e depois das reuniões dos órgãos de governança. Entre os controles contidos neste princípio, destacam-se aqueles relacionados à gestão formal dos riscos do negócio, o compliance e as auditorias. Essas áreas e responsáveis devem contar com toda a independência e os recursos humanos, financeiros e tecnológicos necessários.

7	Tom e comportamento ético das lideranças	Necessidade de que os membros da cúpula organizacional, notadamente conselheiros e diretores, se comportem com integridade e apliquem elevados padrões éticos e de conduta nas suas decisões, liderando pelo exemplo. É preciso promover, incessantemente, os valores da organização por meio de ações de aculturamento e atitudes concretas, como a priorização da ética na seleção dos administradores.
8	Cooperação entre colaboradores e promoção do interesse coletivo da organização	Criação de um contexto social que fomente a cooperação entre os colaboradores e executivos, evitando competição excessiva e rivalidades internas que releguem o interesse coletivo comum a um segundo plano. É necessária a conscientização de que o interesse da empresa deve prevalecer em todas as situações, mesmo em situações de conflito com os interesses pessoais dos indivíduos ou dos acionistas que os elegeram.
9	Equidade e promoção da participação efetiva de todos os acionistas	Observância da igualdade de direitos de todos os acionistas e facilitação do exercício efetivo desses direitos. A companhia precisa estabelecer uma boa comunicação com seus acionistas de forma proativa, incentivando e facilitando, ao máximo, sua participação nas assembleias. O tratamento com os acionistas deve ser imparcial, evitando benefícios particulares decorrentes de informações privilegiadas.
10	Diversidade interna, tratamento justo dos stakeholders e ausência de políticas e práticas discriminatórias	Criação de políticas concretas para ampliar a diversidade (de gênero, etnia, formações acadêmicas, idade, cultural etc.) nos órgãos de governança, bem como evitar preconceitos e punir quaisquer atitudes discriminatórias para com seus stakeholders. É preciso definir e monitorar parâmetros concretos em relação a esses temas.

Fonte: Silveira (2014)

A partir dos princípios globais da boa governança, apresentados no Quadro 1, foram criadas inúmeras práticas de governança corporativa, consideradas necessárias para o cumprimento dos princípios em questão. Tais práticas levam em conta as características individuais de cada organização.

Considerando a essencialidade dos princípios descritos, de acordo com Silveira (2014) a governança corporativa possui quatro objetivos centrais: a) aprimorar continuamente o processo decisório a fim de assegurar decisões no melhor interesse de longo prazo da organização; b) reduzir a probabilidade de surpresas negativas; c) proporcionar elevada transparência para os públicos interno e externo e d) promover o exercício efetivo dos direitos de todos os sócios.

Para atingir tais objetivos a governança corporativa utiliza-se de inúmeros mecanismos. As práticas de boa governança ocorrem de maneiras distintas, de acordo com as peculiaridades de cada organização. Nessa pesquisa o foco está no apoio a denúncia e implementação de canais de denúncias. Sendo a denúncia importante

ferramenta para combater a fraude espera-se que as empresas brasileiras divulguem sistemas de apoio a denúncia através de seus códigos de ética e conduta e ainda implementem canais de denúncias.

No Brasil a bolsa de valores, define três segmentos de listagens cujas empresas têm o mais alto padrão de governança corporativa, sendo eles Novo Mercado, Nível 1 e Nível 2. Com destaque para o Novo Mercado, que é o único obrigado a implementar funções de *compliance*, controles internos e riscos corporativos, sendo vedada acumulação com atividades operacionais. É igualmente obrigatório possuir Auditoria Interna e Comitê de Auditoria. Nos outros dois segmentos isso ocorre de maneira facultativa, assim como nas demais empresas listadas nos outros seguimentos.

2.2 COMITÊ DE AUDITORIA

O comitê de auditoria recebe destaque nas recomendações dos códigos de governança de todo mundo. A criação do comitê de auditoria é uma exigência desde 1977 para listagem na bolsa de Nova York, bem como é um requisito às empresas estrangeiras que desejam negociar na bolsa norte-americana (Silveira, 2014).

No Brasil, a Comissão de Valores Mobiliários (CVM) apesar de incentivar as companhias, principalmente as não financeiras a implantar comitês de auditoria, não as obriga. Os comitês de auditoria são obrigatórios desde 2004 para instituições financeiras e seguradoras (Silva, Cunha & Teixeira, 2018). Para as empresas não financeiras, o funcionamento do comitê de auditoria foi regulamentado pela CVM em 2011.

O papel do comitê de auditoria se tornou mais valorizado no Brasil devido à percepção de que a governança corporativa agrega valor às organizações e que o comitê tem importante função de assessoramento ao conselho para a supervisão das demonstrações financeiras e outras atividades relacionadas a risco, conformidade, integridade e ética (IBGC, 2017).

Desde 2001, o IBGC recomenda a adoção de comitê de auditoria para todos os tipos de organizações no Brasil. O IBGC (2015) sugere que:

a) a existência e as atribuições do comitê estejam previstas no estatuto/contrato social;
b) o comitê se reúna com frequência adequada para as características da organização e disponha de um orçamento próprio;

c) seja formado preferencialmente apenas por conselheiros, e que o coordenador seja um conselheiro independente;

d) pelo menos um dos membros tenha experiência comprovada em assuntos contábeis, controles internos, informações e operações financeiras e auditoria independente.

Percebe-se que no Brasil o comitê de auditoria é considerado um importante órgão da governança corporativa da empresa. Entre os órgãos do ambiente de auditoria e fiscalização, existe o Conselho Fiscal e o Comitê de Auditoria. Eles exercem papéis semelhantes, mas não obrigatoriamente iguais. Conforme Rossetti e Andrade (2014), o Conselho Fiscal garante o direito dos proprietários de fiscalizar a gestão dos negócios, opinar sobre relatórios de resultados e sobre propostas da administração à Assembleia Geral.

O Comitê de Auditoria, exigido pela SOX, vai além das atribuições do Conselho Fiscal, suas três responsabilidades são, segundo Rossetti e Andrade (2014):

a) acompanhar e avaliar o ambiente de controle, abrangendo a Auditoria Interna e a Auditoria Independente;

b) identificar, avaliar e analisar os riscos corporativos- estratégicos, de conformidade, contratuais, financeiros, tecnológicos, de meio ambiente, de marca, imagem e reputação; e

c) supervisionar a elaboração de relatórios financeiros, auxiliando a administração no entendimento completo das demonstrações de resultados.

Sendo assim, o comitê de auditoria não se confunde com o conselho fiscal, pois o comitê de auditoria é um órgão de assessoramento do conselho de administração enquanto o conselho fiscal fiscaliza os atos da administração. Com isso, a existência do comitê de auditoria não exclui a possibilidade da instalação do conselho fiscal (IBGC, 2015).

2.3 PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Conformidade ou *Compliance* significa conhecer e seguir as leis, regras, princípios e padrões relevantes e procedimentos. Garantir que as organizações cumpram todas as leis aplicáveis. Um forte programa de conformidade e ética é necessário para proteger a organização tanto internamente quanto externamente. O papel do *compliance*

é, garantir que as pessoas conheçam as regras e garantir que as sigam continuamente. (Andreisová, 2016).

O *compliance* ganhou maior notoriedade após o advento da SOX, quando várias organizações pelo mundo passaram a criar áreas e procedimentos para cumprir os requisitos legais. Há diversas formas de se aprimorar o *compliance* da organização às normas internas e externas. O Quadro 2 apresenta dez etapas úteis para adoção de práticas efetivas de *compliance*:

Quadro 2 – Etapas para um programa efetivo de ética e *compliance*

	Etapa	**Descrição**
1	Identificação dos principais regramentos aplicáveis.	Seleção das regulamentações externas a serem cumpridas pelo programa de *compliance*. Exemplo: normas do Bacen e CVM, Lei 12.846/2013 etc.
2	Elaboração das diretrizes, políticas e normas internas.	Criação das diretrizes e políticas, através de documentos abrangentes, como código de ética e políticas, com exemplos de atitudes esperadas em situações do cotidiano, como também regras para relacionamento com agentes públicos e consultores de negócio. É fundamental que as regras sejam criadas em linguagem simples e de forma customizada à realidade da organização. As regras devem ser integradas ao processo diário de trabalho dos colaboradores e sem burocracias desnecessárias (que tendem a levar ao seu descumprimento).
3	Estruturação organizacional da área de *compliance*.	Definição do executivo responsável pela centralização das atividades de conformidade. Em alguns casos, dependendo do porte da empresa e dos riscos decorrentes de não conformidades, pode-se criar a figura do diretor de *compliance*. Inclui também a definição da composição, funcionamento e atribuições do comitê de *compliance* (caso a empresa opte por sua constituição), bem como a forma de prestação de contas e reporte do gestor de *compliance* e do comitê à diretoria e conselho. É fundamental que sejam alocados recursos humanos, financeiros e tecnológicos compatíveis com a importância do tema para a empresa.
4	Avaliação dos principais riscos e ameaças de não conformidade.	Identificação das áreas, funções e unidades sujeitas a riscos mais relevantes de não conformidade, levando em consideração a probabilidade de ocorrência e os impactos para a organização.
5	Implantação de ações de treinamento, conscientização e comunicação.	Realização de treinamentos para executivos e colaboradores visando a assegurar o entendimento das políticas vigentes, importância para o sucesso de longo prazo da organização, penalidades em caso de descumprimento, e relação com os valores da empresa. Os agentes de *compliance* e executivos de unidades consideradas críticas devem receber treinamento específico em maior profundidade. Adicionalmente, a empresa deve estruturar um canal de comunicação para esclarecimento contínuo de dúvidas sobre políticas corporativas e comportamentos desejados em situações específicas.

6	Criação de canal de denúncias para reporte de violações por funcionários e outros *stakeholders*.	Criação de mecanismos para reporte de violações por funcionários e outras partes interessadas. O canal deve assegurar a proteção dos denunciantes, bem como investigações independentes das denúncias. Deve-se também estruturar uma ouvidoria independente a fim de receber sugestões e críticas dos clientes, bem como criar mecanismos a fim de divulgar, voluntariamente, aos reguladores eventuais, não conformidades relevantes identificadas.
7	Monitoramento periódico e independente das práticas adotadas.	Realização de auditorias e *due diligence* de *compliance* independentes, principalmente nas atividades consideradas como de maior risco.
8	Documentação de todas as atividades de *compliance*.	Registro e armazenamento da documentação referente às atividades de *compliance*, tais como treinamentos, atas de reuniões do comitê de *compliance*, denúncias, investigações, auditorias, punições etc. Inclui também o gerenciamento de todas as normas e políticas em um repositório central que permita rápido envio aos envolvidos em caso de atualização de normas, políticas ou regulamentos.
9	Incorporação do *compliance* na avaliação dos executivos.	Integração de questões relativas ao *compliance* no processo de avaliação de desempenho dos executivos, com impactos potenciais sobre a remuneração e promoção na carreira.
10	Criação de indicadores para avaliação do programa de *compliance*.	Elaboração de relatórios baseados em medidas objetivas a fim de permitir que a diretoria e conselho monitorem o desempenho do programa de *compliance*. Entre os parâmetros a serem acompanhados, destaca-se: número de treinamentos realizados, número de denúncias, reporte de atitudes suspeitas, resultados das investigações iniciadas, punições de órgãos reguladores etc.

Fonte: adaptado de Silveira (2014)

Conforme descrito no Quadro 2 na etapa 2, “Elaboração das diretrizes, políticas e normas internas” para estabelecer um programa efetivo de ética e *compliance*, é fundamental a criação de políticas que consigam informar de maneira clara o comportamento que se espera. A exemplo, para que o denunciante se sinta confortável em relatar algo através do canal de denúncias, deve haver uma política na empresa divulgada em seu código de ética contendo todas as informações necessárias que ofereçam um suporte ao denunciante.

Dentre as informações esperadas na política de apoio a denúncia, temos: uma proteção ao denunciante de não retaliação, a garantia de obter um acompanhamento do processo de apuração da denúncia, a possibilidade de anonimato ao relatar, entre outras que serão analisadas nessa pesquisa.

Na etapa 6 do Quadro 2, observa-se a importância de um canal de denúncias como um mecanismo de *compliance* para o recebimento de denúncias não só de funcionários,

mas de qualquer parte interessada. As denúncias devem ser recebidas por empresa terceirizada, evitando conflitos de interesses nas investigações.

Para execução dessas etapas descritas no Quadro 2 os agentes de governança corporativa têm papel fundamental. De acordo com o IBGC (2015) os agentes de governança devem assegurar que toda a organização esteja em conformidade com os seus princípios e valores, bem como com as leis e os dispositivos regulatórios a que esteja submetida. A efetividade desse processo constitui o sistema de *compliance*.

Apesar da importância, ainda são raras as empresas não financeiras que possuem um programa estruturado de *compliance* que contemple ações de aculturamento e mecanismos de prevenção, detecção e solução de não conformidades, pois as instituições financeiras tendem a ser mais avançadas em função de exigências do Banco Central (Silveira, 2014).

No Brasil, a Lei Anticorrupção, Lei 12.846, de 2013, trouxe a base legal dos sistemas de integridade no país. Essa lei aplica-se às sociedades empresárias e às sociedades simples, independentemente da forma de organização e modelo societário, às fundações, associações de entidades ou pessoas, sociedades estrangeiras que tenham sede, filial ou representação no território brasileiro ainda que temporariamente (Lei n. 12.846, 2013).

No capítulo da "responsabilização administrativa", o art. 7º da lei estabelece que serão levados em consideração alguns elementos, que podem agravar ou mitigar a penalidade. Entre eles, a existência de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica. As empresas brasileiras estão aderindo aos parâmetros do programa de conformidade dessa lei e com isso estão implementando novos controles internos (Castro, Amaral, & Guerreiro, 2019).

O programa de integridade é um programa de *compliance* específico para prevenção, detecção e remediação dos atos lesivos previstos na Lei Anticorrupção. De acordo com o Decreto n. 8.420 (2015), art. 41, o programa de integridade:

> consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

Nesse contexto, um elemento central no programa de conformidade da empresa é a elaboração do código de ética (Weber & Wasieleski, 2013). A empresa pode ter dois documentos complementares um código de ética onde a empresa divulgue seus valores e princípios e um código de conduta onde a empresa explicite a conduta a ser seguida por seus membros, porém é comum que esses documentos sejam reunidos em um único documento nomeado geralmente de código de conduta ou código de ética (Controladoria Geral da União, 2015).

O código de conduta da empresa é em muitos casos a base sobre o qual um programa de conformidade eficaz é construído. Por isso, os códigos mais eficazes são claros, concisos e acessíveis a todos os funcionários e interessados. É igualmente importante que permaneça atual, para isso a empresa deve revisar periodicamente e atualizá-lo quando necessário (*Department of Justice* [DOJ] & SEC, 2020).

Apesar da nítida importância no estabelecimento de programas de integridade dentro das organizações, pouco foi discutido sobre o papel da integridade na administração pública e privada brasileira (Fonseca, 2018). O programa de integridade é uma ferramenta na prevenção de fraudes e condutas indesejadas. As organizações inicialmente tinham um foco na responsabilidade social ao implementar os programas de *compliance*, com o passar dos anos observa-se que o foco está na construção de uma cultura ética, de maneira a conseguir orientar o comportamento dos interessados (Weber, & Wasieleski, 2013).

Algumas pesquisas buscaram entender como são implementados os programas de integridade nas organizações, quais fatores parecem influenciar para que organizações desenvolvam um sistema voltado a ética e qual a eficácia de tais sistemas, incluindo códigos de ética e conduta, treinamentos e até mesmo a implantação de canais de denúncias.

Os autores Stöber, Kotzian e WeiBenberger (2019), analisaram se os códigos de ética são em si um elemento central eficaz dos programas de conformidade, também se a forma como um código de ética é projetado tem impacto na conformidade e se os tipos de treinamento de conformidade, bem como os canais de denúncias fazem a diferença em termos de conformidade e intenção de efetuar uma denúncia.

De acordo com os autores, os resultados demonstram que a mera existência de um código de ética não seria tão importante para a conformidade, mas sim o seu design, a maneira como ele foi desenvolvido. Os resultados ainda trazem evidências de que o treinamento de conformidade mais específico é mais eficaz do que o treinamento geral.

Os códigos de ética são potencialmente valiosos na tomada de decisões corporativas e são um sinal dos valores organizacionais para as partes interessadas. Além disso, apenas o estabelecimento de um código de ética não é suficiente, ele deve ser complementado por medidas estritas de conformidade e outras iniciativas de ética (Singh, Carasco, Svensson, Wood, & Callaghan, 2005).

Observa-se que os códigos de ética vêm amadurecendo, pois mencionam cada vez mais procedimentos de execução ou conformidade, refletindo um esforço para torná-los mais eficazes e consistentes, com isso se tornam cada vez mais instrumentos de governança corporativa a serem seguidos e respeitados (Singh, 2006).

Observa-se a importância dos programas de integridade nas organizações, que devem ser programas bem estruturados, com treinamentos específicos, o código de ética deve ser bem planejado para que o impacto seja positivo na conformidade contribuindo assim na implementação de boas práticas de governança corporativa.

Essa pesquisa ao analisar empresas brasileiras de capital aberto, espera que as empresas desenvolvam sistemas sofisticados de conformidade, incluindo fatores como treinamentos específico sobre denúncia, implementação de um código de conduta e ética e canal de denúncias.

2.3.1 Canal de denúncias

A denúncia ou *whistleblowing* é definida como a divulgação por parte de membros ou ex-membros de uma organização, de práticas ilegais, imorais ou ilegítimas sob o controle de seus empregadores, de pessoas ou organizações que possam realizar ações (Near & Miceli, 1985).

Sendo assim, a denúncia pode vir tanto de funcionários como de não funcionários da organização. Para que o denunciante se sinta encorajado a realizar a denúncia, deve ser observada uma proteção ao denunciante. Observa-se em diversos países uma busca por adequação no que tange a regulamentações de proteção ao denunciante, visando implementação de sistemas de denúncia nas empresas, incluindo políticas de apoio a denúncia e ainda a existência de canais de denúncias.

Nos Estados Unidos existe uma segregação quanto a regulamentação do setor público e privado referente a proteção a denunciantes. A Lei de Proteção de Denúncias de 1989 aplica-se ao setor público enquanto no setor privado existem diversos instrumentos regulatórios, com destaque para a Lei de Reforma e Defesa do Consumidor

Dodd-Frank Wall Street de 2010 que propõe incentivo e proteção a denunciantes pela *Securities and Exchange Commission* (SEC) (Lombard et al., 2020).

Além disso, a partir de 01 de julho de 2019, data em que foi aprovado o então Projeto de lei do denunciante, fica consolidada a proteção de denunciantes para a setor financeiro e corporativo, oferece ainda proteção aos denunciantes cujo divulgações relacionem-se a violações das leis tributárias. Porém, existe no país uma segregação entre a regulamentação de denúncia de irregularidades no setor público e privado, o que é contrário ao que a *Transparency International* preconiza (Lombard *et al*., 2020).

No Canadá, as divulgações do setor público são protegidas em nível federal em termos da Lei de Proteção à Divulgação de Servidores Públicos, bem como a nível provincial na maioria das províncias, já as denúncias do setor privado não gozam de proteção civil, seja federal ou provincial.

No Brasil, a Controladoria Geral da União (2015) em suas diretrizes, esclarece que para garantir a efetividade dos canais de denúncias, é necessário que as empresas tenham políticas que garantam a proteção ao denunciante de boa-fé como, por exemplo, o recebimento de denúncias anônimas e a proibição de retaliação aos denunciantes.

O Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) (2015) incentiva no Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa que as empresas brasileiras estabeleçam meios próprios, como canais de comunicação formal, no intuito de receber críticas, opiniões, reclamações e denúncias das partes interessadas. Esses canais devem ser fundamentados no código de conduta e ética da organização.

Apesar desses incentivos, no Brasil não é obrigatória a implementação de canais de denúncias com exceção das empresas públicas e sociedades de economias mistas de acordo com a Lei n. 13.303 (2016) e das empresas financeiras conforme o Banco Central do Brasil (BACEN) (2017). Porém, cabe as empresas interessadas em melhores práticas de governança corporativa estabelecer políticas de apoio à denúncia, assim como canais de denúncias em seus programas de conformidade.

O canal de denúncias é segundo o IBGC (2015, p. 95):

> O canal de denúncias, previsto e regulamentado no código de conduta da organização, é instrumento relevante para acolher opiniões, críticas, reclamações e denúncias, contribuindo para o combate a fraudes e corrupção e para a efetividade e transparência na comunicação e no relacionamento da organização com as partes interessadas.

Percebe-se que o canal de denúncias é reconhecido pelo IBGC como sendo um mecanismo relevante no combate a fraudes e corrupção, contribuindo com a transparência

na organização. Além de incentivar a implementação do canal, o IBGC (2015) fornece algumas diretrizes de como deve ser a política de divulgação desse canal. Ele deve estar fundamentado no código de ética ou conduta da empresa, deve acolher denúncias não só de funcionários, mas de qualquer interessado, deve ser independente, garantir a confidencialidade e deve promover a apuração e devidas providências de maneira tempestiva.

O IBGC (2015) ainda sugere que o canal de denúncias tenha suas diretrizes definidas pela diretoria e que sejam aprovadas pelo conselho de administração, podendo ser operado por um terceiro de reconhecida capacidade. Quanto ao acompanhamento da denúncia, deve ser feito pelo conselho de administração, comitê de auditoria ou comitê de conduta, na forma e periodicidade definidas em código de conduta e informar os resultados ao denunciante. O código de conduta ou regimento ainda deve prever a abstenção do membro que esteja conflitado.

De acordo com a SOX (2002) cada comitê de auditoria deve estabelecer procedimentos para recebimento de reclamações relacionadas a contabilidade, controles contábeis ou assuntos de auditoria. Esse canal de comunicação deve ocorrer de maneira confidencial e anônima. Todas as empresas que estão listadas na bolsa de valores dos Estados Unidos devem seguir essa orientação.

Desde então, pesquisas têm sido feitas em torno do tema canal de denúncias. Embora a SOX exija a implementação de um sistema de recebimento de denúncias relacionadas a questões contábeis, as empresas utilizam esses canais para coletar problemas potenciais em áreas diversas como: área de recursos humanos (RH), tais como discriminação, sexual ou outras formas de assédio e violações das políticas de RH, questões de integridade comercial, como o suborno, uso indevido de ativos corporativos ou questões de segurança do trabalho (Stubben & Welch, 2020).

Nesse contexto, o clima ético que é construído a partir do código de conduta, sendo esse o primeiro passo, tem influência na decisão de indivíduos de denunciar. E empresas que estabelecem mecanismos de apoio a denúncia, tendem a oferecer também um canal para facilitar a comunicação (McDonald, 2000).

O clima ético também é discutido por Pelletier e Bligh (2008), os autores analisam como fatores organizacionais influenciam na decisão de funcionários denunciar esquemas de corrupção e outros comportamentos considerados antiéticos.

Kaptein, (2002) formula princípios e discute fatores críticos a respeito da implementação de canais de denúncias. Segundo ele, o canal deve ser de fácil

acessibilidade e conter uma política de apoio clara com uma abordagem positiva de maneira a oferecer um suporte ao denunciante.

No contexto de estrutura do canal de denúncias, Kaplan e Schultz (2007) verificaram que a existência de um canal anônimo reduz a probabilidade de relatar uma denúncia em comparação com canais de denúncias não anônimos. Porém, a presença de um canal anônimo pode influenciar positivamente para que mulheres realizem um relato (Kaplan, Pany, Samuels, & Zhang, 2009).

Outra pesquisa, feita na Austrália, onde os canais de denúncias não são obrigatórios, examinou se canais anônimos são eficazes na detecção de fraudes. Os autores da pesquisa, Johansson e Carey (2015), identificaram que os canais de denúncias anônimos se mostraram eficazes na detecção de fraudes em empresas australianas.

Além da característica de anonimato ou não do canal de denúncias, outras especificidades também foram exploradas por pesquisadores anteriores. Como por exemplo, Gao, Greenberg e Wong-on-wing (2014) sugerem que as intenções de denunciar são maiores quando o canal de denúncias é administrado por empresa externa a organização.

Calderón-Cuadrado, Alvarez-Arce, Rodríguez-Tejedo e Salvatierra (2009), analisaram as características dos canais de denúncias e os códigos de ética de empresas multinacionais, verificaram que não é a mera existência de um canal de denúncias, mas a forma com que foi implementado e suas características específicas que fazem a denúncia ocorrer de maneira eficaz.

Com o intuito de verificar se os canais de denúncias descritos “no papel”, ou seja, nos códigos de ética das empresas, realmente funcionam na prática, Soltes (2020), testou os canais de denúncias de cerca de 250 empresas dos Estados Unidos, constatando impedimentos a denúncia, como linhas telefônicas desconectadas, *e-mails* devolvidos, link de página que direcionava para *site* incorreto, entre outras falhas. Além disso, 13% das empresas da amostra, apesar de oferecer a opção de anonimato, desencorajavam a denúncia anônima.

Chen, Nichol e Zhou (2017) testaram o efeito de incentivos e normas descritivas sobre denúncias internas. O experimento demonstrou que em empresas onde existe uma política de apoio a denúncia forte, oferecer uma penalidade é mais eficaz do que oferecer uma recompensa. Já quando a política de apoio a denúncia é fraca, os incentivos monetários podem trazer resultados eficazes.

No Quadro 3 é demonstrada algumas pesquisas sobre o tema canal de denúncias publicadas no Brasil:

Quadro 3 – Pesquisas brasileiras

Autores	Objetivos	Resultados
Perera, Freitas e Imoniana (2014)	Investigar a eficiência dos sistemas de controles internos no combate às fraudes corporativas.	Verificaram que o canal de denúncias é uma das atividades com elevada eficiência no combate a fraudes de corrupção e apropriação indébita de ativos e de média eficiência no combate às demonstrações financeiras fraudulentas.
Silva e Sousa (2017)	Analisar a influência da presença de canais de denúncias anônimos, operados internamente, na decisão dos colaboradores das organizações em comunicar casos de fraudes contábeis.	Os resultados indicam que a presença de um canal de denúncias anônimo operado internamente aumenta a intenção dos colaboradores com vínculo efetivo em relatar uma fraude contábil. Contudo a propensão dos indivíduos com vínculo precário em denunciar não é afetada.
Silva, Melo e Sousa (2020)	Analisar se a disponibilidade de um canal de denúncias anônima afeta a intenção dos profissionais em comunicar problemas de conformidade no cenário brasileiro.	Os resultados não indicaram diferenças estatisticamente significantes na intenção de relatar quando o canal anônimo estava presente, nem entre os grupos tratamento e controle, mesmo quando segmentados por área de atuação (pública ou privada).

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Conforme demonstrado no Quadro 3, no Brasil o tema canal de denúncias tem sido pouco explorado. As pesquisas encontradas são recentes. Esse estudo vem contribuir para o entendimento e discussão desse tema, considerando a política de apoio a denúncia tão importante quanto a implantação do canal de denúncias, uma vez que na política a organização vai fornecer as informações necessárias para que a denúncia ocorra de maneira eficaz.

O Brasil carece de mais pesquisa sobre as políticas de apoio a denúncia e sobre canal de denúncias especificamente, pois é necessário que as políticas realmente apoiem a denúncia, fornecendo todas as informações necessárias para que o denunciante se sinta seguro e encorajado a relatar uma situação irregular observada. As situações relatadas podem ser as mais diversas, como fraude, roubou, corrupção, abuso moral, abuso sexual, entre tantas outras.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

Esta pesquisa classifica-se como descritiva, pois busca verificar quais fatores estão relacionados ao nível de apoio aos canais de denúncias nas empresas brasileiras. A pesquisa qualitativa pode ser interpretada como uma estratégia de pesquisa que geralmente enfatiza as palavras ao invés de quantificação na coleta e análise de dados (Bryman, 2012). Essa pesquisa classifica-se como qualitativa, pois analisa de maneira detalhada os dados coletados, quando da análise do nível de apoio aos canais de denúncias através dos códigos de ética e na análise das características dos canais de denúncias.

Já para fornecer resposta às hipóteses de pesquisa, utilizou-se de técnica estatística para obtenção dos resultados, essa etapa endossa o conceito de pesquisa quantitativa. As informações qualitativas foram quantificadas para responder ao problema de pesquisa e hipóteses. O método quantitativo pode ser entendido como uma estratégia de pesquisa que enfatiza a quantificação na coleta e análise de dados e que implica uma abordagem dedutiva para o relacionamento entre teoria e pesquisa, em que o acento é colocado no teste de teorias (Bryman, 2012).

No que diz respeito à obtenção dos dados, a fonte desta pesquisa é documental, visto que as informações serão obtidas por meio dos Códigos de Ética e dos Formulários de Referência (FR) das empresas pertencentes à amostra analisada. Nos casos em que o canal de denúncias não estava fundamentado no código de ética, também foram visitados os sites de cada empresa para verificação da existência de um canal de denúncias.

3.2 SELEÇÃO DA AMOSTRA

A amostra de pesquisa é formada pelas 448 companhias de capital aberto listadas na B3 (constantes no apêndice A) no mês de abril de 2021, período em que os códigos de ética ou conduta foram consultados e os Formulários de Referência visitados.

3.3 COLETA DE DADOS

Para medir o nível de apoio aos canais de denúncias foi elaborada uma lista de verificação a partir das disposições da SOX (2002) dos Estados Unidos, do Código das

Melhores Práticas de Governança Corporativa do IBGC (2015) do Brasil, da Controladoria Geral da União (2015) do Brasil, e do guia *A Resource Guide to the U.S. Foreign Corrupt Practices ACT* do DOJ e SEC (2020) dos Estados Unidos. A lista de verificação utilizada na presente pesquisa é a descrita a seguir:

Quadro 4 - Lista de verificação aplicada a política de denúncia

Quanto a política de apoio ao canal de denúncias:	**SOX (2002)**	**IBGC (2015)**	**CGU (2015)**	**FCPA (2020)**
1) Há uma declaração do compromisso da companhia com o comportamento ético?		X	X	
2) Há o compromisso de revisar regularmente o código de ética?		X	X	X
3) Oferece treinamentos sobre o código de ética?		X	X	
4) Funcionários podem denunciar?	X	X	X	X
5) Demais stakeholders podem denunciar?	X	X	X	X
6) Oferece diretrizes sobre os tipos de denúncia que podem ser relatadas (roubo, corrupção, suborno, etc)?	X	X		
7) A denúncia será tratada como confidencial ou sigilosa?	X	X	X	X
8) A denúncia pode ser anônima?	X		X	X
9) É possível acompanhar o andamento da denúncia?		X	X	
10) Oferece uma proteção contra retaliações?	X		X	X
11) Descreve as medidas disciplinares que serão tomadas?		X	X	
12) É o comitê de auditoria, comitê de conduta, ética ou área de *compliance* o responsável por investigar as denúncias?	X	X		

Fonte: elaborado pela autora com base na SOX (2002), IBGC (2015), Controladoria Geral da União (2015), *A Resource Guide to the U.S. Foreign Corrupt Practices ACT* do DOJ e SEC (2020).

Conforme demonstrado no Quadro 4, a lista de verificação utilizada para medir o nível de apoio aos canais de denúncias foi feita a partir da consulta de quatro documentos. Foi consultada a lei SOX, essa lei trouxe a figura da denúncia interna. Ou seja, a denúncia feita dentro da própria empresa através de canais de denúncias. Por esse motivo, essa lei foi consultada e considerada na elaboração da lista de verificação constante no Quadro 4.

A lista também considera as recomendações do Código de Melhores Práticas de Governança Corporativa do IBGC (2015), documento que oferece critérios a serem seguidos pelas empresas brasileiras no intuito de promover maior transparência, justiça e responsabilidade nas organizações.

Ainda no contexto do Brasil, a Controladoria Geral da União (2015) publicou diretrizes para empresas privadas com o objetivo de esclarecer o conceito do programa de integridade conforme a Lei Anticorrupção, a lista de verificação elaborada considera essas diretrizes. Foi consultado ainda, o documento emitido pelos especialistas do

Departamento de Justiça (DOJ) e da SEC em 2020 intitulado *A Resource Guide to the U.S.* FCPA, guia que tem como objetivo fornecer informações para empresas e indivíduos em relação à Lei de Práticas de Corrupção no Exterior dos EUA (FCPA) de 1977. Esse guia trata de denúncias externas, feitas ao DOJ ou à SEC e traz procedimentos às empresas para implementação de seus controles internos e programas de integridade.

A lista de verificação demonstrada no Quadro 4 foi aplicada a cada empresa da amostra. Foi verificado o código de ética ou conduta, o documento foi obtido através do *site* de cada empresa. Para cada item da lista que foi divulgado dentro do código de ética ou conduta foi dado peso 1 e para cada item não divulgado peso 0. Com isso, foi somado o total de pontos, sendo 12 itens no total, o nível de apoio aos canais de denúncias de cada empresa é um número de 0 a 12.

Essa pesquisa considera os 12 itens constantes na lista de verificação (Quadro 4), como os principais pontos a serem divulgados por uma organização que queira de fato demonstrar seu apoio ao canal de denúncias. Uma vez que a lista foi elaborada considerando as legislações e normas vigentes sobre o tema em questão.

No item 1 foi buscado uma declaração dentro do código de ética que expressasse claramente o compromisso da empresa com o comportamento ético, para isso buscou-se pelas palavras "ética", "compromisso", "comportamento" concomitantemente foi sendo feita a leitura dos códigos para compreensão do contexto do que estava escrito.

A exemplo, um trecho descrito por uma empresa da amostra que divulgou o item 1: "*Um de nossos principais compromissos é conduzir nossos trabalhos com transparência e ética no relacionamento com todos os públicos, desde sócios, colaboradores, contratantes e clientes/usuários até empresas prestadoras de serviços, fornecedores, imprensa, comunidades e entes públicos*." No Apêndice B é possível visualizar exemplos de como esse tipo de declaração foi divulgada pelas empresas.

Para testar quais fatores estão relacionados ao nível de apoio aos canais de denúncias nas empresas brasileiras, foram analisados fatores relacionados à governança corporativa sendo eles: tamanho do conselho de administração, independência do conselho de administração, não dualidade do CEO/*Chairman*, percentual do maior acionista e se pertence ao Novo Mercado.

Também foram testados fatores relacionados especificamente ao comitê de auditoria, utilizados para medir a qualidade do comitê de auditoria (Krishnan, 2005). Sendo eles: tamanho do comitê de auditoria, *expertise* do comitê de auditoria e independência do comitê de auditoria.

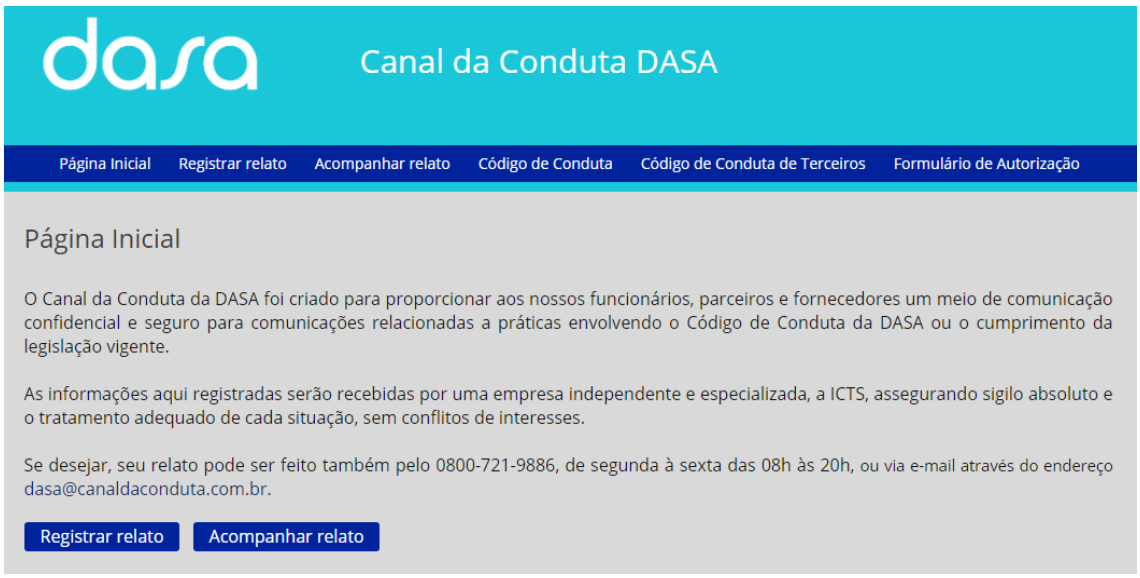
As seguintes variáveis de controle foram incluídas no modelo proposto: variável *Big Four* referente a se a empresa de auditoria independente do ano de 2020 pertence às *Big four*, variável tamanho relativo ao logaritmo natural do total do ativo da empresa em milhares de reais no ano de 2020 e a variável canal de denúncias referente a se a empresa possui um canal de denúncias.

Além de buscar pelos itens da lista de verificação descritos no Quadro 4, foi analisado posteriormente se a empresa possui canal. O procedimento foi o seguinte: observou-se no código de ética ou conduta se a empresa possui canal de denúncias. Também foi procurado no formulário de referência constante no *site* da B3, no item 5.4 que trata do Programa de Integridade, pois nesse item é informado se a empresa possui canal de denúncias.

Referente ao canal de denúncias, para uma leitura mais detalhada, foi coletado o nome que o canal recebe e a forma como as denúncias são recebidas, se é por preenchimento de formulário no *site*, envio de relatos por *e-mail* ou via telefone, ou ainda, se a empresa oferece mais alguma forma de recebimento de denúncia além dessas.

A Figura 1 exemplifica um canal de denúncias via preenchimento de formulário no *site*:

Figura 1 – Exemplo de canal de denúncias



Fonte: Canal de conduta DASA (2021).

Percebe-se na Figura 1 que além da opção de denúncia através de preenchimento de formulário *on-line*, a empresa oferece também a opção de relatar via telefone, ou ainda por *e-mail*. No Brasil, a CGU (2015) alerta que as empresas devem oferecer maneiras

alternativas de denunciar que não utilizem a internet, considerando a possibilidade de nem todos terem acesso à internet. Por isso, considerou-se relevante buscar a estrutura do canal de denúncias, que será descrita nessa pesquisa.

Outros autores pesquisaram os nomes que são dados aos canais de denúncias (Weaver, Treviño, & Cochran, (1999); Calderón-Cuadrado *et al*. (2009)). Weaver *et al*. (1999) concluíram que os nomes dos canais de denúncias se decompõem da seguinte maneira: 62% orientados a reações e controle, 20% aspirações e valores orientados e 19% neutros ou não categorizados com facilidade. Em termos gerais, segundo Calderón-Cuadrado *et al*. (2009) as empresas europeias, especialmente as financeiras, favorecem o termo "denúncia".

Segundo esses autores o nome que é dado ao canal é relevante, pois pode causar impacto no possível relator. No Brasil não foi encontrada pesquisa sobre o nome dado aos canais de denúncias, por isso essa pesquisa vai contribuir para o entendimento desse aspecto.

3.4 VARIÁVEIS E MODELO DE REGRESSÃO

Essa pesquisa estima que o nível de apoio aos canais de denúncias está associado a governança corporativa e a fatores específicos de qualidade do comitê de auditoria. Na intenção de atingir o objetivo proposto na presente pesquisa, foi rodado um modelo de regressão tobit no qual a variável dependente é o nível de apoio aos canais de denúncias e as variáveis explicativas são: tamanho do conselho de administração, independência do conselho de administração, não dualidade do CEO/*Chairman*, percentual do maior acionista, se pertence ao Novo Mercado, tamanho do comitê de auditoria, *expertise* do comitê de auditoria e independência do comitê de auditoria.

As seguintes variáveis de controle foram incluídas no modelo proposto *Big four*, tamanho e canal de denúncias. O *software* utilizado foi o Stata. No modelo estimado a variável dependente nível de apoio aos canais de denúncias é explicada pelos determinantes: governança corporativa e por fatores específicos de qualidade do comitê de auditoria.

A variável dependente nível de apoio aos canais de denúncias é uma variável censurada, ou seja, pode não ser possível observá-la para uma parte das empresas da população em estudo. Dessa maneira, será rodado um modelo tobit. O modelo tobit foi desenvolvido em 1958 por James Tobin, em que se presume que a variável dependente

tem seus valores medidos em um valor limite, geralmente zero. Esse modelo é indicado para amostras censuradas. A técnica tobit usa todas as observações, tanto aquelas no limite quanto aquelas acima do limite, para estimar uma linha de regressão (McDonald, & Moffitt, 1980).

Em algumas empresas da amostra a variável dependente nível de apoio ao canal de denúncias pode ter valor igual a 0, ou seja, pode ser que determinadas empresas não divulguem o código de ética ou conduta, ou mesmo que divulguem o código, não divulguem os itens da Lista de Verificação (Quadro 4) nesse caso o modelo tobit é o modelo mais adequado para captar os efeitos nesses contextos.

O Quadro 5 apresenta a descrição, a mensuração, a fonte e as referências na literatura das variáveis utilizadas nessa pesquisa:

Quadro 5: Variável dependente e variáveis independentes da pesquisa

Variável	**Descrição**	**Mensuração**	**Coleta de dados**	**Referências**
Dependente				
Nível de apoio aos canais de denúncia		Número de itens divulgados da lista de verificação	Código de ética/conduta	SOX (2002);IBGC (2015);CGU (2015);FCPA (2020).
Independentes				
Governança corporativa	Tamanho do Conselho de Administração	Número de membros do Conselho de Administração	Item 12.5/6 do Formulário de Referência	Martins e Ventura (2020); Serra e Lemos (2020).
	Independência do Conselho de Administração	Percentual de membros independentes	Item 12.6/8 do Formulário de Referência	Martins e Ventura (2020).
	Não dualidade do CEO/Chairman	O presidente do Conselho de Administração não é o diretor-presidente da empresa = 1, caso contrário = 0	Item 12.6/8 e 15.1/2 do Formulário de Referência	Martins e Ventura (2020).
	Percentual do maior acionista	Percentual detido pelo maior acionista substancial	B3	Lee e Fargher (2013).
	Pertencer ao Novo Mercado	Pertence ao Novo Mercado = 1 não pertence = 0	B3	Macedo *et al*. (2015); Martins e Ventura (2020); Scaramussa e Bortolon (2020).

Qualidade do Comitê de Auditoria	Tamanho do Comitê de Auditoria	Número de membros do Comitê de Auditoria	Item 12.7/8 do Formulário de Referência	Krishnan (2005); Souza *et al.* (2018); Martins e Ventura (2020); Lee e Fargher (2013).
	Expertise do Comitê de Auditoria	Percentual de membros com experiência em: contabilidade, finanças, economia e/ou direito.	Item 12.7/8 do Formulário de Referência	Krishnan (2005); Souza *et al*. (2018); Schlup *et al*. (2018).
	Independência do Comitê de Auditoria	Percentual de membros independentes	Item 12.7/8 do Formulário de Referência	Krishnan (2005); Souza *et al.* (2018).
Controle	*Big Four*	Auditada por *Big Four* = 1 não auditada por *Big Four* = 0	B3	Lee e Fargher (2013); Krishnan (2005); Souza *et al*. (2018); Serra e Lemos (2020).
	Tamanho	Logaritmo natural do ativo total	B3	Lee e Fargher (2013); Krishnan (2005).
	Canal de denúncias	Possui canal de denúncia = 1, não possui = 0.	Código de ética da empresa e Formulário de Referência	Lee e Fargher (2013).

Fonte: Elaborado pela autora, 2021.

A partir disso, foi elaborado o seguinte modelo de regressão para testar as hipóteses desenvolvidas:

$$ACD_j = \beta_0 + \beta_1 TCAD_j + \beta_2 ICAD_j + \beta_3 NDCCAD_j + \beta_4 PMA_j + \beta_5 NM_j + \beta_6 TCA_j + \beta_7 EXP_j + \beta_8 ICA_j + \beta_9 BF_j + \beta_{10} TAMLN_j + \beta_{11} CD_j + \varepsilon_j$$

Sendo:

TCAD = tamanho do conselho de administração

ICAD = independência do conselho de administração

NDCCAD = não dualidade do CEO/*Chairman*

PMA = percentual do maior acionista

NM = Novo Mercado

TCA = tamanho do comitê de auditoria

EXP = *expertise* do comitê de auditoria

ICA = independência do comitê de auditoria

BF = Big four

TAMLN = logaritmo natural do tamanho
CD = canal de denúncias

Além das variáveis GC e QCA também estão inseridas no modelo, conforme demonstrado acima, as seguintes variáveis de controle: *Big four*, tamanho e canal de denúncias. Desta forma, visando responder o problema desta pesquisa, foram formuladas sete hipóteses, conforme demonstrado nos próximos subtópicos.

3.4.1 Governança Corporativa

Empresas com melhor governança corporativa relatam menos casos de fraudes (Johansson, & Carey 2015). Embora a denúncia de irregularidades tenha sido explicitamente regulamentada em algumas jurisdições, Lee e Fargher (2013) sugerem que as empresas interessadas em boa governança corporativa adotem voluntariamente políticas consistentes com um sistema eficaz de denúncia de irregularidades.

Espera-se que as empresas com altos níveis de governança corporativa forneçam a seus funcionários um alto nível de divulgação sobre o processo da denúncia e de maneira complementar implementem canais de denúncias. Fornecendo assim, um sistema mais eficaz de denúncia (Lee, & Fargher, 2013). A presente pesquisa ainda sugere que a denúncia seja recebida não apenas dos funcionários, mas de qualquer indivíduo que queira fazer o relato.

Inclusive a Teoria da Agência (Jensen & Meckling, 1976) sugere que mecanismos de vínculo devem ser implementados nas empresas para alinhar os interesses entre acionistas e a administração. Dessa forma, nas empresas onde existe uma melhor estrutura de governança corporativa, deve haver uma maior extensão na divulgação de políticas de apoio a denúncias e é esperado ainda que canais de denúncias sejam estabelecidos.

A estrutura de governança corporativa das empresas apresenta influência na redução das probabilidades de falência ou de manipulação de resultados. É o que mostra a pesquisa de Martins e Ventura (2020), as práticas de governança relacionadas ao Conselho de Administração são mais eficientes contra a probabilidade de falência, enquanto as práticas relacionadas à auditoria estão relacionadas à redução da manipulação de resultados.

O conselho de administração é o principal órgão em uma organização, pois é responsável por tomar decisões relevantes e sua composição tem impacto importante na

qualidade dos relatórios apresentados (Latif & Abdullah, 2015). Conselhos de administração, com menos membros tendem a ter uma comunicação mais eficaz entre seus membros (Abbott, Parker, & Peters, 2004). Porém também não é recomendado um conselho de administração muito pequeno, porque poderia tornar-se ineficiente quanto a tomadas de decisões. Por isso, é recomendado de cinco a nove conselheiros (Lipton & Lorsch, 1992; Razali & Arshad, 2014; Vafeas, 2005).

No Brasil, as empresas têm em média sete membros em seus conselhos (Holtz & Sarlo, 2014; Martins & Ventura, 2020). Por isso, para o contexto brasileiro considera-se como indicador de melhor prática de governança o fato de a empresa possuir entre cinco e nove conselheiros.

Outra característica importante é a independência dos membros do conselho de administração. Os membros independentes são mais propensos a agir de acordo com os interesses dos investidores (Razali & Arshad 2014). Essa independência melhora a eficácia da gestão (Xie, Davidson, & Dadalt, 2003). Martins e Ventura, (2020) encontraram que as empresas brasileiras possuem em média 18,45% de seus conselhos formados por membros independentes, demonstrando uma fragilidade na estrutura de governança corporativa. Sendo maior índice de independência dos membros do conselho de administração considerada uma boa prática de governança, decidiu-se incluir essa característica na pesquisa.

A característica de dualidade de funções dos cargos de CEO e *chairman* é importante e deve ser observada na governança corporativa das empresas. Pois, se o CEO acumular a função de *chairman*, pode acontecer dele concentrar poder gerencial, facilitando a tomada de decisões unilaterais, Chhaochharia e Grinstein (2009) argumentam que essa característica pode afetar a remuneração desses cargos e o desempenho dessas funções dentro da empresa.

Os autores Martins e Ventura (2020) encontraram que a não dualidade dos cargos de CEO e *chairman* foi encontrada em 78,08% das empresas brasileiras, indicando que, na maioria das companhias, os diretores e os presidentes dos conselhos de administração têm dedicação específica para suas funções, evitando a concentração de poder e decisões unilaterais. Por isso, essa característica de não dualidade dos cargos de CEO e *chairman* foi incluída nessa pesquisa.

A literatura aponta que a forma como a participação acionária de uma empresa é distribuída influencia na elaboração de políticas que apoiem o canal de denúncias, inclusive que participações substanciais concentradas afetam positivamente a elaboração

e divulgação dessas políticas (Lee e Fargher, 2013). Sendo assim, foi incluída essa variável de percentual do maior acionista no modelo.

No Brasil o Novo Mercado é o segmento de listagem considerado de mais alto padrão de governança corporativa de acordo com as definições da bolsa de valores brasileira B3. Por isso, pertencer a esse segmento foi incluído como uma variável do modelo proposto.

Dessa maneira, essa pesquisa pressupõe que empresas com melhores práticas de governança corporativa tendem a empregar maior nível de apoio aos canais de denúncias. A partir disso, com intuito de avaliar este pressuposto no cenário brasileiro, foi elaborada as seguintes hipóteses:

H1 – O tamanho do conselho de administração é positivamente associado a um maior nível de apoio ao canal de denúncias.

H2 - A independência do conselho de administração é positivamente associada a um maior nível de apoio ao canal de denúncias.

H3 - A não dualidade do CEO/*Chairman* é positivamente associada a um maior nível de apoio ao canal de denúncias.

H4 – O percentual do maior acionista é positivamente associado a um maior nível de apoio ao canal de denúncias.

H5 – Pertencer ao Novo Mercado está positivamente associado a um maior nível de apoio ao canal de denúncias.

As características de governança corporativa analisadas foram: tamanho do conselho de administração, independência do conselho de administração, não dualidade do CEO/*chairman*, percentual do maior acionista e se pertence ao Novo Mercado.

3.4.2 Qualidade do Comitê de Auditoria

O comitê de auditoria possui algumas características associadas com sua qualidade. A literatura evidencia que a formação do comitê de auditoria de no mínimo

três membros está associada com a diminuição das deficiências de controle interno (Silva *et al*., 2018).

Os comitês de auditoria com características de independência e com membros dotados de *expertise* financeira são significativamente menos propensos a serem associados a incidência de problemas de controle interno (Krishnan, 2005). Como *expertise* do comitê entende-se a formação do membro em finanças, contabilidade e economia (Schlup, Cunha, Soschinski, & Silva, 2018) e em direito (KPMG, 2020).

Um comitê de auditoria amplo é capaz de promover avaliação e julgamento imparciais, melhorando o monitoramento da gestão da empresa, inibindo a ocorrência de fraudes em relatórios financeiros (Razali, & Arshad 2014). O tamanho do comitê de auditoria influencia a qualidade das demonstrações financeiras, pois, quanto maiores, oferece maior diversidade de conhecimento e de eficácia (Kent, Routledge, & Stewart, 2010).

Um comitê de auditoria de alta qualidade está associado à implementação de um sistema interno de denúncias mais forte, o que, por sua vez, reduz a probabilidade de relatórios externos em relação aos internos e ainda reduz a probabilidade de um relator sofrer retaliações (Lee & Fargher, 2018).

Os canais de denúncias podem ser implementados pelos comitês de auditoria. De acordo com o IBGC (2015) é prática do comitê de auditoria o monitoramento dos aspectos de ética e conduta, incluindo o canal de denúncias (abrangendo o tratamento das denúncias). Dessa maneira, espera-se que empresas com características específicas de qualidade do comitê de auditoria apoiem os canais de denúncias. A partir disso, com intuito de avaliar este pressuposto no cenário brasileiro, foi elaborada as seguintes hipóteses:

H6 – O tamanho do comitê de auditoria é positivamente associado a um maior nível de apoio ao canal de denúncias.

H7 – A *expertise* do comitê de auditoria é positivamente associada a um maior nível de apoio ao canal de denúncias.

H8 - A independência do comitê de auditoria é positivamente associada a um maior nível de apoio ao canal de denúncias.

As características de qualidade do comitê de auditoria analisadas foram: tamanho do comitê de auditoria, a independência do comitê de auditoria e a *expertise* do comitê de auditoria.

4 RESULTADOS DA PESQUISA

4.1 CARACTERÍSTICAS DA AMOSTRA ANALISADA

A amostra de pesquisa é composta pelas 448 empresas listadas na B3 (constantes no apêndice A), no período de abril de 2021. Foi procurado o código de ética ou conduta de cada empresa da amostra. Além do código, foi procurado a existência de canal de denúncias conforme os procedimentos descritos no capítulo 3 Procedimentos Metodológicos. A Tabela 1 descreve a quantidade de códigos de ética ou conduta e canais de denúncias encontrados:

Tabela 1 - Análise dos códigos de ética e canais de denúncias da amostra

Descrição:	**nº de empresas**	**%**
Empresas que divulgam os códigos de ética e tem canal de denúncias	357	80
Empresas que não divulgam os códigos de ética e não tem canal	46	10
Empresas que divulgam os códigos de ética e não tem canal de denúncias	33	7
Empresas que não divulgam os códigos de ética, mas tem canal de denúncias	12	3
Total	**448**	**100**

Fonte: Elaborada pela autora, 2021.

Conforme descrito na Tabela 1, a maior parte das empresas da amostra (80%) divulga seu código de ética ou conduta e possui um canal de denúncias. No total, 58 empresas não divulgaram seus códigos de ética, dessas, 46 (10%) não possuem canal de denúncias e 12 empresas (3%) possuem canal. Outras 33 empresas divulgaram o código de ética, mas não possuem canal de denúncias.

Desta forma, das 448 empresas analisadas, foi encontrado o código de ética de 390 empresas. Ressalta-se que o fato de não ter sido encontrado o código de ética ou conduta de 58 empresas não significa que essas empresas não possuam códigos, pois elas podem ter um código e apenas não os divulgam publicamente através da internet. Por esse motivo, nessa pesquisa nos referimos a esses casos dizendo que os códigos não foram encontrados e não como não existentes de fato.

Algumas empresas pertencem a um mesmo grupo (conglomerados) que utilizam o mesmo código de ética e o mesmo canal de denúncias. Foi verificado que apesar dessas

empresas pertencerem ao mesmo grupo, elas possuem conselhos de administração e comitês de auditoria distintos. Por esse motivo, nessa pesquisa, para fins de cálculo do nível de apoio aos canais bem como para análises das características dos canais de denúncias, essas empresas foram tratadas na sua individualidade.

4.2 ANÁLISE DO NÍVEL DE APOIO AOS CANAIS

Após obter os códigos de ética, foi aplicada a lista de verificação (descrita no Quadro 4) em cada empresa da amostra. A lista de verificação possui 12 itens que foram elaborados a partir da SOX (2002) dos Estados Unidos, do Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa do IBGC (2015) do Brasil, da Controladoria Geral da União (2015) do Brasil e do guia *A Resource Guide to the U.S. Foreign Corrupt Practices ACT* do DOJ e SEC (2020) dos Estados Unidos.

Para cada item da lista divulgado foi pontuado 1 e para cada item não divulgado pontuado 0. Por fim, foi somado o total de pontos de cada empresa e obteve-se um valor representativo do nível de apoio aos canais de denúncias para cada empresa, sendo um valor de 0 a 12. A Tabela 2 demonstra a frequência com que cada um dos 12 itens da lista de verificação foi divulgado pelas empresas estudadas.

Tabela 2 - Frequência de divulgação de cada item da lista de verificação

nº	**Item da lista de verificação**	**nº de empresas**	**% amostra**
1	Há uma declaração do compromisso da companhia com o comportamento ético?	264	58,93
2	Há o compromisso de revisar regularmente o código de ética?	214	47,77
3	Oferece treinamentos sobre o código de ética?	177	39,51
4	Funcionários podem denunciar?	380	84,82
5	Demais stakeholders podem denunciar?	251	56,03
6	Oferece diretrizes sobre os tipos de denúncia que podem ser relatadas (roubo, corrupção, suborno etc.)?	369	82,37
7	A denúncia será tratada como confidencial ou sigilosa?	292	65,18
8	A denúncia pode ser anônima?	249	55,58
9	É possível acompanhar o andamento da denúncia?	69	15,40
10	Oferece uma proteção contra retaliações?	254	56,70
11	Descreve as medidas disciplinares que serão tomadas?	216	48,21
12	É o comitê de auditoria, comitê de conduta, ética ou área de *compliance* o responsável por investigar as denúncias?	285	63,62

Fonte: elaborada pela autora, 2021. Esses itens pertencem a lista de verificação apresentada no Quadro 4, a lista foi elaborada a partir da SOX (2002) dos Estados Unidos, do Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa do IBGC (2015) do Brasil, da Controladoria Geral da União (2015) do Brasil e do guia *A Resource Guide to the U.S.* FCPA do DOJ e SEC (2020) dos EUA. Para cada item divulgado foi pontuado 1 e caso não divulgado 0.

Conforme descrito na Tabela 2, no item 1, foi verificado se a empresa divulga ter compromisso com o comportamento ético, 59% das empresas divulgam esse item. Stöber, Kotzian e WeiBenberger (2019) apontam que a mera existência de um código de ética na empresa não é suficiente, é preciso que o código seja bem construído para agir de maneira eficaz na construção de um forte programa de integridade. Além disso, o clima ético que é construído a partir do código de ética ou conduta, tem influência na decisão de indivíduos de denunciar (McDonald, 2000). Verifica-se uma limitação nos códigos, pois 41% das empresas não divulgam de maneira clara ter um compromisso com o comportamento ético.

Outro fator de importância verificado nos códigos das empresas brasileiras, foi se o código é revisado periodicamente (item 2). Foi identificado que 47,77% das empresas assumem compromisso em efetuar uma revisão do código. A legislação aplicável sofre alterações ao longo do tempo, assim como a forma de lidar com o comportamento ético dentro da empresa também pode vir a alterar, sendo assim, o código de ética ou conduta da empresa não deve permanecer intacto. Essa situação demonstra uma possível deficiência nos códigos das empresas brasileiras.

Entre os itens com menor frequência de divulgação está o item 3, apenas 39,51% das empresas informaram que oferecem treinamentos periódicos sobre o código de ética aos funcionários. De acordo com o IBGC (2015) é função dos agentes de governança garantir a funcionalidade do código. Uma das formas de se prezar pelo cumprimento das normas e padrões éticos da empresa é justamente através do treinamento.

As áreas de maior risco da empresa precisam estar cientes dos procedimentos e condutas adotadas pela organização. Faz parte do estabelecimento de um programa de integridade eficaz a prática de oferecer treinamentos aos envolvidos, sejam eles funcionários ou até mesmo terceiros. Essa pesquisa verificou pouco atendimento a esse item, o que demonstra uma deficiência na implementação dos programas de integridade dessas empresas.

De acordo com o demonstrado na Tabela 2, o item mais divulgado pelas empresas foi o de número 4, que diz respeito a empresa permitir que seus funcionários realizem denúncias, 84,82% das empresas permitem denúncias por parte dos funcionários. Dessas 380 empresas que recebem denúncias, não necessariamente todas possuem canal de denúncias.

Algumas empresas recebem denúncias apenas pessoalmente, indicando ao funcionário que se dirija diretamente ao superior hierárquico. A forma de recebimento

das denúncias será discutida nos próximos tópicos dessa pesquisa, bem como a existência de canal de denúncias.

Conforme comprovado na literatura, a denúncia é uma forma eficaz na detecção de fraudes (ACFE, 2010, 2018; Perera, Freitas, & Imoniana, 2014; Johansson & Carey, 2015), essa pesquisa verificou que a maioria das empresas brasileiras está aberta para o recebimento de denúncias por parte de seus funcionários o que sugere que as empresas brasileiras estão empenhando esforços para estabelecer mecanismos internos que contribuam para a mitigação de eventos adversos futuros.

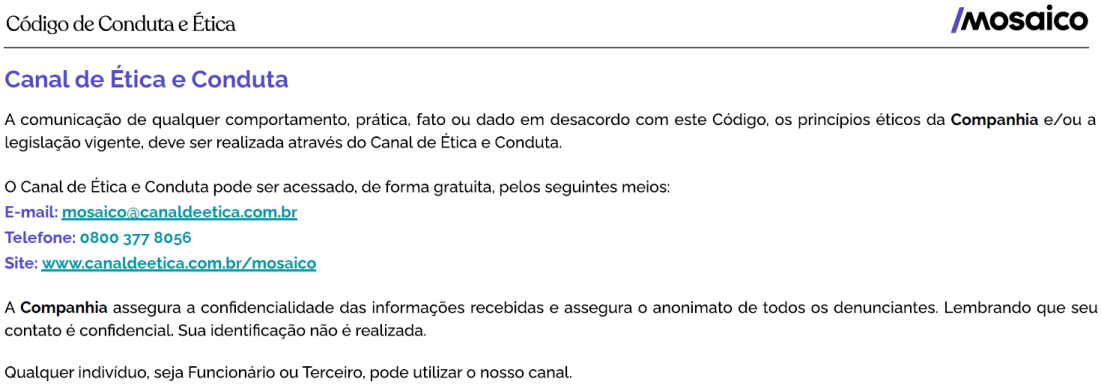
No item 5, se demais *stakeholders* podem denunciar, 56% das empresas informam receber denúncias de indivíduos externos a empresa. Smaili e Arroyo (2017), a partir de uma análise de casos verídicos de fraudes corporativas descobertas através de denúncias, encontraram que os denunciantes não são apenas internos (funcionários, gerentes e acionistas envolvidos na gestão), mas também de fora como: analistas financeiros, vendedores terceirizados, firmas de auditoria, jornalistas, políticos, clientes e investidores. Essa pesquisa verifica uma fragilidade nas políticas de apoio aos canais de denúncias das empresas brasileiras no atendimento ao item 5, visto que o fato de a empresa não permitir o recebimento de denúncias de todos os *stakeholders* restringe a possibilidade da descoberta de fraudes, pois de acordo com a literatura, há evidências de que não são apenas os funcionários que denunciam esquemas de fraudes corporativas.

O item 6, relativo a se a empresa oferece diretrizes sobre o tipo de denúncias que podem ser feitas, foi o segundo item mais divulgado. Esse item é igualmente importante pois, como já mencionado anteriormente, os canais de denúncias são utilizados para receber diversos tipos de relatos (Stubben & Welch, 2020). Essa pesquisa identificou que a maioria das empresas (82,37%) divulga de maneira clara o que pode ser denunciado.

O item de número 7, que se refere a garantia de confidencialidade ou sigilo no tratamento da denúncia, foi o terceiro item mais divulgado. Pelletier e Bligh (2008) e Kaptein (2002) apontam que garantir a confidencialidade é um pré-requisito para canais de denúncias eficazes. Por volta de 65% das empresas brasileiras analisadas garantem que a denúncia será tratada como confidencial ou sigilosa. Hassink *et al*. (2007) descobriram que 79% das empresas europeias em sua amostra afirmam claramente que seu sistema de relatórios é confidencial.

A Figura 2 demonstra um exemplo de código de ética onde os três itens mais atendidos pelas empresas foram divulgados com clareza:

Figura 2 - Exemplo de divulgação no código de ética


Código de Conduta e Ética

/mosaico

Canal de Ética e Conduta

A comunicação de qualquer comportamento, prática, fato ou dado em desacordo com este Código, os princípios éticos da **Companhia** e/ou a legislação vigente, deve ser realizada através do Canal de Ética e Conduta.

O Canal de Ética e Conduta pode ser acessado, de forma gratuita, pelos seguintes meios:
E-mail: mosaico@canaldeetica.com.br
Telefone: 0800 377 8056
Site: www.canaldeetica.com.br/mosaico

A **Companhia** assegura a confidencialidade das informações recebidas e assegura o anonimato de todos os denunciantes. Lembrando que seu contato é confidencial. Sua identificação não é realizada.

Qualquer indivíduo, seja Funcionário ou Terceiro, pode utilizar o nosso canal.

Fonte: código de conduta e ética empresa Mosaico (2021).

Conforme demonstrado na Figura 2, a empresa Mosaico permite que funcionários denunciem (item 4 da lista de verificação), a denúncia pode ser referente a qualquer comportamento, prática, ou dado em desacordo com o descrito no código, ou ainda contrário aos princípios de ética da companhia ou que contrarie a legislação vigente (item 6 da lista de verificação). A empresa Mosaico ainda assegura que a denúncia será tratada como confidencial, de forma que atende o item 7 da lista de verificação.

Referente ao item 8, se a denúncia pode ser anônima, foi encontrado que aproximadamente 56% das empresas oferecem a opção de anonimato. Johansson e Carey (2015) identificaram que os canais de denúncias anônimos são eficazes na detecção de fraudes. Além disso, Kaplan *et al.* (2009) verificou que a presença de um canal anônimo para realizar as denúncias influencia positivamente para que mulheres tomem a decisão de relatar.

Diante disso, nessa pesquisa constatou-se que quase metade das empresas de capital aberto brasileiras (44%) não permite anonimato. Esse resultado aponta para uma fraqueza nas políticas de apoio aos canais de denúncias das empresas brasileiras, considerando que o anonimato se enquadra como uma proteção ao denunciante (CGU, 2015).

Outro ponto encontrado foi que algumas empresas oferecem a opção de anonimato, porém recebem as denúncias por *e-mail*, nesse caso, o denunciante teria que criar um endereço eletrônico diferente do seu para não ser identificado e teria que utilizar um computador, celular ou outro aparelho neutro, considerando que é possível rastrear de onde foi enviado o *e-mail*.

Essas questões devem ser consideradas na elaboração de uma política de apoio ao canal de denúncias, pois podem dificultar o processo de realização da denúncia de fato, causando insegurança no possível denunciante, além de medo de ser identificado e de sofrer algum tipo de retaliação ou represália.

O item de número 9, teve a menor frequência de divulgação, poucas empresas, apenas 69, por volta de 15%, garantem que o denunciante poderá acompanhar o andamento da denúncia. A garantia de *feedback* é uma prática recomendada pelo IBGC (2015) e pela CGU (2015), essa pesquisa constatou pouco atendimento a esse item.

Além disso, para fornecer um sistema eficaz de denúncia espera-se que as empresas forneçam um alto nível de divulgação sobre todo o processo da denúncia (Lee & Fargher, 2013). Esse processo inclui desde a realização do relato até a apuração e divulgação do resultado apurado. O pouco atendimento a esse item, de acordo com a literatura, pode contribuir para um sistema de denúncia ineficaz.

O item 10, referente a se a empresa oferece uma proteção contra retaliações, foi observado por 56,70% das empresas. É um valor baixo, pois a garantia de não retaliação faz parte da política de proteção ao denunciante (CGU, 2015; FCPA, 2020). A literatura aponta que a retaliação sofrida pelos denunciantes pode causar problemas diversos, afetando sua saúde mental e bem-estar (Kenny *et al*., 2018).

Essa pesquisa verificou que muitas empresas brasileiras (44%) não oferecem uma proteção contra retaliações aos denunciantes, o que demonstra uma política de proteção ao denunciante frágil e que pode vir a acarretar problemas sérios aos que mesmo assim decidirem realizar o relato e eventualmente sofrerem algum tipo de represália.

O item 11, se a empresa descreve as medidas disciplinares a serem tomadas, foi divulgado por 48,21% das empresas. Dentre as medidas disciplinares empregadas foi encontrado: advertência oral, advertência escrita, demissão sem justa causa, demissão com justa causa, multa e rescisão de contratos celebrados com terceiros etc. Nos casos de evidências concretas de irregularidades, as empresas também informaram que podem encaminhar as denúncias às autoridades competentes dependendo de cada caso.

Segundo a SOX (2002) é função do comitê de auditoria receber e tratar as denúncias via canal de denúncias. No Brasil, segundo as recomendações do IBGC (2015) o comitê de auditoria quando existente, tem a função de monitorar o canal de denúncias e o comitê de conduta tem a função de implementar e cuidar do canal.

Em aproximadamente 64% das empresas (item 12 da lista de verificação) a denúncia é recebida por um desses órgãos. Outras empresas (36%) informou que outras

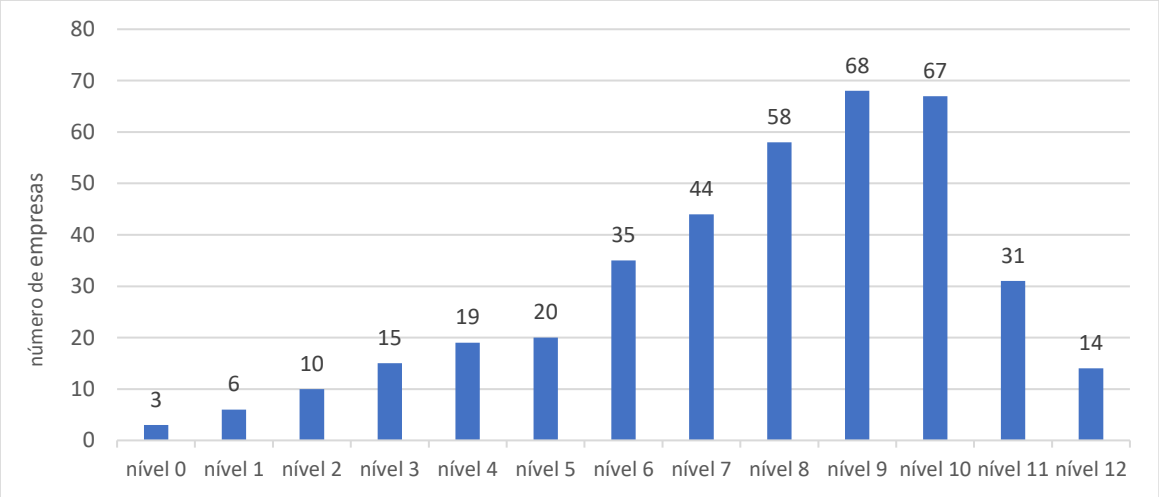
áreas investigam as denúncias como por exemplo: o departamento de RH, a diretoria, o departamento jurídico, o próprio gestor entre outros.

Kaptein (2002) aponta que o próprio gestor conduzir a investigação de sua própria equipe pode causar danos duradouros no relacionamento mútuo e afetar a confiança que os funcionários têm no gestor. Por isso as empresas não deveriam disponibilizar a opção de denúncia apenas através do superior hierárquico e nem deveria ser o superior o único responsável pela apuração das denúncias.

Na amostra analisada, 8 empresas informaram que estão abertas a receber denúncia de seus funcionários, porém o relato é feito somente através do contato direto do funcionário com o superior hierárquico. Situação que conforme Kaptein (2002) pode configurar um problema para o relator e para o gestor.

O Gráfico 1 demonstra a distribuição da frequência dos níveis de apoio ao canal de denúncias obtido pelas empresas da amostra após aplicação da Lista de verificação (Quadro 4), considerando uma escala de 0 a 12, onde para cada item da lista foi pontuado 1 quando divulgado e 0 quando não divulgado, abaixo representação gráfica referente às 390 empresas que tiveram seus códigos de ética divulgados:

Gráfico 1: Frequência por nível de apoio ao canal de denúncias



Fonte: elaborado pela autora, 2021.

De acordo com o demonstrado no Gráfico 1, houve empresas que apesar de divulgarem seus códigos de ética, nenhum item da lista de verificação foi divulgado no conteúdo do código. Essas empresas totalizaram 3 e representam 1% da amostra. Resultado baixo, considerando que a elaboração do código de ética é um elemento central

para a construção de um programa de conformidade da empresa (Weber & Wasieleski, 2013).

Essa pesquisa analisou os três códigos de ética dessas empresas e não identificou nenhum dos elementos necessários para o cumprimento dos itens da lista de verificação, por isso o nível de apoio aos canais de denúncias nessas empresas foi de 0%. Duas dessas empresas são do segmento de consumo cíclico e uma do setor financeiro.

Outras 6 empresas apresentaram apenas um item da lista de verificação, o item divulgado foi o mesmo em todas elas: item 1 "*Há uma declaração do compromisso da companhia com o comportamento ético?*". Essas empresas compõem 2% da amostra estudada. Três dessas empresas são do segmento de consumo cíclico, uma de materiais básicos, uma de comunicações e uma do setor financeiro.

Ainda com baixa divulgação, 10 empresas divulgaram apenas 2 itens da lista de verificação. Entre os itens divulgados por essas 10 empresas estão item 1 "*Há uma declaração do compromisso da companhia com o comportamento ético?*", item 2 "*Há o compromisso de revisar regularmente o código de ética?*", item 4 "*Funcionários podem denunciar?*" e item 6 "*Oferece diretrizes sobre os tipos de denúncia que podem ser relatadas (roubo, corrupção, suborno etc)*".

Dessas empresas, seis são do segmento financeiro, duas de consumo cíclico, uma de bens industriais e uma da classificação outros segmentos. Esses resultados surpreendem já que a literatura aponta que as empresas financeiras tendem a ter códigos e programas de integridade mais avançados em função de exigências do Banco Central (Silveira, 2014). Porém oito empresas do segmento financeiro estão entre as empresas com piores níveis de apoio ao canal de denúncias.

Outras 15 empresas divulgaram apenas três itens da lista de verificação. Dentre essas empresas, os seguintes itens não foram divulgados por nenhuma delas: item 3 "*Oferece treinamentos sobre o código de ética?*", item 7 "*A denúncia será tratada como confidencial ou sigilosa?*", item 9 "*É possível acompanhar o andamento da denúncia?*" e item 10 "*Oferece uma proteção contra retaliações?*".

Cinco dessas empresas são do segmento de consumo cíclico, cinco são do financeiro, duas da classificação outros segmentos, uma da saúde, uma materiais básicos e uma de bens industriais. Essas empresas tiveram nível de apoio igual a 4. O que representa que divulgaram 25% dos itens da lista.

Um total de 19 empresas divulgaram 4 itens da lista e outras 20 empresas divulgaram 5 itens da lista. Representando 5% da amostra cada grupo. Outras 35 empresas

divulgaram 6 itens, ou seja, tiveram metade dos itens da lista de verificação divulgados. Conforme é possível ver no gráfico 1, os níveis de apoio foram variados, todas os níveis possíveis de 0 a 12 foram obtidos por alguma empresa da amostra. O que demonstra que as empresas brasileiras têm níveis de apoio a denúncia bem diversificados.

Outro ponto interessante, é que as empresas que obtiveram nível de apoio ao canal de denúncias entre 0 e 6, somadas totalizam 108 empresas, ou seja, 28% da amostra analisada. Com isso percebe-se que a maioria das empresas brasileiras divulgou mais da metade da lista de verificação.

A maioria das empresas brasileiras, conforme demonstrado no Gráfico 1, obtiveram nível de apoio entre 7 e 10. Um total de 44 empresas divulgou 7 itens da lista, representando 11% da amostra. Outras 58 empresas divulgaram 8 itens da lista de verificação, representando 15% da amostra, 68 empresas divulgaram 9 itens e 67 empresas divulgaram 10 itens da lista.

Essas empresas somadas são 237 empresas, ou seja, 61% da amostra. Elas se concentram em níveis de apoio ao canal de denúncias medianos, conforme é possível visualizar no Gráfico 1. Outras 31 empresas divulgaram 11 itens, representando 8% da amostra.

Apenas 14 empresas divulgaram todos os itens da lista de verificação. O que significa que poucas empresas obtiveram o nível máximo de apoio ao canal de denúncias, conforme métrica estabelecida nessa pesquisa. Esse resultado é fraco considerando que os códigos de ética são um sinal dos valores organizacionais para as partes interessadas (Singh *et al*. 2005). Essa pesquisa encontrou que apenas 4% da amostra obteve nível de apoio igual a 12, divulgando todos os itens da lista de verificação. Todas essas 14 empresas possuem canal de denúncias.

4.3 ANÁLISE DAS CARACTERÍSTICAS DOS CANAIS DE DENÚNCIAS

Das 448 empresas analisadas, 369 possuem canal de denúncias. Foi analisado o nome que o canal recebe, pois conforme pesquisas anteriores apontam (Weaver *et al*. (1999); Calderón-Cuadrado *et al*. (2009) o nome do canal pode influenciar na decisão de relatar. A Tabela 3 descreve os nomes dos canais de denúncias das empresas brasileiras:

Tabela 3: Análise do nome dos canais de denúncias

Nome do canal	**nº de empresas**	**% amostra**
Canal de denúncias/Disk denúncias	150	40,65
Canal de ética/Atitude ética/Fale com ética/Disk ética/Linha ética	97	26,29
Canal confidencial/ Portal confidencial	21	5,69
Não tem um nome específico	21	5,69
Ouvidoria	20	5,42
Canal de comunicação	19	5,15
Canal aberto	7	1,9
Canal de conduta	4	1,09
Canal de integridade/Linha de integridade	4	1,09
Fale conosco	4	1,09
Contato seguro	3	0,81
Fale com a empresa	2	0,54
Canal *compliance*	2	0,54
Canal de manifestações	2	0,54
Canal de transparência	2	0,54
Canal direto	2	0,54
Linha direta	2	0,54
Disk alerta	2	0,54
Helpline	2	0,54
Fale abertamente	1	0,27
Canal do colaborador	1	0,27
Canal corporativo	1	0,27
Total	**369**	**100**

Fonte: Elaborado pela autora, 2021.

O nome mais usado é “canal de denúncias” e “disk denúncias”, 150 empresas utilizam um desses nomes. Esses resultados evidenciam que no Brasil, assim como nas empresas europeias financeiras pesquisadas por Calderón-Cuadrado *et al*. (2009) há um favorecimento pelo termo denúncia no nome dado ao canal. De acordo com os autores o uso da palavra denúncia para nomear o canal orienta uma reação ou controle, não sendo considerado um nome neutro.

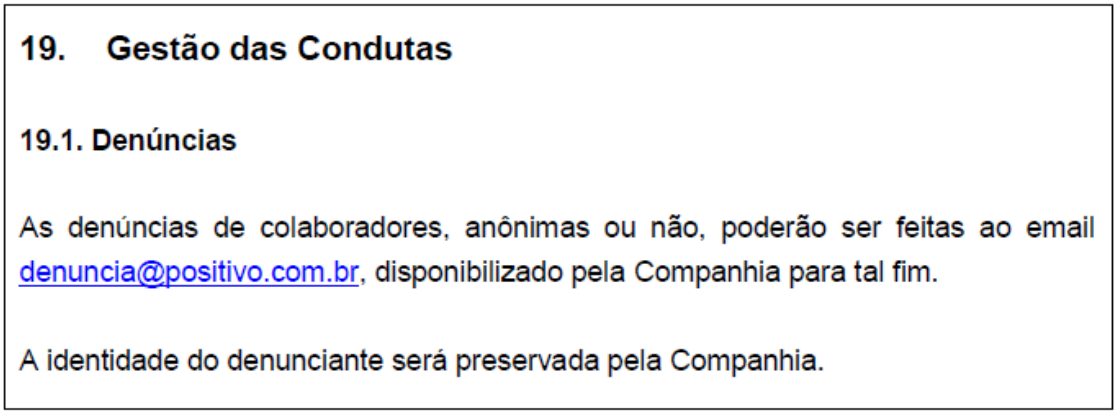
O segundo nome mais utilizado para nomear os canais das empresas brasileiras são nomes que contém a palavra ética, com variações como “canal de ética”, “atitude ética”, “fale com ética”, “disk ética”, “linha ética” esses nomes foram usados para nomear os canais de 97 empresas, representando 26%.

Resultado semelhante encontrou Weaver *et al*. (1999), os autores identificaram 29% das empresas estudadas utilizando o termo ética para nomear o canal de denúncias.

Canais nomeados com a palavra ética foram maioria nas empresas da América do Norte pesquisadas por Calderón-Cuadrado *et al*. (2009).

Outras 21 empresas utilizaram variações como “canal confidencial” ou “portal confidencial”. Apesar de usar essa palavra para nomear o canal 3 dessas empresas não garantem que a denúncia de fato será tratada como confidencial. Ainda 21 empresas possuem canal, mas não nomeiam o meio de comunicação com um nome específico. É o caso, por exemplo, da empresa Positivo S.A. demonstrado na Figura 3:

Figura 3 – Exemplo de canal de denúncias sem nome específico



19. Gestão das Condutas

19.1. Denúncias

As denúncias de colaboradores, anônimas ou não, poderão ser feitas ao email denuncia@positivo.com.br, disponibilizado pela Companhia para tal fim.

A identidade do denunciante será preservada pela Companhia.

Fonte: Código de alinhamento de conduta da Positivo S.A.

A empresa Positivo S.A. possui um canal de denúncias fundamentado no seu código de conduta, porém esse canal não recebe um nome específico, conforme é possível verificar na Figura 3. Casos como esse, onde a empresa não se referiu ao canal utilizando uma nomenclatura ou termo específico, foram somados e apresentados na Tabela 3 na categoria “sem um nome específico”. Esses casos somaram por volta de 6% dos canais.

A Ouvidoria foi utilizada para receber denúncias em 5% das empresas. Ressalta-se que nessa pesquisa apenas foi considerado Ouvidoria como canal de denúncias nos casos em que a empresa informou se tratar do recebimento de denúncias de fato, e não apenas a mera existência de uma Ouvidoria na empresa.

A seguir um exemplo de um trecho retirado do código de conduta da empresa Natura: “*Você pode contar com a Ouvidoria, um canal para registrar e apurar os casos de denúncia de descumprimento ao Código de Conduta da Natura. A Ouvidoria garante segurança, sigilo e preservação da identidade do manifestante, dentro do limite permitido pela legislação aplicável. É possível não se identificar (manifestação anônima)*.”

Nos casos semelhantes ao mencionado anteriormente da empresa Natura, onde a Ouvidoria tem o papel de receber as denúncias de fato, foi computado nessa pesquisa como um canal de denúncias, esses casos somaram 20 empresas. Outro nome utilizado foi canal de comunicação, 19 empresas usam esse nome.

Conforme demonstrado na Tabela 3, outros 16 nomes ainda foram utilizados pelas empresas brasileiras. A partir desses resultados é possível verificar a diversidade de nomes que os canais de denúncias brasileiros possuem. No total foram encontrados 21 nomes distintos.

Outra característica pesquisada nos canais da amostra foi a maneira com que as denúncias são recebidas pelas empresas. A Tabela 4 descreve como ficou a distribuição das empresas entre os três principais meios utilizados para o recebimento de relatos: formulário no *site*, telefone e *e-mail*:

Tabela 4: Análise da estrutura operacional dos canais de denúncias

Estrutura operacional do canal	**nº de empresas**	**% amostra**
Formulário e telefone	118	26%
Formulário *e-mail* e telefone	90	20%
Não tem canal	79	18%
E-mail e telefone	41	9%
Apenas formulário no *site*	40	9%
Apenas *e-mail*	37	8%
Formulário e *e-mail*	29	6%
Apenas telefone	14	3%
Total	**448**	**100%**

Fonte: elaborado pela autora, 2021.

Conforme demonstrado na Tabela 4, a forma mais utilizada pelas empresas para receber as denúncias é através de preenchimento de formulário no *site* e telefone, 118 empresas utilizam essa estrutura. Essa estrutura é considerada por Calderón-Cuadrado *et al*. (2009) como uma estrutura mista, composto por sistema tradicional (telefone) e novas tecnologias (formulário no *site*). A maioria das empresas estudadas pelos autores também usou uma estrutura mista.

Uma possível explicação para isso é uma tentativa de atingir os diferentes públicos de denunciantes. De acordo com a CGU (2015) as empresas devem oferecer meios alternativos a internet para os casos em que o denunciante não tenha acesso a internet, ou não se sinta confortável em relatar via internet.

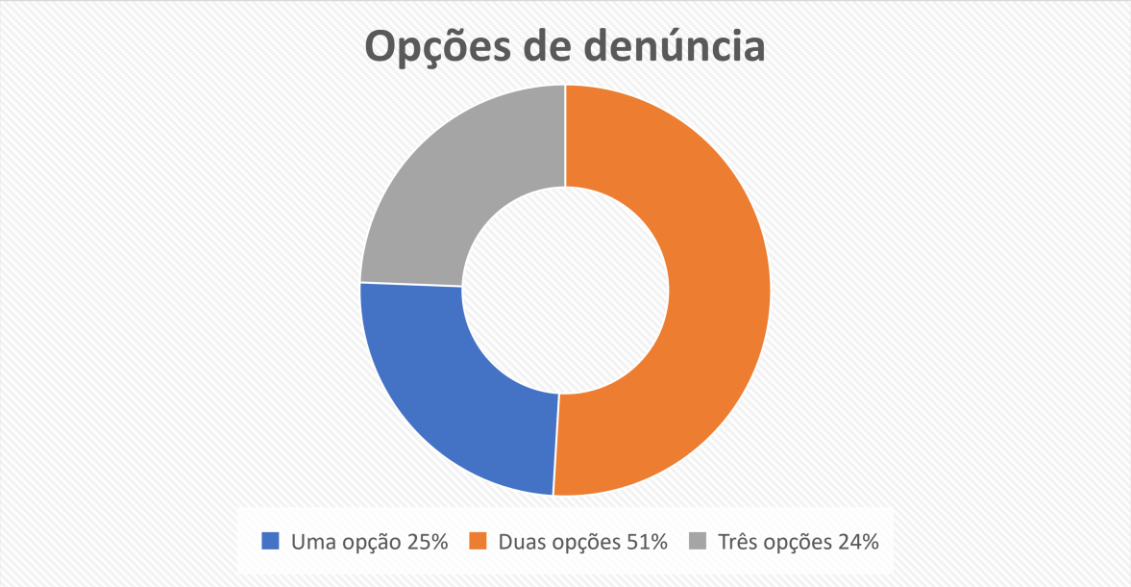
A segunda estrutura mais utilizada pelas empresas brasileiras foi o formulário no *site*, *e-mail* e telefone. Também considerada uma estrutura mista (Calderón-Cuadrado *et al*., 2009). Essa estrutura é mais abrangente, pois oferece uma opção a mais de realizar o relato.

Outras 41 empresas operam o canal através de *e-mail* e telefone, 40 empresas apenas por formulário no *site*, nesse caso, é necessário o acesso à internet, existe então um limitador de acesso ao canal que contraria as recomendações da CGU (2015). Mesma situação ocorre nas 37 empresas que recebem apenas denúncias por *e-mail,* ou nas 29 empresas que recebem através de formulário no *site* e *e-mail*.

Ainda 14 empresas informaram receber denúncias apenas por telefone. Assim como na pesquisa de Calderón-Cuadrado *et al*. (2009), algumas empresas brasileiras informam no código de ética que primeiro deve-se tentar resolver com seu superior hierárquico e após isso recorrer ao canal de denúncias.

Dessa forma, entende-se que quanto mais opções de denúncia melhor. O Gráfico 1 representa a distribuição das empresas de acordo as opções de denúncias oferecidas:

Gráfico 2: Opções de denúncias oferecidas



Fonte: elaborado pela autora 2021.

Como demonstrado no Gráfico 1, 188 empresas (51%) da amostra oferece duas opções de denúncia, outras 91 empresas (25%) oferecem uma opção apenas e 90 empresas (24%) oferecem três opções de denunciar. Além de utilizar os três meios de denúncia

mencionados anteriormente, algumas empresas oferecem de maneira complementar mais algumas opções.

Por exemplo, 47 empresas da amostra informam que também recebem denúncias pessoalmente, 43 recebem através de cartas, 5 através de urnas disponíveis na empresa, 4 por aplicativo específico para esse fim e 1 empresa recebe denúncias também por W*hatsApp*.

4.4 ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS

Na Tabela 5 a seguir é demonstrado a estatística descritiva do nível de apoio aos canais de denúncias obtidos pelas empresas brasileiras de acordo com o setor a que pertencem. A estatística descritiva é apresentada considerando dois cenários: o primeiro é considerando as 448 empresas da amostra e o segundo é considerando apenas as 390 empresas que divulgaram os códigos de ética ou conduta.

Tabela 5 - Estatística descritiva do Nível de apoio aos canais por setor

Setor	n = 448						n = 390					
	Obs	Média	Desvio Padrão	Mediana	Mínimo	Máximo	Obs	Média	Desvio Padrão	Mediana	Mínimo	Máximo
Bens Industriais	73	7,11	3,49	8	0	12	63	8,24	2,18	9	2	12
Comunicações	7	7	2,77	8	1	9	7	7	2,77	8	1	9
Consumo Cíclico	91	6,35	3,73	7	0	12	81	7,13	3,16	8	0	12
Consumo não Cíclico	28	7,14	3,24	8,5	0	11	25	8	2,16	9	4	11
Financeiro	82	6,01	3,70	7,5	0	11	69	7,14	2,84	8	0	11
Materiais Básicos	31	5,74	3,67	6	0	11	25	7,12	2,57	7	1	11
Não Classificados	3	3,67	3,51	4	0	7	2	5,5	2,12	5,5	4	7
Outros	17	2,65	3,98	0	0	11	7	6,43	3,74	7	2	11
Petróleo. Gás e Biocombustíveis	12	7,92	2,97	9	0	12	11	8,64	1,70	9	6	12
Saúde	20	7,25	3,26	8,5	0	12	18	8,05	2,24	9	3	12
Tecnologia da Informação	15	8,33	1,91	9	5	10	15	8,33	1,91	9	5	10
Utilidade Pública	69	8,43	2,59	9	0	12	67	8,69	2,17	9	4	12

Fonte: elaborado pela autora, 2021.

Conforme é possível observar na Tabela 5, as empresas pertencem a 12 classificações setoriais diferentes, de acordo com as informações constantes no *site* da B3. Na classificação "outros" estão as empresas que pertencem a outros setores que não os mencionados na planilha. Já a classificação "não classificados" estão as empresas cuja classificação setorial não é mencionada na B3, podendo ser qualquer classificação.

O setor de bens industriais comporta 73 empresas da amostra, sendo que 63 empresas divulgaram o código e 10 não divulgaram. As empresas de bens industriais tiveram média de nível de apoio ao canal de denúncias de 7,11 e 8,24 e mediana de 8 e 9 (considerando os dois cenários explicados anteriormente).

Essas empresas tiveram nível de apoio mínimo de 0 no primeiro cenário, nesse caso, são as 10 empresas que não divulgaram o código de ética desse setor. Considerando apenas as empresas que divulgaram os códigos de ética, o nível de apoio mínimo foi de 2, o que demonstra que pelo menos dois itens foram atendidos pelas empresas de bens industriais. Já o nível de apoio máximo foi de 12, pois 1 empresa desse setor divulgou a lista de verificação por completo.

O setor de comunicações comporta 7 empresas da amostra, nesse setor todas as empresas divulgaram os códigos de ética. As empresas de comunicações tiveram média de nível de apoio ao canal de denúncias de 7 e mediana de 8. O nível de apoio mínimo foi de 1 e o nível de apoio máximo foi 9, o que significa que nenhuma empresa não divulgou nenhum item da lista, mas também que nenhuma empresa divulgou todos os itens.

O setor que comporta o maior número de empresas da amostra é o setor de consumo cíclico com 91 empresas, sendo que 81 divulgaram o código de ética e 10 não divulgaram. As empresas de consumo cíclico tiveram nível médio de divulgação de 6,35 e 7,13 e mediana de 7 e 8 (considerando os dois cenários explicados anteriormente).

O setor de consumo não cíclico comporta 28 empresas da amostra, sendo que 25 divulgaram o código de ética e 3 não divulgaram. As empresas de consumo não cíclico tiveram média de nível de apoio ao canal de denúncias de 7,14 e 8 e medianas de 8,5 e 9 (considerando os dois cenários explicados anteriormente).

O setor financeiro comporta 82 empresas da amostra, sendo que 69 divulgaram o código de ética e 13 não divulgaram. As empresas financeiras tiveram nível médio de apoio ao canal de denúncias de 6,01 e 7,14 e mediana de 7,5 e 8. Tiveram nível de apoio mínimo de 0, nesse caso foram as 12 empresas que não divulgaram o código e 1 empresa que apesar de divulgar o código não atendeu nenhum item da lista de verificação.

E tiveram nível de apoio máximo de 11, o que representa que nenhuma empresa financeira divulgou a lista por completo. Essa pesquisa encontrou que as empresas financeiras de maneira geral, tiveram nível de apoio aos canais de denúncias medianos, é um resultado distinto da literatura anterior, de que esse setor apresenta códigos de ética e programas de integridade mais completos e avançados (Silveira, 2014).

O setor de materiais básicos conforme Tabela 5, engloba 31 empresas da amostra, sendo que dessas, 25 divulgaram o código de ética e 6 não divulgaram. O nível médio de apoio ao canal de denúncias nesse setor foi de 5,74 e 7,12 com mediana de 6 e 7. Tiveram nível de apoio ao canal de denúncias mínimo de 0, nesse caso foram as 6 empresas que não divulgaram o código de ética. E tiveram nível de apoio máximo de 11, o que significa que nenhuma empresa divulgou a lista de verificação por completo.

As empresas da classificação não classificados foram 3, sendo que 1 não divulgou o código de ética. Esse é o menor grupo de empresas na divisão por setor. O nível médio de apoio ao canal de denúncias nesse setor foi de 3,67 e 5,5 e mediana de 4 e 5,5. Foi um dos grupos de empresas com média e mediana de nível de apoio ao canal de denúncias mais baixo. Tiveram nível de apoio ao canal de denúncias mínimo de 0, nesse caso foi a única empresa que não divulgou o código. E nível de apoio máximo de 7.

A classificação outros, engloba 17 empresas da amostra, sendo que 10 empresas não divulgaram o código de ética e 7 divulgaram. Foi o único grupo em que a maioria das empresas não divulgou o código de ética. O nível médio de apoio ao canal de denúncias nesse setor foi de 2,65 e 6,43 com mediana de 0 e 7. Foi um dos grupos de empresas com média e mediana de nível de apoio ao canal de denúncias mais baixo.

Tiveram nível de apoio ao canal de denúncias mínimo de 0, nesse caso foram as 10 empresas que não divulgaram o código. Entre as empresas que divulgaram o código o nível mínimo foi de 2. E tiveram nível de apoio máximo de 11, ou seja, nenhuma empresa desse setor divulgou a lista de verificação por completo.

O setor de petróleo, gás e biocombustíveis engloba 12 empresas da amostra, sendo que 11 empresas divulgaram o código de ética e 1 empresa não divulgou. O nível médio de apoio ao canal de denúncia nesse setor foi de 7,92 e 8,64, com mediana de 9. As empresas desse setor tiveram nível de apoio ao canal de denúncias mínimo de 0, nesse caso foi a única empresa que não divulgou o código. E nível de apoio máximo de 12, pois 1 empresa desse setor divulgou todos os itens da lista de verificação.

O setor da saúde é composto de 20 empresas da amostra, onde 18 empresas divulgaram o código de ética e 2 empresas não divulgaram. O nível médio de apoio ao

canal de denúncias nesse setor foi de 7,25 e 8,05 com mediana de 8,5 e 9. As empresas da saúde tiveram nível de apoio ao canal de denúncias mínimo de 0, nesse caso foram as 2 empresas que não divulgaram o código. E nível de apoio ao canal máximo de 12, pois 1 empresa desse setor divulgou todos os itens da lista de verificação.

O setor de tecnologia da informação é composto de 15 empresas da amostra, nesse setor todas as 15 empresas divulgaram os códigos de ética. O nível médio de apoio ao canal de denúncias nesse setor foi de 8,33 mediana de 9. As empresas de tecnologia da informação tiveram nível de apoio ao canal de denúncias mínimo de 5, o que demonstra que nenhuma empresa não divulgou nenhum item da lista. E nível de apoio ao canal máximo de 10.

O setor de utilidade pública é composto de 69 empresas da amostra, onde 67 empresas divulgaram o código de ética e 2 empresas não divulgaram. O nível médio de apoio ao canal de denúncias nesse setor foi de 8,43 e 8,69 com mediana de 9. As empresas de utilidade pública tiveram nível de apoio ao canal de denúncias mínimo de 0, nesse caso foram as 2 empresas que não divulgaram o código. Entre as empresas que divulgaram o código, o mínimo de nível de apoio foi 4.

Já o nível de apoio ao canal máximo nesse setor foi de 12. O setor de utilidade pública foi o setor que mais teve empresas com nível de apoio máximo, ou seja, nível = 12, foram 8 empresas desse setor que divulgaram todos os itens da lista. Uma explicação encontrada para isso é que a maioria dessas empresas com nível de apoio máximo, apesar de terem conselhos de administração e comitês de auditoria distintos, pertencem a um mesmo grupo de empresas.

A Tabela 6 descreve as estatísticas descritivas das variáveis utilizadas na pesquisa, a fim se observar a média, desvio padrão, mediana, mínimo e máximo dos dados coletados.

Tabela 6: Estatísticas descritivas das variáveis

n = 448					
Variáveis	**Média**	**Desvio Padrão**	**Mediana**	**Mínimo**	**Máximo**
ACD	6,74	3,58	8	0	12
TCAD	6,66	3,49	6	1	26
ICAD	0,37	0,32	0,33	0	1
NDCCAD	0,88	0,32	1	0	1
PMA	0,81	3,93	0,56	0,15	1
NM	0,39	0,49	0	0	1
TCA	1,81	2,05	2	0	12
EXP	0,35	0,41	0	0	1
ICA	0,16	0,30	0	0	1
BF	0,65	0,48	1	0	1
TAMLN	14,40	2,97	14,73	0	21,35
TAM	33184298,82	167267092,80	2489238	0	1879528915
CD	0,82	0,3776	1	0	1

Fonte: elaborado pela autora, 2021. ACD apoio ao canal, TCAD tamanho do conselho de administração, ICAD independência do conselho de administração, NDCCAD não dualidade do CEO/Chairman, PMA percentual do maior acionista, NM pertence ao Novo Mercado, TCA tamanho do comitê de auditoria, EXP *expertise* do comitê de auditoria, ICA independência do comitê de auditoria, BF auditada por *Big Four*, TAMLN logaritmo do total do ativo, TAM valor absoluto do total do ativo em milhares de reais e CD se possui canal de denúncias.

Com base na Tabela 6, quanto a variável ACD (variável dependente) pode-se verificar que o nível de apoio ao canal de denúncias na amostra é em média de 6,74 com mediana de 8. Esse resultado mostra que de maneira geral as empresas brasileiras têm um nível médio de apoio ao canal de denúncias, pois a média e mediana estão acima de 6 em uma escala de 0 a 12.

Essa pesquisa identificou que o nível de apoio ao canal de denúncias teve valor mínimo de 0, obtiveram nível 0 as empresas que não divulgaram o código de ética ou conduta ou aquelas que mesmo divulgando o código, não divulgaram nenhum item da lista de verificação.

Aqui foi identificado dois pontos de fragilidade, o primeiro diz respeito as empresas que não divulgaram o código, foram 58 empresas que não divulgaram. Os códigos devem ser acessíveis a todos os interessados (*Department of Justice* [DOJ] & SEC, 2020). Não foi possível acessar os códigos de ética dessas empresas.

O outro ponto de fragilidade foi quanto as empresas que mesmo divulgando seus códigos, não abordaram no conteúdo dos códigos nenhum item da lista de verificação. Faz parte da elaboração de um forte programa de integridade a elaboração de uma política que apoio a denúncia bem como o estabelecimento de canais para esse fim (Silveira,

2014). Porém, 3 empresas não demonstraram nenhum apoio ao canal de denúncias. Já o valor máximo de apoio foi de 12, obtiveram nível de apoio igual a 12 as empresas que divulgaram todos os itens da lista de verificação.

Lee e Fargher (2013) sugerem que as empresas interessadas em boa governança corporativa adotem voluntariamente políticas consistentes com um sistema eficaz de denúncia de irregularidades. Essa pesquisa verificou que nas empresas pertencentes aos níveis diferenciados de governança corporativa da B3, a média de apoio foi de 8. Com apenas 7 empresas atingindo nível máximo.

Quanto a variável TCAD pode-se observar que o tamanho médio do conselho de administração é de aproximadamente 7 membros, com mediana de 6. Esse resultado está dentro do intervalo de cinco a nove conselheiros e corrobora com os achados anteriores, pois Holtz e Sarlo (2014) e Martins e Ventura (2020) também encontraram esse número de conselheiros em empresas brasileiras.

Quanto a variável ICAD independência do conselho de administração observa-se que em média 37% dos membros nos conselhos de administração são independentes, com mediana de 33%. Pesquisa anterior encontrou uma média de 18,45% de membros independentes, demonstrando uma fragilidade na estrutura de governança corporativa (Martins &Ventura, 2020). Esse resultado mostra uma melhoria na governança corporativa, visto que quanto mais membros independentes a empresa tiver no conselho de administração é considerada uma melhor prática de governança corporativa.

Quanto a variável NDCCAD não dualidade do CEO/*Chairman* percebe-se que em média 88% das empresas não há dualidade dos cargos de CEO e *chairman*, indicando que, na maioria das empresas, os diretores e presidentes dos conselhos de administração possuem dedicação específica a suas funções, dessa forma, evitam a concentração de poder e decisões unilaterais (Chhaochharia & Grinstein, 2009).

Quanto a variável PMA percentual do maior acionista foi identificado uma participação em média de 81%, com mediana de 56%. Quanto a variável NM Novo Mercado percebe-se que em média 39% das empresas da amostra pertencem ao segmento do Novo Mercado, maior nível de governança corporativa da B3.

Quanto a variável TCA tamanho do comitê de auditoria, percebe-se que em média os comitês de auditoria são formados por 2 membros, mediana de 2, mínimo de 0 (quando a empresa não possui comitê de auditoria) e máximo de 12 membros. Esse resultado aponta uma melhora nesse aspecto, pois Martins e Ventura (2020) verificaram menos de

um membro (0,8336). Porém ainda foi inferior a quantidade mínima de três conforme recomendado na literatura (Silva *et al*., 2018).

Esse resultado sugere uma fragilidade na estrutura de governança corporativa nas empresas brasileiras. Um dos motivos pode ser a não obrigatoriedade da existência do comitê de auditoria em todas as empresas o que faz com que muitas empresas no Brasil não tenham comitê de auditoria.

Quanto a variável EXP *expertise* verifica-se que em média 35% dos membros do comitê de auditoria são membros dotados de *expertise*. Quanto a variável ICA independência do comitê de auditoria, em média 16% dos membros são membros independentes. São valores baixos considerando que a presença de membros com *expertise* e a independência dos membros do comitê de auditoria está associada a menor incidência de problemas de controle internos segundo Krishnan (2005).

Para testar a relação entre as variáveis estudadas foi calculado o teste de correlação de Spearman, indicado para amostras que contenham variáveis discretas e variáveis tanto quantitativas como qualitativas. A seguir, na Tabela 7, é apresentado os resultados da correlação de Spearman entre as variáveis utilizadas na pesquisa:

Tabela 7: Correlação de Spearman (n = 448)

	ACD	TCAD	ICAD	NDCCAD	PMA	NM	TCA	EXP	ICA	BF	TAMLN	CD
ACD	1											
TCAD	0,275	1										
	0,000											
ICAD	0,182	0,326	1									
	0,000	0,000										
NDCCAD	0,198	0,305	0,192	1								
	0,000	0,000	0,000									
PMA	-0,049	-0,262	-0,164	-0,120	1							
	0,303	0,000	0,001	0,011								
NM	0,277	0,292	0,445	0,248	-0,348	1						
	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000							
TCA	0,377	0,487	0,365	0,209	-0,229	0,374	1					
	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000						
EXP	0,409	0,421	0,381	0,211	-0,240	0,428	0,810	1				
	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000					
ICA	0,330	0,341	0,371	0,120	-0,209	0,393	0,599	0,573	1			
	0,000	0,000	0,000	0,011	0,000	0,000	0,000	0,000				
BF	0,353	0,326	0,187	0,169	-0,052	0,204	0,306	0,246	0,200	1		
	0,000	0,000	0,000	0,000	0,272	0,000	0,000	0,000	0,000			
TAMLN	0,353	0,556	0,242	0,216	-0,025	0,161	0,378	0,276	0,271	0,400	1	
	0,000	0,000	0,000	0,000	0,601	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		
CD	0,589	0,322	0,208	0,190	-0,030	0,189	0,307	0,294	0,267	0,367	0,320	1
	0,000	0,000	0,000	0,000	0,529	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

Fonte: elaborado pela autora, 2021. ACD apoio ao canal, TCAD tamanho do conselho de administração, ICAD independência do conselho de administração, NDCCAD não dualidade do CEO/Chairman, PMA percentual do maior acionista, NM pertence ao Novo Mercado, TCA tamanho do comitê de auditoria, EXP *expertise* do comitê de auditoria, ICA independência do comitê de auditoria, BF auditada por *Bif Four*, TAMLN logaritmo do total do ativo e CD se possui canal de denúncias.

De acordo com a Tabela 7, o resultado da correlação de Spearman demonstra que a variável apoio ao canal de denúncias (ACD) e o tamanho do conselho de administração (TCAD) foram significativamente correlacionadas, $r = 0,275$, $p < 0,05$. Foi encontrada uma correlação positiva fraca, o que representa que quando aumenta o número de conselheiros de administração tende a aumentar o nível de apoio ao canal de denúncias.

Esse resultado corrobora com a literatura existente de que o tamanho do conselho de administração é um elemento chave para determinar sua eficácia (Serra e Lemos, 2020). E que conselhos de administração com número de membros em torno de sete, como encontrado nessa pesquisa, estão associados a maior eficiência e melhores decisões, oriundas de boas práticas de governança corporativa (Martins e Ventura, 2020).

A variável apoio ao canal de denúncias (ACD) e a independência do conselho de administração (ICAD) foram significativamente correlacionadas, $r = 0,182$, $p < 0,05$. Foi encontrada uma correlação positiva muito fraca, o que representa que quando aumenta a independência do conselho de administração tende a aumentar o nível de apoio ao canal de denúncias.

A variável apoio ao canal de denúncias (ACD) e a não dualidade do CEO/Chairman (NDCCAD) foram significativamente correlacionadas, $r = 0,198$, $p < 0,05$. Foi encontrada uma correlação positiva muito fraca, o que representa que quando aumenta a não dualidade do CEO/Chairman tende a aumentar o nível de apoio ao canal de denúncias.

A variável apoio ao canal de denúncias (ACD) e o percentual do maior acionista (PMA) não foram significativamente correlacionadas, $r = -0,049$, $p > 0,05$. A variável apoio ao canal de denúncias (ACD) e pertencer ao Novo Mercado (NM) foram significativamente correlacionadas, $r = 0,277$, $p < 0,05$.

Foi encontrada uma correlação positiva fraca, o que representa que pertencer ao Novo Mercado aumenta a chance de oferecer um maior nível de apoio ao canal de denúncias. Esse resultado corrobora com a literatura existente, de que empresas com melhor governança corporativa tendem a apoiar mais o processo da denúncia (Lee & Fargher, 2013).

A variável apoio ao canal de denúncias (ACD) e o tamanho do comitê de auditoria (TCA) foram significativamente correlacionadas, $r = 0,377$, $p < 0,05$. Foi encontrada uma correlação positiva fraca, o que significa que quanto maior o tamanho do comitê de auditoria tende a aumentar o nível de apoio ao canal de denúncias. Esse resultado corrobora com a literatura existente, de que quanto maior o comitê de auditoria melhores

práticas de governança corporativa são esperadas (Krishnan, 2005; Souza *et al*., 2018; Martins & Ventura 2020; Lee & Fargher, 2013).

A variável apoio ao canal de denúncias (ACD) e a *expertise* do comitê de auditoria (EXP) foram significativamente correlacionadas, $r = 0,409$, $p < 0,05$. Foi encontrada uma correlação positiva moderada, o que representa que quanto mais membros com *expertise* no comitê de auditoria tende a aumentar o nível de apoio ao canal de denúncias.

Esse achado corrobora com a literatura existente, de que membros dotados de *expertise* financeira são significativamente menos propensos a serem associados a incidência de problemas de controle interno (Krishnan, 2005). Sendo assim, essa característica é considerada uma boa prática de governança corporativa (Souza *et al*., 2018; Schlup *et al*., 2018) e nessa pesquisa demonstrou-se significativa.

A variável apoio ao canal de denúncias (ACD) e a independência do comitê de auditoria (ICA) foram significativamente correlacionadas, $r = 0,330$, $p < 0,05$. Foi encontrada uma correlação positiva fraca, o que significa que quanto mais membros independentes tiverem no comitê de auditoria tende a ser maior o nível de apoio ao canal de denúncias.

A variável apoio ao canal de denúncias (ACD) e ser auditada por *Bif Four* foram significativamente correlacionadas, $r = 0,353$, $p < 0,05$. Foi encontrada uma correlação positiva fraca, o que representa que o fato de ser auditada por *Big Four* influencia positivamente para que políticas de apoio ao canal de denúncias sejam estabelecidas.

A variável apoio ao canal de denúncias (ACD) e o total do ativo (TAMLN) foram significativamente correlacionadas, $r = 0,353$, $p < 0,05$. Foi encontrada uma correlação positiva fraca, o que representa que quanto maior for a empresa maior a probabilidade de ser estabelecida uma política de apoio ao canal de denúncias.

A variável apoio ao canal de denúncias (ACD) e canal de denúncias (CD) foram significativamente correlacionadas, $r = 0,589$, $p < 0,05$. Foi encontrada uma correlação positiva moderada, o significa que empresas que possuem canal de denúncias tem maior probabilidade de estabelecer uma política de apoio ao canal de denúncias.

A variável tamanho do comitê de auditoria (TCA) e *expertise* do comitê de auditoria (EXP) apresentaram indício de multicolinearidade, $r = 0,810$, $p < 0,05$. Entre essas variáveis foi encontrada uma correlação positiva forte. As demais variáveis não apresentaram indício de multicolinearidade.

4.5 ANÁLISE DO MODELO TOBIT DO NÍVEL DE APOIO AOS CANAIS DE DENÚNCIAS

Inicialmente, os testes dos pressupostos do modelo foram realizados. Para testar a normalidade amostral, foi calculado o teste de normalidade de Jarque-Bera (JB), o teste de normalidade JB é um teste assintótico ou de amostra grande (Gujarati & Porter, 2011). A estatística JB estimada foi de 48,21. A hipótese nula de que os resíduos são normalmente distribuídos foi rejeitada, pois o valor de p calculado para estatística JB foi baixo (p = 0,000000000034) e o valor da estatística JB foi diferente de 0. Porém, a amostra de pesquisa é de n = 448, considerada uma amostra grandes, de acordo com Gujarati e Porter (2011) em amostras grandes (n >50) pode-se supor que assintoticamente os erros amostrais têm distribuição normal. Ou seja, à medida que aumenta o tamanho da amostra, ela se aproxima da normal (Pino, 2014).

Para o teste de heterocedasticidade foi realizado o teste de Breusch-Pagan. A ocorrência da heterocedasticidade faz com que os parâmetros estimados estejam enviesados (Gujarati & Porter, 2011). Os resultados dos testes foram: chi2(1) = 0,48 e Prob > chi2 = 0,49. O resultado do teste Breusch-Pagan (heterocedasticidade) indica que os resíduos são homocedásticos, com isso, a hipóteses nula de que os resíduos são homocedásticos não foi rejeitada.

Para testar a multicolinearidade, ou seja, se as variáveis explicativas possuem forte correlações entre si, foi calculada a estatística do fator de inflação da variância (VIF). Na Tabela 8 é apresentado os resultados da estatística VIF:

Tabela 8: Fator de inflação da variância (VIF)

Variável	VIF	1/VIF
EXP	2,53	0,40
TCA	2,46	0,41
NM	1,46	0,69
ICA	1,46	0,69
TCAD	1,38	0,72
ICAD	1,34	0,75
TAMLN	1,33	0,75
CD	1,29	0,77
BF	1,29	0,77
NDCCAD	1,14	0,88
SEGOP	1,07	0,93
PMA	1,03	0,97
VIF (média)	**1,48**	

Fonte: Elaborado pela autora, 2021. TCAD tamanho do conselho de administração, ICAD independência do conselho de administração, NDCCAD não dualidade do CEO/Chairman, PMA percentual do maior acionista, NM pertence ao Novo Mercado, TCA tamanho do comitê de auditoria, EXP *expertise* do comitê de auditoria, ICA independência do comitê de auditoria, BF auditada por *Bif Four*, SEGOP segmento operacional, TAMLN logaritmo do total do ativo e CD se possui canal de denúncias.

De acordo com Fávero, Belfiore, Takamatsu e Suzart (2009), um VIF acima de 5 pode causar problemas de multicolinearidade. Conforme demonstrado na Tabela 8, todas as variáveis utilizadas no modelo apresentaram VIF inferior a 5, demonstrando ausência de problemas de multicolinearidade.

A partir dos resultados dos pressupostos apresentados, buscou-se testar os efeitos das características de governança corporativa em relação ao apoio ao canal de denúncias, foi utilizada a regressão tobit, os resultados estão descritos na Tabela 9. Na correlação de Spearman (Tabela 7) verificou-se alta correlação entre as variáveis TCA tamanho do comitê de auditoria e EXP *expertise*, por esse motivo, além de apresentar o modelo tobit com todas as variáveis do modelo, também é apresentado sem a variável TCA:

Tabela 9: Análise dos fatores associados ao nível de apoio aos canais de denúncias

	Resultado da regressão Tobit com todas as variáveis do modelo						Resultado da regressão Tobit sem a variável TCA					
ACD	**Coef.**	**Desvio Padrão**	**t**	**P> | t |**	**(Intervalo de 95% de confiança)**		**Coef.**	**Desvio Padrão**	**t**	**P> | t |**	**(Intervalo de 95% de confiança)**	
TCAD	-0,022	0,044	-0,50	0,621	-0,109	0,065	-0,022	0,040	-0,46	0,650	-0,110	0,070
ICAD	-0,655	0,490	-1,33	0,184	-1,620	0,312	-0,655	0,490	-1,32	0,190	-1,610	0,320
NDCCAD	0,770	0,470	1,65	0,100	-0,148	1,690	0,770	0,470	1,65	0,100	-0,150	1,690
PMA	-0,011	0,030	-0,32	0,749	-0,076	0,055	-0,011	0,030	-0,33	0,750	-0,076	0,050
NM	1,090	0,320	3,38	0,001	0,456	1,720	1,090	0,320	3,38	0,000	0,450	1,720
TCA	0,026	0,100	0,26	0,797	-0,170	0,222						
EXP	1,190	0,505	2,35	0,019	0,194	2,180	1,260	0,400	3,13	0,000	0,470	2,060
ICA	0,300	0,531	0,56	0,573	-0,743	1,340	0,320	0,530	0,60	0,550	-0,720	1,350
BF	0,800	0,315	2,54	0,011	0,181	1,420	0,800	0,315	2,56	0,010	0,190	1,420
SEGOP	0,091	0,036	2,48	0,013	0,019	0,162	0,090	0,036	2,51	0,010	0,019	0,160
TAMLN	0,173	0,050	3,48	0,001	0,075	0,270	0,170	0,050	3,52	0,000	0,080	0,270
CD	6,430	0,427	15,06	0,000	5,590	7,270	6,430	0,427	15,06	0,000	5,590	7,270
_cons	-3,580	0,780	-4,59	0,000	-5,110	-2,040	-3,600	0,780	-4,64	0,000	-5,120	-2,080
/sigma	2,73	0,10			2,53	2,94	2,73	0,10			2,53	2,94
	número de observações = 448 LR chi2 (12) = 380,30 Prob > chi2 = 0,0000 Pseudo R2 = 0,16 Log likelihood = - 969,63						número de observações = 448 LR chi2 (12) = 380,24 Prob > chi2 = 0,0000 Pseudo R2 = 0,16 Log likelihood = - 969,67					

Fonte: elaborado pela autora, 2021. ACD apoio ao canal, TCAD tamanho do conselho de administração, ICAD independência do conselho de administração, NDCCAD não dualidade do CEO/Chairman, PMA percentual do maior acionista, NM pertence ao Novo Mercado, TCA tamanho do comitê de auditoria, EXP *expertise* do comitê de auditoria, ICA independência do comitê de auditoria, BF auditada por *Bif Four*, SEGOP segmento operacional, TAMLN logaritmo do total do ativo e CD se possui canal de denúncias.

Conforme descrito na Tabela 9, seis variáveis consideradas no primeiro modelo não foram estatisticamente significantes, não sendo, portanto, fatores importantes para explicar o nível de apoio aos canais de denúncias. Trata-se das variáveis TCAD, ICAD, NDCCAD, PMA, TCA e ICA. Cinco dessas variáveis também não foram estatisticamente significantes no segundo modelo, sendo elas TCAD, ICAD, NDCCAD, PMA e ICA. Sendo assim, não foi possível aceitar H1, H2, H3, H4 relativas à governança corporativa e nem H6 e H8 relativas à qualidade do comitê de auditoria.

Os demais coeficientes estimados, por sua vez, mostraram-se todos estatisticamente significantes para explicar, individualmente, as variações no nível de apoio aos canais de denúncias nos dois modelos apresentados. Entre esses, um determinante é de governança corporativa, outro é determinante de qualidade do comitê de auditoria e outros quatro são variáveis de controle inseridas no modelo.

O coeficiente da variável NM Novo Mercado é positivo e significativo no modelo 1 (coeficiente = 1,09, p = 0,00) e no modelo 2 (coeficiente = 1,09, p = 0,00). Ou seja, essa pesquisa encontrou que pertencer ao Novo Mercado é um fator que está associado positivamente ao nível de apoio aos canais de denúncias oferecido pelas empresas brasileiras.

O Novo Mercado é composto de empresas com altos níveis de governança corporativa, por isso esse resultado corrobora com a literatura de que empresas com forte governança corporativa tendem a forneçam a seus funcionários um alto nível de divulgação sobre o processo da denúncia (Lee, & Fargher, 2013). Desta forma aceita-se H5.

O coeficiente da variável EXP *expertise* é positivo e significativo no modelo 1 (coeficiente = 1,19, p = 0,02) e no modelo 2 (coeficiente = 1,26, p = 0,00). Ou seja, essa pesquisa encontrou que a *expertise* dos membros do comitê de auditoria está associada positivamente ao nível de apoio aos canais de denúncias. Esse achado corrobora com a literatura existente de que empresas com *expertise* no comitê de auditoria tendem a ter melhores práticas de governança, como por exemplo melhores controles internos (Krishnan, 2005). Desta forma, aceita-se H7.

O coeficiente da variável BF *big four*, variável de controle inserida nos modelos, é positivo e significativo no modelo 1 (coeficiente = 0,80, p = 0,01) e no modelo 2 (coeficiente = 0,80, p = 0,01). Ou seja, essa pesquisa encontrou que o fato de ser auditada por empresa pertencente às *big four* está associado positivamente ao nível de apoio aos canais de denúncias oferecidos pelas empresas brasileiras. Esse resultado é diferente do encontrado na literatura,

onde a característica de ser auditada por *Big Four* não se mostrou relevante no apoio à denúncia (Lee, & Fargher, 2013).

O coeficiente da variável SEGOP segmento operacional, variável de controle inserida nos modelos, é positivo e significativo no modelo 1 (coeficiente = 0,09, p = 0,01) e no modelo 2 (coeficiente = 0,09, p = 0,01). Ou seja, essa pesquisa encontrou que o segmento operacional no qual a empresa opera está associado positivamente ao nível de apoio aos canais de denúncias oferecidos pelas empresas. Esse resultado corrobora com a literatura de que empresas de diferentes segmentos tendem a ter diferentes programas de integridade (Silveira, 2014) e consequentemente diferentes níveis de apoio ao canal de denúncias.

O coeficiente da variável TAMLN tamanho, variável de controle inserida nos modelos, é positivo e significativo no modelo 1 (coeficiente = 0,17, p = 0,00) e no modelo 2 (coeficiente = 0,17, p = 0,00). Ou seja, essa pesquisa encontrou que a o tamanho da empresa está associado positivamente ao nível de apoio aos canais de denúncias. Com achados semelhantes, Lee e Fargher (2013) encontraram que empresas maiores tendem a fornecer canais de denúncias.

O coeficiente da variável CD canal de denúncias, variável de controle inserida nos modelos, é positivo e significativo no modelo 1 (coeficiente = 6,43, p = 0,00) e no modelo 2 (coeficiente = 6,43, p = 0,00). Ou seja, essa pesquisa encontrou que o fato de ter um canal de denúncias está associado positivamente ao nível de apoio aos canais de denúncias. Esse resultado corrobora com as diretrizes da CGU (2015), de que para garantir a efetividade dos canais de denúncias, é necessário que as empresas tenham políticas que garantam a proteção ao denunciante de boa-fé, oferendo ao denunciante o suporte necessário.

5 CONCLUSÕES

Diante da importância da denúncia no combate a fraudes, corrupção, e tantos outros atos questionáveis, torna-se relevante pesquisar e analisar os programas de integridade e o estabelecimento de políticas de apoio aos canais de denúncias nas empresas brasileiras.

Desse modo, a presente pesquisa teve por objetivo analisar a relação entre os fatores de governança corporativa e o nível de apoio aos canais de denúncias de empresas brasileiras. Esse objetivo geral foi contemplado pelo cumprimento dos seguintes objetivos específicos: a) mensurar o nível de apoio aos canais denúncia nas empresas brasileiras; b) identificar alguns fatores relacionados a governança corporativa e qualidade do comitê de auditoria das empresas brasileiras; c) verificar a relação entre esses fatores e o nível de apoio aos canais de denúncias oferecido por essas empresas; d) analisar a estrutura operacional dos canais de denúncias das empresas brasileiras.

Frente a esses objetivos, elaborou-se uma lista de verificação a partir das disposições da SOX (2002) dos Estados Unidos, do Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa do IBGC (2015) do Brasil, da Controladoria Geral da União (2015) do Brasil, e do guia *A Resource Guide to the U.S. Foreign Corrupt Practices ACT* do DOJ e SEC (2020) dos Estados Unidos. Com isso, foi possível mensurar o nível de apoio aos canais de denúncias divulgado pelas empresas através dos seus códigos de ética ou conduta.

O item da lista de verificação mais divulgado foi o item 4, esse item refere-se à possibilidade de denúncias por funcionários. O nível de apoio ao canal de denúncias médio obtido nas empresas da amostra foi de 6,74. Esse resultado mostra que as empresas brasileiras divulgam em média mais da metade dos itens da lista de verificação. Isso demonstra que as empresas brasileiras estão buscando cumprir os princípios globais de governança corporativa entre eles o tom e comportamento ético das lideranças. O setor com melhor média de nível de apoio ao canal de denúncias foi o setor de utilidade pública com média de 8,43.

Das 390 empresas da amostra que divulgaram seus códigos de ética ou conduta, 14 empresas se destacaram como sendo as empresas com nível máximo de divulgação, ou seja, essas empresas obtiveram nível 12, pois divulgaram todos os itens da lista de verificação. E todas essas empresas possuem canal de denúncias.

Quanto aos canais foi verificado uma diversidade de nomes, sendo o mais utilizado “canal de denúncias”. Referente à estrutura operacional, a maioria das empresas (51%) utiliza duas opções de denúncia, enquanto outras (25%) oferecem uma opção e outras (24%) oferecem três opções. Entre as opções mais utilizadas estão: formulário no *site*, telefone e *e-mail*.

Foram coletados todos os fatores de governança corporativa e qualidade do comitê de auditoria, para testa a associação desses fatores com o nível de apoio ao canal de denúncias. Foi rodado um modelo de regressão tobit, os resultados mostram que individualmente, seis variáveis demonstram significância estatística, sendo elas NM, EXP, BF, SEGOP, TAMLN e CD.

Esses resultados contribuem para a discussão do tema na literatura e para entendimento do público em geral, pois esta pesquisa apresenta evidências empíricas dos efeitos das características de governança corporativa no apoio aos canais de denúncias. Evidencia a divulgação das políticas de apoio ao canal nos códigos de ética das empresas brasileiras e discute a implementação dos canais de denúncias, sua estrutura operacional e nomes utilizados.

Esses achados corroboram com a literatura, pois Lee e Fargher (2013) encontraram resultados semelhantes ao analisar empresas australianas onde os canais não são obrigatórios, assim como no Brasil. Os autores verificaram que com um ambiente ético mais forte e com melhor governança corporativa, é mais provável que as empresas divulguem mais sua política de denúncias, assim como encontrado nessa pesquisa entre as empresas do Novo Mercado consideradas as de melhores práticas de governança corporativa.

Como limitações da pesquisa é possível elencar: (i) essa pesquisa não encontrou os códigos de ética de 58 empresas, mas isso não significa que essas empresas não possuam de fato um código, elas podem ter um código e somente não o divulgam na internet; (ii) essa pesquisa não encontrou o canal de denúncias de 79 empresas, para fins dessa pesquisa foi considerado como não existente, porém isso não significa que essas empresas não possuam de fato um canal de denúncias, apenas não foi encontrado nos ambientes procurados sendo eles: código de ética, Formulário de Referência, *site* da empresa; (iii) o nível de apoio aos canais de denúncias obtido considera as empresas de capital aberto brasileiras e seus respectivos códigos de ética, deste modo as associações encontradas são aplicáveis para essas empresas nesse contexto.

Outra limitação da pesquisa foi o fato de que o nível de apoio aos canais de denúncias mensurado foi obtido através das informações divulgadas pelas empresas da amostra nos seus códigos de ética, sendo assim, é uma limitação desse estudo saber se na prática as empresas vivenciam e verdadeiramente seguem as diretrizes contidas desses documentos.

Nesse sentido, sugere-se para futuras pesquisas o estudo da governança corporativa, da qualidade do comitê de auditoria e do apoio ao canal de denúncias de uma única empresa, através do contato direto com uma organização de maneira a obter mais riqueza de detalhes, verificar a frequência de uso dos canais de denúncias e os resultados obtidos e informações que ajudem na compreensão do tema.

Sugere-se a mensuração do nível de apoio aos canais de denúncias através de outras métricas, a análise de tipos de empresas, como por exemplo empresas que não tenham capital aberto, cooperativas, entre outras.

REFERÊNCIAS

Abbott, L. J., Parker, S., & Peters, G. F. (2004). Audit committee characteristics and restatements. Auditing: *A Journal of Practice & Theory, 23*(1), 69-87.

Andreisová, L. (2016) Building and Maintaining an Effective Compliance Program. *International Journal of Organizational Leadership*. (5), 24-39.

Arruda, G. S de., Madruga, S. R., & Freitas Jr, N. I. (2008). A governança corporativa e a teoria da agência em consonância com a controladoria. *Revista de Administração da UFSM*, *1*(1), 71-84.

Association of Certified Fraud Examiners. (2010). *Report to the nations on occupational fraud and abuse.* Recuperado em 24 março, 2020, de https://www.acfe.com/uploadedFiles/ACFE_Website/Content/documents/rttn-asia-pacific.pdf

Association of Certified Fraud Examiners. (2018). *Report to the nations global study on occupational fraud and abuse.* Recuperado em 26 março, 2020, de https://s3-us-west-2.amazonaws.com/acfepublic/2018-report-to-the-nations.pdf

ASX Corporate Governance Council. (2019). *Corporate governance principles and recommendations* (4th ed.). Recuperado em 26 fevereiro, 2020, de https://www.asx.com.au/documents/regulation/cgc-principles-and-recommendations-fourth-edn.pdf

Bryman, A. (2012). *Social Research Methods*. Nova Iorque: Oxford.

Cadbury Committee. (1992). *Report of The Commitee on The Financial Aspect of Corporate Governance*. Recuperado em 22 novembro, 2020 de http://www.ecgi.org/codes/documents/cadbury.pdf

Calderón-Cuadrado, R., Alvarez-Arce, J.L., Rodríguez-Tejedo, I., & Salvatierra, S. (2009). ‘‘Ethics Hotlines’’ in Transnational Companies: A Comparative Study. *Journal of Business Ethics*, *88*(1), 199-210.

Castro, P. R., Amaral, J. V., & Guerreiro, R. (2019). Adherence to the compliance program of Brazil’s anti-corruption law and internal controls implementation. *Revista Contabilidade & Finanças da USP*, *30*(80), 86-201.

Chhaochharia, V., & Grinstein, Y. (2009). CEO compensation and board structure. *The Journal of Finance, 64*(1), 231-261.

Chordiya, R., Sabharwal M., Relly, J. E., & Berman, E. M. (2019). Organizational protection for whistleblowers: a cross-national study. *Public Management Review*, *22*(4), 527-552.

Chen, C. X., Nichol, J. E., & Zhou, F. H. (2017). The Effect of Incentive Framing and Descriptive Norms on Internal Whistleblowing. *Contemporary Accounting Research*, *34*(4), 1757–1778.

Controladoria Geral da União. (2015). *Programa de integridade diretrizes para empresas privadas*.

Decreto n. 8.420, de 18 de março de 2015 (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. Brasília. 2015. Recuperado em 04 dezembro, 2020, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm

Deloitte. (2019). *Vigilância contra fraudes no Brasil.* Recuperado em 26 março, 2020, de https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/br/Documents/risk/Vigilancia-contra-fraudes-Brasil-Relatorio.pdf

Department of Justice, & Securities and Exchange Commission. (2020). *A Resource Guide to the U.S. Foreign Corrupt Practices Act*. Recuperado em 10 novembro, 2020, de https://www.justice.gov/criminal-fraud/file/1306671/download

Dworkin, T. M., & Baucus, M. S. (1998). Internal x External whistleblowers: a comparison of whistleblowering process. *Journal of Business Ethics, 17*(12), 1281-1298.

Fajardo, B. de A. G., & Cardoso, R. L. (2014a). A ocasião faz a denúncia?: uma abordagem multinível para os contabilistas brasileiros. *Brazilian Business Review*, *11*(5), 25-50.

Fajardo, B. de A. G., & Cardoso, R. L. (2014b). Faça o que digo, não faça o que eu faço: como aspectos individuais e relacionais influenciam as denúncias de fraudes organizacionais. *Contabilidade, Gestão e Governança*, *17*(1), 115-133.

Fávero, L. P., Belfiore, P., Takamatsu, R. T., & Suzart, J. (2014). *Métodos quantitativos com Stata.* (1a ed). Rio de Janeiro: Elsevier.

Fonseca, A. (2018). Programa de *Compliance* ou Programa de Integridade, o que isso importa para o Direito brasileiro? *Revista TRF1*, *30*(1/2), 77-94.

Gao, J., Greenberg, R., & Wong-on-wing, B. (2014). Whistleblowing Intentions of Lower-Level Employees: The Effect of Reporting Channel, Bystanders, and Wrongdoer Power Status. *Journal of Business Ethics, 126*(1), 85-99.

Gil, A. C. (2010). *Como elaborar projetos de pesquisa*. (5a ed). São Paulo: Atlas.

Gujarati, D. N., & Porter D.C. (2011). *Econometria Básica*. (5a ed). São Paulo: AMGH.

Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of financial economics*, *3*(4), 305-360.

Hassink, H., Vries, de M., & Bollen, L. (2007). A content analysis of whistleblowing policies of leading european companies. *Journal of Business Ethics*, *75*(1), 25-44.

Holtz, L., & Sarlo, A., Neto (2014). Efeitos das características do conselho de administração sobre a qualidade da informação contábil no Brasil. *Revista Contabilidade & Finanças, 25*(66), 255-266.

Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. (2015). *Código das melhores práticas de governança corporativa.* Recuperado em 10 janeiro, 2020, de https://conhecimento.ibgc.org.br/Paginas/Publicacao.aspx?PubId=21138
Iudícibus, S. de. (2010). *Teoria da Contabilidade*. (10a ed). São Paulo: Atlas.

Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. (2017). *Orientações sobre comitês de auditoria.* Recuperado em 01 março, 2021, de https://conhecimento.ibgc.org.br/Paginas/Publicacao.aspx?PubId=23485#:~:text=O%20comit%C3%AA%20de%20auditoria%20%C3%A9,e%20do%20gerenciamento%20de%20riscos.

Iudícibus, S. de. (2010). *Teoria da Contabilidade*. (10a ed). São Paulo: Atlas.

Johansson, E., & Carey, P. (2015). Detecting fraud: the role of the anonymous reporting channel. *Journal of Business Ethics*, *139*(2), 391-409.

Kaplan, S. E., & Schultz, J. J. (2007). Intentions to report questionable acts: an examination of the Influence of anonymous reporting channel, internal audit quality, and setting. *Journal of Business Ethics*, *71*(2), 109-124.

Kaplan, S., Pany, K., Samuels, J., & Zhang J., (2009). An Examination of the Association Between Gender and Reporting Intentions for Fraudulent Financial Reporting. *Journal of Business Ethics*, *87*(1), 15-30.

Kaptein, M., (2002), Guidelines for the Development of an Ethics Safety Net. *Journal of Business Ethics, 41*(3), 217–234.

Kenny, K., Fotaki, M., & Scriver, S., (2018). Mental Heath as a Weapon: Whistleblower Retaliation and Normative Violence. *Journal of Business Ethics*, *160*(3), 801-815.

Kent, P., Routledge, J., & Stewart, J. (2010). Innate and discretionary accruals quality and corporate governance. *Accounting and Finance, 50*(1), 171–195.

KPMG (2020). *Parcerias com escritórios de advocacia em serviços forenses estratégicos*.

Krishnan, J. (2005). Audit committee quality and internal control: an empirical analysis. *The accounting review, 80*(2), 649-675.

Latif, A. S., & Abdullah, F. (2015). The effectiveness of corporate governance in constraining earnings management in Pakistan. *The Lahore Journal of Economics, 20*(1), 135-155.

Lee, G., & Fargher N., (2013). Companies' Use of Whistle-Blowing to Detect Fraud: An Examination of Corporate Whistle-Blowing Policies. *Journal of Business Ethics, 114*(2), 283-295.

Lee, G., & Fargher N. L., (2018). The Role of the Audit Committee in Their Oversight of whistle-blowing. Auditing: *A Journal of Practice & Theory, 37*(1), 167-189.

Lei n. 12.846, de 01 de agosto de 2013 (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. Recuperado em 31 março, 2020, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm

Lei n. 13.303, de 30 de junho de 2016 (2016). Dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Recuperado em 31 março, 2020, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13303.htm

Lipton, M., & Lorsch, J. W. (1992). A modest proposal for improved corporate governance. *The Business Lawyer, 48*(1), 59-77.

Lombard, S., Brand, V., & Austin, J. (2020). *Corporate Whistleblowing Regulation*. Theory, Practice, and Design. Springer.

Macedo, A. F. P., Oliveira, A. M., Nobre, L. N., Brito, S. G., & Quandt, C. O. (2015). Governança Corporativa e Evidenciação de capital intelectual em empresas brasileiras. *Revista Evidenciação contábil & finanças*, *3*(1), 18-33.

Martin, N. C., Santos, L. R dos., & Dias Filho, J. M. (2004). Governança empresarial, riscos e controles internos: a emergência de um novo modelo de controladoria. *Revista Contabilidade & Finanças*, *15*(34), 7-22.

Martins, O. S., & Ventura, R. Jr. (2020). Influência da Governança Corporativa na mitigação de relatórios financeiros fraudulentos. *Revista Brasileira Gestão Negócios*, *22*(1), 65-84.

McDonald, G. (2000). Business Ethics: practical proposals for organizations. *Journal of Business Ethics, 25*(2), 169-184.

McDonald, J. F., & Moffitt, R. A. (1980). The uses of tobit analysis. *The review of economics and statistics, 62*(2), 318-321.

Nayir, D. Z., & Herzig, C. (2012). Value Orientations as Determinants of Preference for External and Anonymous Whistleblowing. *Journal of Business Ethics, 107*(2), 197-213.

Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: the case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics, 4*(1), 1-16.

Oraganização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico. (1999). *Investiment, financing and corporate governance: the role and structure of corporate governance arrangements in OECD countries*. Recuperado em 22 novembro, 2020, de http://www.oecd.org/corporate/ca/corporategovernanceprinciples/1931532.pdf.

Pacella, M. J., (2018). Silencing whistleblowers by contract. *American Business Law Journal, 55*(2), 261-313.

Park, H., & Lewis, D., (2019). The motivations of external whistleblowers and their impact on the intention to blow the whistle again. *Business Ethics: a European Review, 28*(3), 379-390.

Pelletier, K. L. & Bligh, M. C., (2008). The Aftermath of Organizational Corruption: Employee Attributions and Emotional Reactions. *Journal of Business Ethics, 80* (4), 823–844.

Perera, L. C. J., Freitas, E. de C., & Imoniana, J. O., (2014). Avaliação do sistema de combate às fraudes corporativas no Brasil. *Revista Contemporânea de Contabilidade*, *11*(23), 03-30.

Pino, F. A. (2014). A questão da normalidade: uma revisão. *Revista de Economia Agrícola, 61*(2), 17-33.

Pope, K. R., & Lee, C., (2013). Could the Dodd–Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act of 2010 be Helpful in Reforming Corporate America? An Investigation on Financial Bounties and Whistle-Blowing Behaviors in the Private Sector. *Journal of Business Ethics, 112*(4), 597-607.

Paulo, E., & Damascena L. G., (2013). Pareceres de auditoria: um estudo das ressalvas e parágrafos de ênfase constantes nas demonstrações contábeis das companhias abertas brasileiras. *Revista Universo Contábil, 9*(3), 104-127.

Razali, W. A. A. W. M., & Arshad, R. (2014). Disclosure of corporate governance structure and the likelihood of fraudulent financial reporting. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 145*(25), 243-253.

Rossetti, J. P., & Andrade, A. (2014). *Governança corporativa: fundamentos, desenvolvimento e tendências*. (7a ed). São Paulo: Atlas.

Sampaio, D. B. D., & Sobral, F. (2013). Speak now or forever hold your peace? an essay on whistleblowing and its interfaces with the Brazilian Culture. *Brazilian Administration Review, 10*(4), 370-388.

Sarbanes-Oxley. (2002). To protect investors by improving the accuracy and reliability of corporate disclosures made pursuant to the securities laws, and for other purposes. Recuperado em 05 maio, 2020, de https://www.govinfo.gov/content/pkg/COMPS-1883/pdf/COMPS-1883.pdf

Scaramussa, F. M., & Bortolon, P. M. (2020). Características do Exercício do Controle e a Composição dos Conselhos de Administração no Novo Mercado. *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, *15*(1), 74-87.

Schlup, D., Cunha, P. R., Soschinski, C. K., & Silva, A. (2018). Influência do comitê de auditoria e suas características na assimetria da informação em empresas brasileiras. *Enfoque, 1*(39), 41-55.

Serra, S., & Lemos, K. (2020). A influência da Governança Corporativa e do auditor na divulgação sobre riscos. *Revista Evidenciação Contábil e Finanças*, *8*(3), 106-124.

Silva, A., Cunha da P. R., & Teixeira S. A. (2018). Recomendações aos comitês de auditoria em empresas brasileiras. Revista de Contabilidade e Organizações, 12.

Silva, G. da R., & Sousa, R. de G. (2017). A influência do canal de denúncia anônima na detecção de fraudes contábeis em organizações. *Revista de Contabilidade e Organizações*, *11*(30), 46-56.

Silva, G. da R., Melo H. P. de A., & Sousa, R. de G. (2020). A influência do canal de denúncia anônimo como instrumento de prevenção de riscos de *compliance*. *Revista evidenciação contábil & finanças, 8*(1), 21-39.

Silva, R. C. da F., & Seibert, R. M. (2015). Governança Corporativa–História E Tendências. *Revista Interdisciplinar Científica Aplicada*, *9*(3), 74-100.

Silveira, A. Di M. da. (2014). *Governança corporativa: o essencial para líderes.* (1a ed). Rio de Janeiro: Elsevier.

Singh, F. B. (2006). A Comparison of the Contents of the Codes of Ethics of Canada's Largest Corporations in 1992 and 2003. *Journal of Business Ethics*, *64*(1), 17–29.

Singh, J., Carasco E., Svensson G., Wood G., & Callaghan M. (2005). A comparative study of the contents of corporate codes of ethics in Australia, Canada and Sweden. *Journal of World Business*, *1*(40), 91–109.

Smaili, N., & Arroyo, P. (2017). Categorization of Whistleblowers Using the Whistleblowing Triangle. *Journal of Business Ethics, 157*(1), 95-117.

Soltes, E. (2020). Paper vs. Practice: A Field Investigation of Integrity Hotlines. *Journal of Accounting Research*. *58*(2), 429-472.

Stöber, T., Kotzian, P., & WeiBenberger, B. E. (2019). Design matters: on the impact of compliance program design on corporate ethics. *Business Research*, *12*(2), 383-424.

Stubben, S. R., & Welch, K. T. (2020). Evidence on the Use and Efficacy of Internal Whistleblowing Systems. *Journal of Accounting Research*, *58*(2), 473-518.

Transparency International. (2019). *Índice de Percepção da Corrupção.* Recuperado em 05 maio, 2020, de https://www.transparency.org/cpi2019

Vasconcelos, A. F de. (2015). *Influência do julgamento ético, lócus de controle, clima ético organizacional e materialidade do delito sobre as intenções de whistleblowing dos auditores internos no Brasil*. Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, Universidade Federal da Paraíba, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Brasil.

Vafeas, N. (2005). Audit committees, boards, and the quality of reported earnings. *Contemporary Accounting Research, 22*(4), 1093-1122.

Weaver, G. R., Treviño, L. K., & Cochran L. P. (1999). Corporate ethics practices in the Mid-1990's: an empirical study of the fortune 1000. *Journal of Business Ethics. 18*(3), 283-294.

Weber, J., & Wasieleski, D. M. (2013). Corporate Ethics and Compliance Programs: A Report, Analysis and Critique. *Journal of Business Ethics*. *112*(4), 609-626.

Weiss, L. A. S., Souza, R. F de., Araujo, M. P. (2019). Influência dos mecanismos de governança corporativa no valor de mercado das organizações: uma análise com dados em painel. *Revista Capital Científico*. *17*(1), 327-345.

Xie, B., Davidson, W. N., & DaDalt, P. J. (2003). Earnings management and corporate governance: The role of the board and the audit committee. *Journal of Corporate Finance, 9*(3), 295-316.

Apêndice A – Amostra de pesquisa

Empresa	Pregão	Segmento
3R PETROLEUM ÓLEO E GÁS S.A	3R PETROLEUM	NM
524 PARTICIPACOES S.A.	524 PARTICIP	MB
AERIS IND. E COM. DE EQUIP. GERACAO DE ENERGIA S/A	AERIS	NM
AES TIETE ENERGIA SA	AES TIETE E	N2
AFLUENTE TRANSMISSÃO DE ENERGIA ELÉTRICA S/A	AFLUENTE T	
ALEF S.A.	ALEF S/A	MB
ALFA HOLDINGS S.A.	ALFA HOLDING	
ALGAR TELECOM S/A	ALGAR TELEC	
ALIANSCE SONAE SHOPPING CENTERS S.A.	ALIANSCSONAE	NM
ALLPARK EMPREENDIMENTOS PARTICIPACOES SERVICOS S.A	ESTAPAR	NM
ALPARGATAS S.A.	ALPARGATAS	N1
ALPER CONSULTORIA E CORRETORA DE SEGUROS S.A.	ALPER S.A.	NM
ALPHAVILLE S.A.	ALPHAVILLE	NM
ALTERE SECURITIZADORA S.A.	ALTERE SEC	
ALUPAR INVESTIMENTO S/A	ALUPAR	N2
AMBEV S.A.	AMBEV S/A	
AMBIPAR PARTICIPACOES E EMPREENDIMENTOS S/A	AMBIPAR	NM
AMPLA ENERGIA E SERVICOS S.A.	AMPLA ENERG	
ANIMA HOLDING S.A.	ANIMA	NM
AREZZO INDÚSTRIA E COMÉRCIO S.A.	AREZZO CO	NM
ATACADÃO S.A.	CARREFOUR BR	NM
ATMA PARTICIPAÇÕES S.A.	ATMASA	NM
ATOM EMPREENDIMENTOS E PARTICIPAÇÕES S.A.	ATOMPAR	
AURA MINERALS INC.	AURA 360	DR3
AZEVEDO E TRAVASSOS S.A.	AZEVEDO	
AZUL S.A.	AZUL	N2
B2W - COMPANHIA DIGITAL	B2W DIGITAL	NM
B3 S.A. - BRASIL. BOLSA. BALCÃO	B3	NM
BAHEMA EDUCAÇÃO S.A.	BAHEMA	MA
BANCO BMG S.A.	BANCO BMG	N1

BANCO INTER S.A.	BANCO INTER	N2
BANESTES S.A. - BCO EST ESPIRITO SANTO	BANESTES	
BARDELLA S.A. INDUSTRIAS MECANICAS	BARDELLA	
BATTISTELLA ADM PARTICIPACOES S.A.	BATTISTELLA	
BAUMER S.A.	BAUMER	
BB SEGURIDADE PARTICIPAÇÕES S.A.	BBSEGURIDADE	NM
BBM LOGISTICA S.A.	BBMLOGISTICA	MA
BCO ABC BRASIL S.A.	ABC BRASIL	N2
BCO ALFA DE INVESTIMENTO S.A.	ALFA INVEST	
BCO AMAZONIA S.A.	AMAZONIA	
BCO BRADESCO S.A.	BRADESCO	N1
BCO BRASIL S.A.	BRASIL	NM
BCO BTG PACTUAL S.A.	BTGP BANCO	N2
BCO ESTADO DE SERGIPE S.A. - BANESE	BANESE	
BCO ESTADO DO PARA S.A.	BANPARA	
BCO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL S.A.	BANRISUL	N1
BCO INDUSVAL S.A.	INDUSVAL	
BCO MERCANTIL DE INVESTIMENTOS S.A.	MERC INVEST	
BCO MERCANTIL DO BRASIL S.A.	MERC BRASIL	N1
BCO NORDESTE DO BRASIL S.A.	NORD BRASIL	
BCO PAN S.A.	BANCO PAN	N1
BCO PINE S.A.	PINE	N2
BCO SANTANDER (BRASIL) S.A.	SANTANDER BR	
BEMOBI MOBILE TECH S.A.	BEMOBI TECH	NM
BETAPART PARTICIPACOES S.A.	BETAPART	MB
BICICLETAS MONARK S.A.	BIC MONARK	
BIOMM S.A.	BIOMM	MA
BIOSEV S.A.	BIOSEV	NM
BK BRASIL OPERAÇÃO E ASSESSORIA A RESTAURANTES SA	BK BRASIL	NM
BNDES PARTICIPACOES S.A. - BNDESPAR	BNDESPAR	MB
BOA VISTA SERVIÇOS S.A.	BOA VISTA	NM
BOMBRIL S.A.	BOMBRIL	

BR MALLS PARTICIPACOES S.A.	BR MALLS PAR	NM
BR PROPERTIES S.A.	BR PROPERT	NM
BRADESCO LEASING S.A. ARREND MERCANTIL	BRADESCO LSG	
BRADESPAR S.A.	BRADESPAR	N1
BRASIL BROKERS PARTICIPACOES S.A.	BR BROKERS	NM
BRASILAGRO - CIA BRAS DE PROP AGRICOLAS	BRASILAGRO	NM
BRASKEM S.A.	BRASKEM	N1
BRAZIL REALTY CIA SECURIT. CRÉD. IMOBILIÁRIOS	BRAZIL REALT	
BRAZILIAN FINANCE E REAL ESTATE S.A.	BRAZILIAN FR	
BRAZILIAN SECURITIES CIA SECURITIZACAO	BRAZILIAN SC	
BRB BCO DE BRASILIA S.A.	BRB BANCO	
BRF S.A.	BRF SA	NM
BRPR 56 SECURITIZADORA CRED IMOB S.A.	BRPR 56 SEC	
BRQ SOLUCOES EM INFORMATICA S.A.	BRQ	MA
CABINDA PARTICIPACOES S.A.	CABINDA PART	MB
CACHOEIRA PAULISTA TRANSMISSORA ENERGIA S.A.	CACHOEIRA	MB
CACONDE PARTICIPACOES S.A.	CACONDE PART	MB
CAMBUCI S.A.	CAMBUCI	
CAMIL ALIMENTOS S.A.	CAMIL	NM
CCR S.A.	CCR SA	NM
CEA MODAS S.A.	CEA MODAS	NM
CEMEPE INVESTIMENTOS S.A.	CEMEPE	
CEMIG DISTRIBUICAO S.A.	CEMIG DIST	
CEMIG GERACAO E TRANSMISSAO S.A.	CEMIG GT	
CENTRAIS ELET BRAS S.A. - ELETROBRAS	ELETROBRAS	N1
CENTRAIS ELET DE SANTA CATARINA S.A.	CELESC	N2
CENTRO DE IMAGEM DIAGNOSTICOS S.A.	ALLIAR	NM

CESP - CIA ENERGETICA DE SAO PAULO	CESP	N1
CIA BRASILEIRA DE DISTRIBUICAO	P.ACUCAR-CBD	NM
CIA CATARINENSE DE AGUAS E SANEAM.-CASAN	CASAN	
CIA CELG DE PARTICIPACOES - CELGPAR	CELGPAR	
CIA DISTRIB DE GAS DO RIO DE JANEIRO-CEG	CEG	
CIA ELETRICIDADE EST. DA BAHIA - COELBA	COELBA	
CIA ENERGETICA DE BRASILIA	CEB	
CIA ENERGETICA DE MINAS GERAIS - CEMIG	CEMIG	N1
CIA ENERGETICA DE PERNAMBUCO - CELPE	CELPE	
CIA ENERGETICA DO CEARA - COELCE	COELCE	
CIA ENERGETICA DO RIO GDE NORTE - COSERN	COSERN	
CIA ESTADUAL DE DISTRIB ENER ELET-CEEE-D	CEEE-D	N1
CIA ESTADUAL GER.TRANS.ENER.ELET-CEEE-GT	CEEE-GT	N1
CIA FERRO LIGAS DA BAHIA - FERBASA	FERBASA	N1
CIA FIACAO TECIDOS CEDRO CACHOEIRA	CEDRO	N1
CIA GAS DE SAO PAULO - COMGAS	COMGAS	
CIA HABITASUL DE PARTICIPACOES	HABITASUL	
CIA HERING	CIA HERING	NM
CIA INDUSTRIAL CATAGUASES	IND CATAGUAS	
CIA LOCAÇÃO DAS AMÉRICAS	LOCAMERICA	NM
CIA MELHORAMENTOS DE SAO PAULO	MELHOR SP	
CIA PARANAENSE DE ENERGIA - COPEL	COPEL	N1
CIA PARTICIPACOES ALIANCA DA BAHIA	PAR AL BAHIA	
CIA PAULISTA DE FORCA E LUZ	PAUL F LUZ	
CIA PIRATININGA DE FORCA E LUZ	CPFL PIRATIN	

CIA SANEAMENTO BASICO EST SAO PAULO	SABESP	NM
CIA SANEAMENTO DE MINAS GERAIS-COPASA MG	COPASA	NM
CIA SANEAMENTO DO PARANA - SANEPAR	SANEPAR	N2
CIA SEGUROS ALIANCA DA BAHIA	SEG AL BAHIA	
CIA SIDERURGICA NACIONAL	SID NACIONAL	
CIA TECIDOS NORTE DE MINAS COTEMINAS	COTEMINAS	
CIA TECIDOS SANTANENSE	SANTANENSE	
CIBRASEC - COMPANHIA BRASILEIRA DE SECURITIZACAO	CIBRASEC	
CIELO S.A.	CIELO	NM
CIMS S.A.	CIMS	
CINESYSTEM S.A.	CINESYSTEM	MA
COGNA EDUCAÇÃO S.A.	COGNA ON	NM
CONC AUTO RAPOSO TAVARES S.A.	CONC RAPOSO	
CONC DO AEROPORTO INTERNACIONAL DE GUARULHOS S.A.	GRUAIRPORT	MB
CONC ECOVIAS IMIGRANTES S.A.	ECOVIAS	
CONC RIO-TERESOPOLIS S.A.	CONC RIO TER	MB
CONC ROD AYRTON SENNA E CARV PINTO S.A.-ECOPISTAS	ECOPISTAS	
CONC ROD.OESTE SP VIAOESTE S.A	VIAOESTE	
CONC RODOVIAS DO TIETÊ S.A.	ROD TIETE	
CONC ROTA DAS BANDEIRAS S.A.	RT BANDEIRAS	
CONC SIST ANHANG-BANDEIRANT S.A. AUTOBAN	AUTOBAN	
CONSERVAS ODERICH S.A.	ODERICH	
CONSORCIO ALFA DE ADMINISTRACAO S.A.	ALFA CONSORC	
CONSTRUTORA ADOLPHO LINDENBERG S.A.	CONST A LIND	
CONSTRUTORA TENDA S.A.	TENDA	NM
CORREA RIBEIRO S.A. COMERCIO E INDUSTRIA	COR RIBEIRO	
COSAN LOGISTICA S.A.	COSAN LOG	NM
COSAN S.A.	COSAN	NM

CPFL ENERGIA S.A.	CPFL ENERGIA	NM
CPFL ENERGIAS RENOVÁVEIS S.A.	CPFL RENOVAV	
CPFL GERACAO DE ENERGIA S.A.	CPFL GERACAO	
CR2 EMPREENDIMENTOS IMOBILIARIOS S.A.	CR2	
CRUZEIRO DO SUL EDUCACIONAL S.A.	CRUZEIRO EDU	NM
CSN MINERAÇÃO S.A.	CSNMINERACAO	N2
CSU CARDSYSTEM S.A.	CSU CARDSYST	NM
CTC - CENTRO DE TECNOLOGIA CANAVIEIRA S.A.	CTC S.A.	MA
CTEEP - CIA TRANSMISSÃO ENERGIA ELÉTRICA PAULISTA	TRAN PAULIST	N1
CURY CONSTRUTORA E INCORPORADORA S.A.	CURY S/A	NM
CVC BRASIL OPERADORA E AGÊNCIA DE VIAGENS S.A.	CVC BRASIL	NM
CYRELA BRAZIL REALTY S.A.EMPREEND E PART	CYRELA REALT	NM
CYRELA COMMERCIAL PROPERT S.A. EMPR PART	CYRE COM-CCP	NM
D1000 VAREJO FARMA PARTICIPAÇÕES S.A.	D1000VFARMA	NM
DIAGNOSTICOS DA AMERICA S.A.	DASA	
DIBENS LEASING S.A. - ARREND.MERCANTIL	DIBENS LSG	
DIMED S.A. DISTRIBUIDORA DE MEDICAMENTOS	DIMED	N2
DIRECIONAL ENGENHARIA S.A.	DIRECIONAL	NM
DOHLER S.A.	DOHLER	
DOMMO ENERGIA S.A.	DOMMO	
DTCOM - DIRECT TO COMPANY S.A.	DTCOM-DIRECT	
DURATEX S.A.	DURATEX	NM
ECO SECURITIZADORA DIREITOS CRED AGRONEGÓCIO S.A.	ECO SEC AGRO	MB
ECORODOVIAS CONCESSÕES E SERVIÇOS S.A.	ECON	

ECORODOVIAS INFRAESTRUTURA E LOGÍSTICA S.A.	ECORODOVIAS	NM
EDP - ENERGIAS DO BRASIL S.A.	ENERGIAS BR	NM
EDP ESPIRITO SANTO DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA S.A.	ESCELSA	
EDP SÃO PAULO DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA S.A.	EBE	
ELECTRO ACO ALTONA S.A.	ACO ALTONA	
ELEKTRO REDES S.A.	ELEKTRO	
ELETROBRÁS PARTICIPAÇÕES S.A. - ELETROPAR	ELETROPAR	
ELETROMIDIA S.A.	ELETROMIDIA	NM
ELETROPAULO METROP. ELET. SAO PAULO S.A.	ELETROPAULO	
EMAE - EMPRESA METROP.AGUAS ENERGIA S.A.	EMAE	
EMBRAER S.A.	EMBRAER	NM
EMPREENDIMENTOS PAGUE MENOS S.A.	PAGUE MENOS	NM
EMPRESA NAC COM REDITO PART S.A.ENCORPAR	ENCORPAR	
ENAUTA PARTICIPAÇÕES S.A.	ENAUTA PART	NM
ENERGISA MATO GROSSO DO SUL - DIST DE ENERGIA S.A.	ENERSUL	
ENERGISA MATO GROSSO-DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S/A	ENERGISA MT	
ENERGISA S.A.	ENERGISA	N2
ENEVA S.A	ENEVA	NM
ENGIE BRASIL ENERGIA S.A.	ENGIE BRASIL	NM
ENJOEI.COM.BR ATIVIDADES DE INTERNET S.A.	ENJOEI	NM
EQUATORIAL ENERGIA S.A.	EQUATORIAL	NM
EQUATORIAL MARANHÃO DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S.A.	EQTLMARANHAO	MB
EQUATORIAL PARA DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S.A.	EQTL PARA	
ETERNIT S.A.	ETERNIT	NM
EUCATEX S.A. INDUSTRIA E COMERCIO	EUCATEX	N1
EVEN CONSTRUTORA E INCORPORADORA S.A.	EVEN	NM
EXCELSIOR ALIMENTOS S.A.	EXCELSIOR	

EZ TEC EMPREEND. E PARTICIPACOES S.A.	EZTEC	NM
FERREIRA GOMES ENERGIA S.A.	FGENERGIA	
FERROVIA CENTRO-ATLANTICA S.A.	FER C ATLANT	
FERTILIZANTES HERINGER S.A.	FER HERINGER	NM
FINANCEIRA ALFA S.A.- CRED FINANC E INVS	ALFA FINANC	
FINANSINOS S.A.- CREDITO FINANC E INVEST	FINANSINOS	
FLEURY S.A.	FLEURY	NM
FLEX GESTÃO DE RELACIONAMENTOS S.A.	FLEX S/A	MA
FOCUS ENERGIA HOLDING PARTICIPAÇÕES S.A	FOCUS ON	NM
FRAS-LE S.A.	FRAS-LE	N1
GAFISA S.A.	GAFISA	NM
GAIA AGRO SECURITIZADORA S.A.	GAIA AGRO	
GAIA SECURITIZADORA S.A.	GAIA SECURIT	MB
GAMA PARTICIPACOES S.A.	GAMA PART	MB
GENERAL SHOPPING E OUTLETS DO BRASIL S.A.	GENERALSHOPP	NM
GERDAU S.A.	GERDAU	N1
GOL LINHAS AEREAS INTELIGENTES S.A.	GOL	N2
GP INVESTMENTS. LTD.	GP INVEST	DR3
GPC PARTICIPACOES S.A.	GPC PART	
GRAZZIOTIN S.A.	GRAZZIOTIN	
GRENDENE S.A.	GRENDENE	NM
GRUPO DE MODA SOMA S.A.	GRUPO SOMA	NM
GRUPO MATEUS S.A.	GRUPO MATEUS	NM
GRUPO SBF SA	CENTAURO	NM
GUARARAPES CONFECCOES S.A.	GUARARAPES	
HAGA S.A. INDUSTRIA E COMERCIO	HAGA S/A	
HAPVIDA PARTICIPACOES E INVESTIMENTOS SA	HAPVIDA	NM
HBR REALTY EMPREENDIMENTOS IMOBILIARIOS S/A	HBR REALTY	NM
HELBOR EMPREENDIMENTOS S.A.	HELBOR	NM
HERCULES S.A. FABRICA DE TALHERES	HERCULES	
HIDROVIAS DO BRASIL S.A.	HIDROVIAS	NM

HOTEIS OTHON S.A.	HOTEIS OTHON	
HYPERA S.A.	HYPERA	NM
IGB ELETRÔNICA S/A	IGB S/A	
IGUA SANEAMENTO S.A.	IGUA SA	MA
IGUATEMI EMPRESA DE SHOPPING CENTERS S.A	IGUATEMI	NM
INDUSTRIAS J B DUARTE S.A.	J B DUARTE	
INDUSTRIAS ROMI S.A.	INDS ROMI	NM
INEPAR S.A. INDUSTRIA E CONSTRUCOES	INEPAR	
INSTITUTO HERMES PARDINI S.A.	IHPARDINI	NM
INTELBRAS S.A. IND DE TELEC ELETRONICA BRASILEIRA	INTELBRAS	NM
INTER CONSTRUTORA E INCORPORADORA S.A.	INTER SA	MA
INTERNATIONAL MEAL COMPANY ALIMENTACAO S.A.	IMC S/A	NM
INVESTIMENTOS BEMGE S.A.	INVEST BEMGE	
INVESTIMENTOS E PARTICIP. EM INFRA S.A. - INVEPAR	INVEPAR	MB
IOCHPE MAXION S.A.	IOCHP-MAXION	NM
IRANI PAPEL E EMBALAGEM S.A.	IRANI	NM
IRB - BRASIL RESSEGUROS S.A.	IRBBRASIL RE	NM
ITAPEBI GERACAO DE ENERGIA S.A.	ITAPEBI	
ITAU UNIBANCO HOLDING S.A.	ITAUUNIBANCO	N1
ITAUSA S.A.	ITAUSA	N1
J. MACEDO S.A.	J.MACEDO	
JALLES MACHADO S.A.	JALLESMACHAD	NM
JBS S.A.	JBS	NM
JEREISSATI PARTICIPACOES S.A.	JEREISSATI	
JHSF PARTICIPACOES S.A.	JHSF PART	NM
JOAO FORTES ENGENHARIA S.A.	JOAO FORTES	
JOSAPAR-JOAQUIM OLIVEIRA S.A. - PARTICIP	JOSAPAR	
JSL S.A.	JSL	NM
KARSTEN S.A.	KARSTEN	
KEPLER WEBER S.A.	KEPLER WEBER	

KLABIN S.A.	KLABIN S/A	N2
LAVVI EMPREENDIMENTOS IMOBILIÁRIOS S.A.	LAVVI	NM
LIFEMED INDUSTRIAL EQUIP. DE ART. MÉD. HOSP. S.A.	LIFEMED	MA
LIGHT S.A.	LIGHT S/A	NM
LIGHT SERVICOS DE ELETRICIDADE S.A.	LIGHT	
LINX S.A.	LINX	NM
LITEL PARTICIPACOES S.A.	LITEL	MB
LITELA PARTICIPAÇÕES S.A.	LITELA	MB
LOCALIZA RENT A CAR S.A.	LOCALIZA	NM
LOCAWEB SERVIÇOS DE INTERNET S.A.	LOCAWEB	NM
LOG COMMERCIAL PROPERTIES	LOG COM PROP	NM
LOG-IN LOGISTICA INTERMODAL S.A.	LOG-IN	NM
LOJAS AMERICANAS S.A.	LOJAS AMERIC	N1
LOJAS QUERO-QUERO S/A	QUERO-QUERO	NM
LOJAS RENNER S.A.	LOJAS RENNER	NM
LPS BRASIL - CONSULTORIA DE IMOVEIS S.A.	LOPES BRASIL	NM
LUPATECH S.A.	LUPATECH	NM
M.DIAS BRANCO S.A. IND COM DE ALIMENTOS	M.DIASBRANCO	NM
MAESTRO LOCADORA DE VEICULOS S.A.	MAESTROLOC	MA
MAGAZINE LUIZA S.A.	MAGAZ LUIZA	NM
MAHLE-METAL LEVE S.A.	METAL LEVE	NM
MANGELS INDUSTRIAL S.A.	MANGELS INDL	
MANUFATURA DE BRINQUEDOS ESTRELA S.A.	ESTRELA	
MARCOPOLO S.A.	MARCOPOLO	N2
MARFRIG GLOBAL FOODS S.A.	MARFRIG	NM
MARISA LOJAS S.A.	LOJAS MARISA	NM
MÉLIUZ S.A.	MELIUZ	NM

MELNICK DESENVOLVIMENTO IMOBILIÁRIO S.A.	MELNICK	NM
MERCANTIL BRASIL FINANC S.A. C.F.I.	MERC FINANC	
METALFRIO SOLUTIONS S.A.	METALFRIO	NM
METALGRAFICA IGUACU S.A.	METAL IGUACU	
METALURGICA GERDAU S.A.	GERDAU MET	N1
METALURGICA RIOSULENSE S.A.	RIOSULENSE	
METISA METALURGICA TIMBOENSE S.A.	METISA	
MGI - MINAS GERAIS PARTICIPAÇÕES S.A.	MGI PARTICIP	
MILLS ESTRUTURAS E SERVIÇOS DE ENGENHARIA S.A.	MILLS	NM
MINASMAQUINAS S.A.	MINASMAQUINA	
MINERVA S.A.	MINERVA	NM
MINUPAR PARTICIPACOES S.A.	MINUPAR	
MITRE REALTY EMPREENDIMENTOS E PARTICIPAÇÕES S.A.	MITRE REALTY	NM
MMX MINERACAO E METALICOS S.A.	MMX MINER	NM
Mobly S.A.	MOBLY	NM
MONTEIRO ARANHA S.A.	MONT ARANHA	
Mosaico Tecnologia ao Consumidor S.A.	MOSAICO	NM
MOURA DUBEUX ENGENHARIA S/A	MOURA DUBEUX	NM
MOVIDA PARTICIPACOES SA	MOVIDA	NM
MPM CORPÓREOS S.A.	ESPACOLASER	NM
MRS LOGISTICA S.A.	MRS LOGIST	MB
MRV ENGENHARIA E PARTICIPACOES S.A.	MRV	NM
MULTIPLAN - EMPREEND IMOBILIARIOS S.A.	MULTIPLAN	N2
MUNDIAL S.A. - PRODUTOS DE CONSUMO	MUNDIAL	
NATURA &CO HOLDING S.A.	GRUPO NATURA	NM
NATURA COSMETICOS S.A.	NATURA	
NEOENERGIA S.A.	NEOENERGIA	NM
NEOGRID PARTICIPACOES S.A.	NEOGRID	NM

NORDON INDUSTRIAS METALURGICAS S.A.	NORDON MET	
NORTEC QUÍMICA S.A.	NORTCQUIMICA	MA
NOTRE DAME INTERMEDICA PARTICIPACOES SA	INTERMEDICA	NM
NUTRIPLANT INDUSTRIA E COMERCIO S.A.	NUTRIPLANT	MA
OCEANPACT SERVICOS MARITIMOS S.A.	OCEANPACT	NM
OCTANTE SECURITIZADORA S.A.	OCTANTE SEC	
ODONTOPREV S.A.	ODONTOPREV	NM
OI S.A.	OI	N1
OMEGA GERAÇÃO S.A.	OMEGA GER	NM
OPPORTUNITY ENERGIA E PARTICIPACOES S.A.	OPPORT ENERG	MB
ORIZON VALORIZACAO DE RESIDUOS S.A.	ORIZON	NM
OSX BRASIL S.A.	OSX BRASIL	NM
OURINVEST SECURITIZADORA SA	OURINVESTSEC	
OURO FINO SAUDE ANIMAL PARTICIPACOES S.A.	OUROFINO S/A	NM
OURO VERDE LOCACAO E SERVICO S.A.	OURO VERDE	
PADTEC HOLDING S.A.	PADTEC	
PANATLANTICA S.A.	PANATLANTICA	
PARANA BCO S.A.	PARANA	
PARANAPANEMA S.A.	PARANAPANEMA	NM
PATRIA CIA SECURITIZADORA DE CRED IMOB	PATRIA SEC	
PBG S/A	PORTOBELLO	NM
PDG COMPANHIA SECURITIZADORA	PDG SECURIT	
PDG REALTY S.A. EMPREEND E PARTICIPACOES	PDG REALT	NM
PET CENTER COMERCIO E PARTICIPACOES S.A.	PETZ	NM
PETRO RIO S.A.	PETRORIO	NM
PETROBRAS DISTRIBUIDORA S/A	PETROBRAS BR	NM

PETROLEO BRASILEIRO S.A. PETROBRAS	PETROBRAS	N2
PETTENATI S.A. INDUSTRIA TEXTIL	PETTENATI	
PLANO & PLANO DESENVOLVIMENTO IMOBILIÁRIO S.A.	PLANOEPLANO	NM
PLASCAR PARTICIPACOES INDUSTRIAIS S.A.	PLASCAR PART	
POLO CAPITAL SECURITIZADORA S.A	POLO CAP SEC	
POLPAR S.A.	POLPAR	
POMIFRUTAS S/A	POMIFRUTAS	NM
PORTO SEGURO S.A.	PORTO SEGURO	NM
PORTO SUDESTE V.M. S.A.	PORTO VM	
POSITIVO TECNOLOGIA S.A.	POSITIVO TEC	NM
PPLA PARTICIPATIONS LTD.	PPLA	DR3
PRATICA KLIMAQUIP INDUSTRIA E COMERCIO SA	PRATICA	M2
PRINER SERVIÇOS INDUSTRIAIS S.A.	PRINER	NM
PRODUTORES ENERGET.DE MANSO S.A.- PROMAN	PROMAN	MB
PROFARMA DISTRIB PROD FARMACEUTICOS S.A.	PROFARMA	NM
PROMPT PARTICIPACOES S.A.	PROMPT PART	MB
QUALICORP CONSULTORIA E CORRETORA DE SEGUROS S.A.	QUALICORP	NM
QUALITY SOFTWARE S.A.	QUALITY SOFT	MA
RAIA DROGASIL S.A.	RAIADROGASIL	NM
RAIZEN ENERGIA S.A.	RAIZEN ENERG	
RANDON S.A. IMPLEMENTOS E PARTICIPACOES	RANDON PART	N1
RB CAPITAL COMPANHIA DE SECURITIZAÇÃO	RBCAPITALRES	MB
REAL AI PIC SEC DE CREDITOS IMOBILIARIO S.A.	WTORRE PIC	
RECRUSUL S.A.	RECRUSUL	
Rede DOr São Luiz S.A.	REDE D OR	NM
REDE ENERGIA PARTICIPAÇÕES S.A.	REDE ENERGIA	

REFINARIA DE PETROLEOS MANGUINHOS S.A.	PET MANGUINH	
RENOVA ENERGIA S.A.	RENOVA	N2
RESTOQUE COMÉRCIO E CONFECÇÕES DE ROUPAS S.A.	LE LIS BLANC	NM
RGE SUL DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S.A.	AES SUL	
RIO PARANAPANEMA ENERGIA S.A.	GER PARANAP	
RNI NEGÓCIOS IMOBILIÁRIOS S.A.	RNI	NM
RODOVIAS DAS COLINAS S.A.	ROD COLINAS	
ROSSI RESIDENCIAL S.A.	ROSSI RESID	NM
RUMO MALHA NORTE S.A.	ALL NORTE	MB
RUMO MALHA PAULISTA S.A.	ALL PAULISTA	MB
RUMO S.A.	RUMO S.A.	NM
SALUS INFRAESTRUTURA PORTUARIA SA	SALUS INFRA	
SANESALTO SANEAMENTO S.A.	SANESALTO	
SANSUY S.A. INDUSTRIA DE PLASTICOS	SANSUY	
SANTO ANTONIO ENERGIA S.A.	STO ANTONIO	
SANTOS BRASIL PARTICIPACOES S.A.	SANTOS BRP	NM
SAO CARLOS EMPREEND E PARTICIPACOES S.A.	SAO CARLOS	NM
SAO MARTINHO S.A.	SAO MARTINHO	NM
SAO PAULO TURISMO S.A.	SPTURIS	
SARAIVA LIVREIROS S.A. - EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL	SARAIVA LIVR	N2
SCHULZ S.A.	SCHULZ	
SEQUOIA LOGISTICA E TRANSPORTES S.A	SEQUOIA LOG	NM
SER EDUCACIONAL S.A.	SER EDUCA	NM
SIDERURGICA J. L. ALIPERTI S.A.	ALIPERTI	
SIMPAR S.A.	SIMPAR	NM
SINQIA S.A.	SINQIA	NM
SLC AGRICOLA S.A.	SLC AGRICOLA	NM
SMARTFIT ESCOLA DE GINÁSTICA E DANÇA S.A.	SMART FIT	M2
SMILES FIDELIDADE S.A.	SMILES	NM
SONDOTECNICA ENGENHARIA SOLOS S.A.	SONDOTECNICA	

SPRINGS GLOBAL PARTICIPACOES S.A.	SPRINGS	NM
STARA S.A. - INDÚSTRIA DE IMPLEMENTOS AGRÍCOLAS	STARA	MA
STATKRAFT ENERGIAS RENOVAVEIS S.A.	STATKRAFT	
SUDESTE S.A.	SUDESTE S/A	MB
SUL 116 PARTICIPACOES S.A.	SUL 116 PART	MB
SUL AMERICA S.A.	SUL AMERICA	N2
SUZANO HOLDING S.A.	SUZANO HOLD	
SUZANO S.A.	SUZANO S.A.	NM
T4F ENTRETENIMENTO S.A.	TIME FOR FUN	NM
TAURUS ARMAS S.A.	TAURUS ARMAS	N2
TCP TERMINAL DE CONTEINERES DE PARANAGUA SA	TCP TERMINAL	
TECHNOS S.A.	TECHNOS	NM
TECNISA S.A.	TECNISA	NM
TECNOSOLO ENGENHARIA S.A.	TECNOSOLO	
TEGMA GESTAO LOGISTICA S.A.	TEGMA	NM
TEKA-TECELAGEM KUEHNRICH S.A.	TEKA	
TEKNO S.A. - INDUSTRIA E COMERCIO	TEKNO	
TELEC BRASILEIRAS S.A. TELEBRAS	TELEBRAS	
TELEFÔNICA BRASIL S.A	TELEF BRASIL	
TERMELÉTRICA PERNAMBUCO III S.A.	TERM. PE III	
TERMINAL GARAGEM MENEZES CORTES S.A.	MENEZES CORT	MB
TERMOPERNAMBUCO S.A.	TERMOPE	
TERRA SANTA AGRO S.A.	TERRA SANTA	NM
TEXTIL RENAUXVIEW S.A.	TEX RENAUX	
TIM S.A.	TIM	NM
TOTVS S.A.	TOTVS	NM
TPI - TRIUNFO PARTICIP. E INVEST. S.A.	TRIUNFO PART	NM
TRACK & FIELD CO S.A.	TRACK FIELD	N2
TRANSMISSORA ALIANÇA DE ENERGIA ELÉTRICA S.A.	TAESA	N2
TREVISA INVESTIMENTOS S.A.	TREVISA	
TRIÂNGULO DO SOL AUTO-ESTRADAS S.A.	TRIANGULOSOL	

TRISUL S.A.	TRISUL	NM
TRONOX PIGMENTOS DO BRASIL S.A.	CRISTAL	
TRUE SECURITIZADORA S.A.	TRUESEC	
TUPY S.A.	TUPY	NM
ULTRAPAR PARTICIPACOES S.A.	ULTRAPAR	NM
UNICASA INDÚSTRIA DE MÓVEIS S.A.	UNICASA	NM
UNIDAS S.A.	UNIDAS	
UNIPAR CARBOCLORO S.A.	UNIPAR	
UPTICK PARTICIPACOES S.A.	UPTICK	MB
USINAS SID DE MINAS GERAIS S.A.- USIMINAS	USIMINAS	N1
VALE S.A.	VALE	NM
VALID SOLUÇÕES S.A.	VALID	NM
VAMOS LOCAÇÃO DE CAMINHÕES. MÁQUINAS E EQUIP. S.A.	VAMOS	NM
VERT COMPANHIA SECURITIZADORA	VERTCIASEC	
VIA VAREJO S.A.	VIAVAREJO	NM
VIVARA PARTICIPAÇOES S.A	VIVARA S.A.	NM
VIVER INCORPORADORA E CONSTRUTORA S.A.	VIVER	NM
VULCABRAS/AZALEIA S.A.	VULCABRAS	NM
WEG S.A.	WEG	NM
WESTWING COMERCIO VAREJISTA S.A.	WESTWING	NM
WETZEL S.A.	WETZEL S/A	
WHIRLPOOL S.A.	WHIRLPOOL	
WILSON SONS LTD.	WILSON SONS	DR3
WIZ SOLUÇÕES E CORRETAGEM DE SEGUROS S.A.	WIZ S.A.	NM
WLM PART. E COMÉRCIO DE MÁQUINAS E VEÍCULOS S.A.	WLM IND COM	
YDUQS PARTICIPACOES S.A.	YDUQS PART	NM

Apêndice B – Exemplo de divulgação dos itens da lista de verificação

Exemplo de divulgação do item 1 - Há uma declaração do compromisso da companhia com o comportamento ético?

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA ESTAPAR

MENSAGEM DO PRESIDENTE

A Allpark Empreendimentos, Participações e Serviços S.A. ("Estapar" ou "Companhia") conquistou, ao longo dos anos, uma reputação admirável. É uma empresa inovadora e competente, reconhecida como uma das melhores do segmento para trabalhar. Entendemos que nenhum negócio é mais importante que a nossa integridade, construída ao longo de mais de três décadas.

Um de nossos principais compromissos é conduzir nossos trabalhos com transparência e ética no relacionamento com todos os públicos, desde sócios, colaboradores, contratantes e clientes/usuários até empresas prestadoras de serviços, fornecedores, imprensa, comunidades e entes públicos.

Fonte: Código de conduta e ética Allpark.

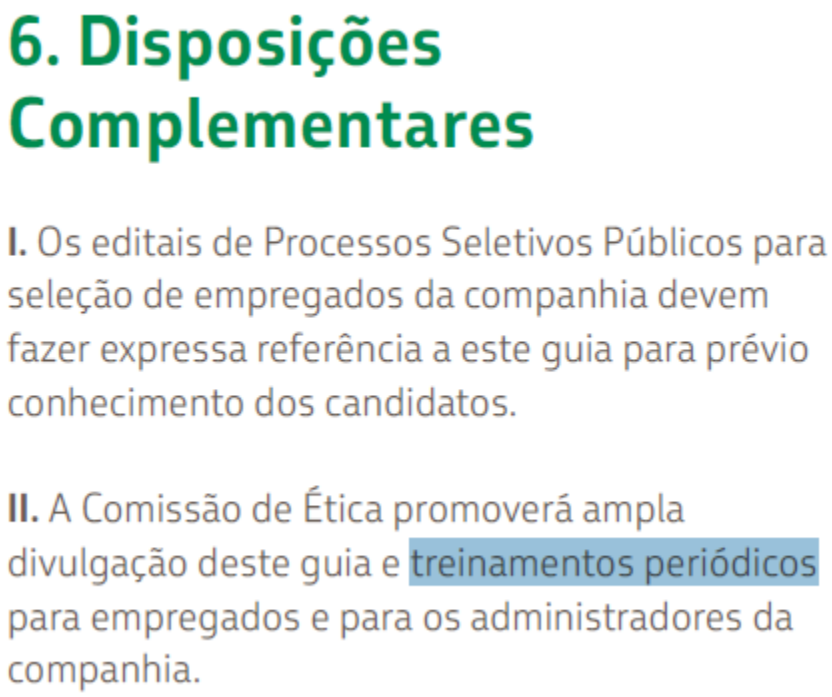
Exemplo de divulgação do item 2 - Há o compromisso de revisar regularmente o código de ética?

Os membros do Comitê de Conduta são responsáveis pela aplicação e legitimação deste Código. O Comitê se reunirá regularmente para revisar este Código, bem como para avaliar quantitativa e qualitativamente as ocorrências analisadas no período, buscando sua melhoria contínua. Os casos serão analisados em reuniões extraordinárias, especificamente marcadas para a análise das denúncias recebidas, e suas recomendações ou determinações serão encaminhadas para a devida implementação na(s) instância(s) adequada(s) da(s) empresa(s) envolvida(s).

O Código, suas atualizações e alterações deverão ser amplamente divulgados para todos os colaboradores, sendo colocado à disposição em versão eletrônica.

Fonte: Código de conduta e *Compliance* Ambipar.

Exemplo de divulgação do item 3 - Oferece treinamentos sobre o código de ética?



6. Disposições Complementares

I. Os editais de Processos Seletivos Públicos para seleção de empregados da companhia devem fazer expressa referência a este guia para prévio conhecimento dos candidatos.

II. A Comissão de Ética promoverá ampla divulgação deste guia e treinamentos periódicos para empregados e para os administradores da companhia.

Fonte: Código de conduta Petrobrás.

Exemplo de divulgação do item 4 - Funcionários podem denunciar?

2. Os canais de denúncia, que devem ser anônimos e independentes, são canais habilitados a receberem informações dos profissionais do Grupo, fornecedores e sociedade em geral, relacionadas com condutas e procedimentos contrários à lei, em desconformidade com este *Código de Ética* e demais normativos da Companhia.

Fonte: Código de ética Neoenergia.

Exemplo de divulgação do item 5 - Demais stakeholders podem denunciar?

2. Os canais de denúncia, que devem ser anônimos e independentes, são canais habilitados a receberem informações dos profissionais do Grupo, fornecedores e sociedade em geral, relacionadas com condutas e procedimentos contrários à lei, em desconformidade com este *Código de Ética* e demais normativos da Companhia.

Fonte: Código de ética Neoenergia.

Exemplo de divulgação do item 6 - Oferece diretrizes sobre os tipos de denúncia que podem ser relatadas (roubo, corrupção, suborno, etc)?

5. DENÚNCIA

É de responsabilidade de todos os Destinatários deste Código assegurar o seu cumprimento, devendo comunicar imediatamente qualquer situação ilegal e/ou que possa ter impacto negativo sobre os interesses das empresas do Grupo TIM Brasil, incluindo (i) as disposições do Código de Ética e de Conduta da TIM S.A.; (ii) a Política de Direitos Humanos do Grupo Telecom Itália; (iii) a Política de Diversidade e Inclusão; (iv) os procedimentos normativos internos; (v) a lei Sarbanes-Oxley (SOx); (vi) o Programa de Anticorrupção; (vii) a Política para a Gestão de Conflito de Interesses da TIM S.A.; (viii) a Política de Defesa da Concorrência; (ix) e outras leis vigentes e normas aplicáveis; (x) Código de Defesa do Consumidor bem como na conservação da respectiva documentação e gestão interna.

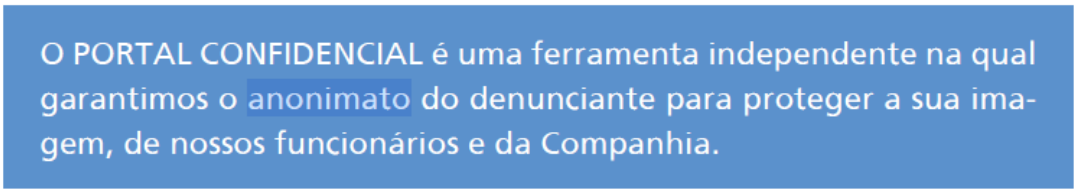
Fonte: Código de ética TIM.

Exemplo de divulgação do item 7 - A denúncia será tratada como confidencial ou sigilosa?

6.2.6 A BB Seguridade trata com sigilo as denúncias recebidas e garante o anonimato, como forma de proteger o denunciante contra qualquer tipo de retaliação.

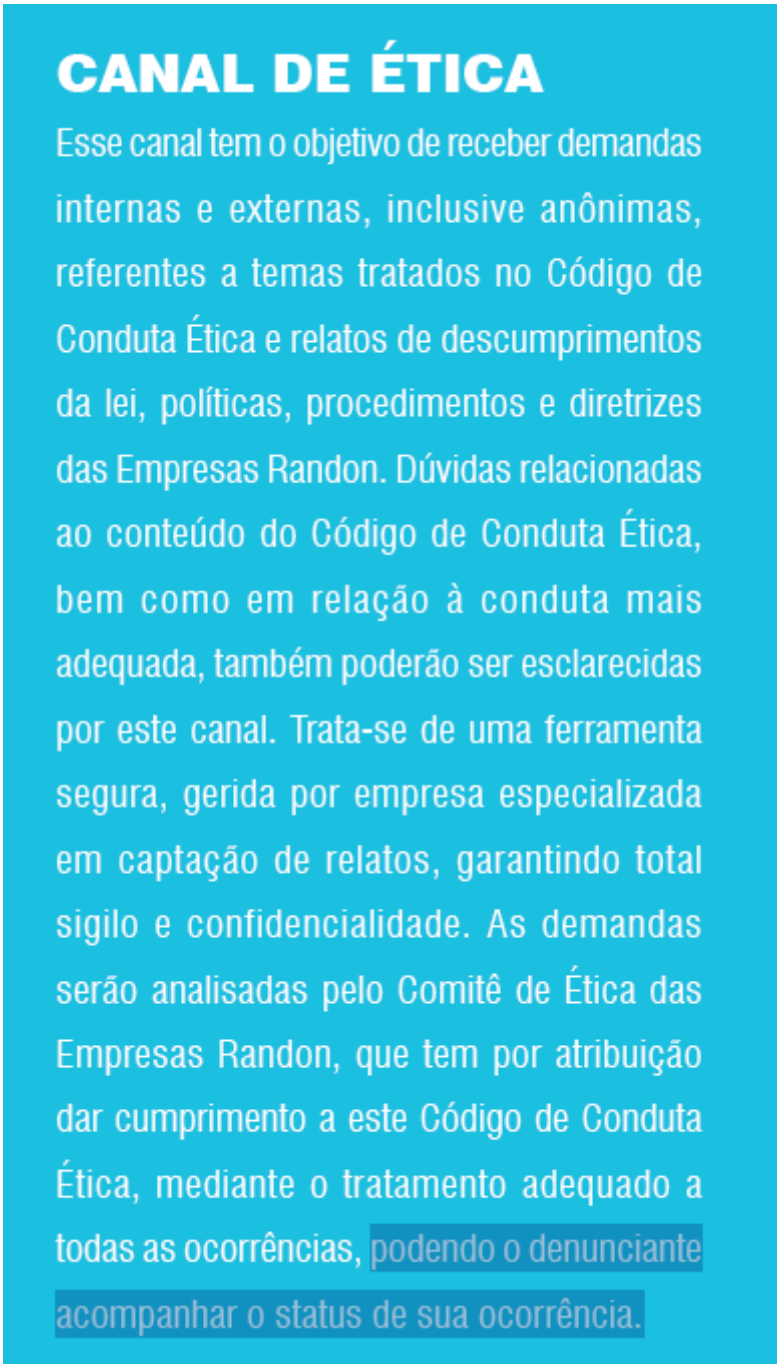
Fonte: Código de ética BB Seguridade.

Exemplo de divulgação do item 8 - A denúncia pode ser anônima?



Fonte: Código de ética Santos Brasil.

Exemplo de divulgação do item 9 - É possível acompanhar o andamento da denúncia?



Fonte: Código de conduta ética Randon.

Exemplo de divulgação do item 10 - Oferece uma proteção contra retaliações?

5. CANAL DE DENÚNCIAS

As suspeitas ou evidências que configurem descumprimento ao presente Código, às políticas, normativos e regulamentos Institucionais vigentes devem ser reportadas por meio do Canal de Denúncias, onde poderá ser descrita a denúncia de irregularidades, sendo facultativa a identificação do denunciante, garantindo-se o direito ao sigilo e proteção contra retaliações.

Fonte: Código de ética e de conduta do Banrisul.

Exemplo de divulgação do item 11 - Descreve as medidas disciplinares que serão tomadas?

8. Medidas disciplinares e monitoramento

Os Colaboradores ou Terceiros poderão ser pessoalmente responsabilizados por atos ilícitos ou irregulares que cometerem durante a execução de suas atividades no âmbito da Companhia. Violações às disposições deste Código de Ética e Conduta ou das demais Políticas de Compliance da Companhia poderão ser objeto de investigação e aplicação das seguintes medidas disciplinares:

- Advertência oral;
- Advertência escrita com anotação no cadastro do Colaborador;
- Demissão sem justa causa;
- Demissão com justa causa; e
- Multa e rescisão de contratos celebrados com Terceiros.

Fonte: Código de Ética e Conduta 3R Petroleum.

Exemplo de divulgação do item 12 - É o comitê de auditoria, comitê de conduta, ética ou área de *compliance* o responsável por investigar as denúncias?

Caso seja identificado qualquer indício de oferecimento, pagamento e/ ou recebimento de vantagem indevida ou qualquer outra violação à Política Anticorrupção, este deverá ser reportado imediatamente ao Departamento de *Compliance*, seja por contato direto ou por meio do canal de denúncias da Companhia.

Fonte: Código de Conduta Rede Dor São Luiz.