

# ANÁLISE DO CÓDIGO DE CONDUTA DAS INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS DA BM&FBOVESPA À LUZ DAS RECOMENDAÇÕES DO INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA<sup>1</sup>

## THE CODE OF CONDUCT ANALYSIS OF FINANCIAL COMPANIES LISTED ON THE BM&F BOVESPA BASED ON RECOMMENDATIONS ISSUED BY THE BRAZILIAN INSTITUTE OF CORPORATE GOVERNANCE

Aline Oliveira Araújo<sup>2</sup>

Ariel Behr<sup>3</sup>

### RESUMO

O código de conduta e ética das organizações, é um instrumento que tem como objetivo estruturar políticas e normas claras em relação ao comprometimento com os diferentes *stakeholders*, tanto internos como externos à organização. Nesse contexto, o objetivo desta pesquisa é analisar os aspectos formais e a essência dos códigos de conduta das empresas do setor de atuação financeiro listadas na BM&FBovespa à luz das recomendações feitas pelo Instituto Brasileiro Governança Corporativa (IBGC). Quanto aos procedimentos metodológicos, esta pesquisa é classificada como quantitativa e qualitativa, descritiva e documental. No mês de abril de 2016, foram coletados os códigos de conduta divulgados pelos 20 bancos listados no setor de atuação financeiro da BM&FBovespa em seus *websites*. Os resultados obtidos demonstram que em relação à aderência dos códigos, os bancos têm um índice médio de 62% de adesão às recomendações feitas pelo IBGC. A análise dos dados confirma a hipótese da pesquisa de que houve aumento da aderência dos códigos ao longo dos últimos anos. Na análise de estrutura dos códigos observou-se que pouco mais da metade dos bancos segue a mesma lógica de estrutura, contemplando Valores, Princípios e grupos de relações internas e externas. Ainda, em relação à essência dos códigos, concluiu-se que todos os bancos abordam de forma particular os assuntos recomendados pelo IBGC. Além de explicitar, seja através de conduta esperadas ou inaceitáveis, qual a expectativa em relação à postura de seus membros frente a situações específicas e dilemas éticos. E alicerçam em seus princípios e valores qual a conduta que rege as suas relações de trabalho.

**Palavras-chave:** Código de conduta. Código de ética. Governança Corporativa.

### ABSTRACT

The organizations' code of conduct and ethics is an instrument with the purpose of structuring internal policies and clear rules in regards to the commitment with all stakeholders, both internal and external to the organization. In this context, the objective of this research is to analyze the formal aspects and the essence of the codes of conduct for financial companies

---

<sup>1</sup> Trabalho de Conclusão de Curso apresentado, no primeiro semestre de 2016, ao Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

<sup>2</sup> Graduanda do curso de Ciências Contábeis da UFRGS. (alinearaujo55@gmail.com).

<sup>3</sup> Orientador. Doutor em Administração com ênfase em Sistema de Informação e apoio à decisão pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Mestre em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Professor do Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais da UFRGS. (ariel.behr@ufrgs.br).

listed on the Brazilian stock market, the BM&F Bovespa, based on recommendations issued by the IBGC. Regarding the methodological procedures, the research is classified as qualitative and quantitative, descriptive and documentary. In April of 2016, the codes of conduct published by the main 20 listed banks of the BM&F Bovespa were gathered from their websites. Obtained results demonstrate the adherence to the codes. Banks that were the subject of this study have an average adherence rate of 62% in regards to the recommendations made by the IBGC. Data analysis confirms the hypothesis of an adhesion increase over the last years. In relation to the codes' structure analysis, it was concluded that just over half of the banks follows the same structural logic, considering Values, Principles and internal and external groups outside the company. Still, in relation to the essence of the codes, it was concluded that all banks address in a particular manner the recommendations made by the IBGC. Besides, most codes of conduct contains the expectations, either through expected or unacceptable conducts, over the positioning of each stakeholder in specific situations and ethical dilemmas, underlying its principles and values on what conducts governing their working relations should be

**Keywords:** Code of Conduct. Code of Ethics. Corporate Governance.

## 1 INTRODUÇÃO

Em tempos nos quais a atual legislação de combate à corrupção se encontra em voga, um instrumento que pode ganhar maior importância e ser tido como aliado positivo das organizações é o código de conduta e ética. Esse tem como objetivo estruturar políticas e regras claras a respeito do comprometimento com os diferentes *stakeholders*, tanto internos como externos à organização. Assim, apresenta-se, segundo o Instituto Brasileiro de Ética nos Negócios (2014), como “um registro que configura ou pressupõe relações de seriedade e responsabilidade, condições para bons negócios”.

Antes da promulgação da Lei Anticorrupção, Lei nº 12.846/2013, os atos de corrupção ocorridos numa empresa resultavam sanções isoladas, enquanto as entidades poderiam não ser penalizadas. O que muda após a promulgação da lei em janeiro de 2014 é que a mesma prevê punição das empresas envolvidas em atos de corrupção. Assim, no art. 2, a lei dispõe que “As pessoas jurídicas serão responsabilizadas objetivamente, nos âmbitos administrativo e civil, pelos atos lesivos previstos nesta Lei praticados em seu interesse ou benefício, exclusivo ou não ” (BRASIL, 2013).

Além disso, essa lei, em seu art. 7 dispõe sobre considerações que serão levadas em conta na aplicação das sanções. Destaca-se o parágrafo 8, o qual descreve que “a existência de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de

irregularidades e a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica” (BRASIL, 2013).

Nesse contexto, o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) define que o código de conduta deve ser criado pela diretoria conforme os princípios e políticas determinados pelo Conselho de Administração e por esse aprovado. Além disso, também deve determinar responsabilidades ambientais e sociais e ter claro e exposto os princípios nos quais está fundamentado, além de refletir de maneira adequada a cultura da empresa (INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA, 2009).

Assim, de acordo com Andrade e Rosseti (2009) mudanças no cenário de negócios do ponto de vista externo, como o surgimento de mercados globalizados, contribuíram para levar a governança corporativa a uma posição de grande relevância dentre as práticas mais modernas de alta gestão. Levando em conta a relação entre as questões éticas e de conduta nas organizações e as boas práticas de governança corporativa, esta pesquisa visa atender à seguinte questão: Como as instituições financeiras listadas na BM&FBovespa abordam os assuntos recomendados pelo IBGC a constarem nos códigos de conduta das organizações? Desta forma o objetivo do estudo é analisar os aspectos formais e a essência dos códigos de conduta das empresas do setor de atuação financeiro listadas na BM&FBovespa à luz das recomendações feitas pelo IBGC.

A partir desta pesquisa há o interesse em comprovar-se a hipótese de um aumento na adesão às recomendações do IBGC sobre o código de conduta por parte das instituições financeiras listadas na BM&FBovespa. O presente estudo foi realizado por De Azevedo (2010) e será replicado com uma restrição de amostra. Além de conhecer a forma como as empresas abordam as recomendações do IBGC em seus códigos de conduta, e como estes assuntos são tratados. A partir desse conhecimento, a criação de um código de ética pode ser subsidiada nesta pesquisa.

O estudo está organizado, além desta introdução, destinada à contextualização do tema e introdução da questão problema que motiva a pesquisa, em uma base teórica envolvendo Ética Empresarial e Código de Conduta, Governança Corporativa e o IBGC, Diretrizes de Conduta, além de outros estudos relacionados. Na terceira seção, são relatados os procedimentos metodológicos utilizados e, na seção quatro, são descritos e analisados os dados obtidos. Por fim, na quinta seção, são apresentadas as considerações finais acerca do que foi estudado e sugeridas abordagens para estudos futuros.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Inicialmente descreve-se a ética empresarial e o código de conduta, conceituando os principais termos como ética, código de conduta, etc. E em seguida define-se governança corporativa, o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa e suas diretrizes de conduta do código das melhores práticas de governança corporativa do IBGC.

### 2.1 ÉTICA EMPRESARIAL E CÓDIGO DE CONDUTA

Segundo Srouf (2014, p.29), “o termo ética origina-se do grego *ethos*, que vem a ser o caráter distintivo, os costumes, hábitos e valores de uma determinada coletividade ou pessoa”. De acordo com Arruda, Whitaker e Ramos (2009, p.82), “A ética é a parte da filosofia que estuda a moralidade dos atos humanos, enquanto livres e ordenados ao seu fim último”. Para o Instituto Brasileiro de Ética nos Negócios (2014, p.21), “Todas as noções que se tem de ética, normativas ou não, baseiam-se em uma teoria que sustenta a racionalidade, a liberdade e a responsabilidade das pessoas, individualmente e entre si”.

De acordo com Arruda, Whitaker e Ramos (2009) o tema Ética recebeu impulso nas décadas de 60 e 70 quando teve seu ensino iniciado em faculdades, principalmente nos Estados Unidos. Ainda nesse período, ocorre ampliação das empresas multinacionais advindas especialmente da Europa e Estados Unidos, com abertura de sucursais em todos os continentes. Nos novos países nos quais começaram a operar, choques culturais e formas diferentes de realizar os negócios conflitavam muitas vezes com os padrões de éticas das matrizes, fato que incentivou o surgimento dos códigos de ética corporativos (ARRUDA; WHITAKER; RAMOS, 2009).

Para Melo (2008), a partir dos anos 80 a sociedade internacional já se manifestara em defesa da melhoria das condições de trabalho no mundo. Dessa forma, aliada com a propagação das multinacionais e organizações internacionais, a mudança do poder estatal e o acirramento da concorrência tem-se uma provocação para o surgimento de novas escalas de valores, novas relações de poder, e por consequência, o surgimento de um debate mais profundo sobre os códigos de conduta (MELO, 2008).

Segundo Stevens (2008, p.601, tradução nossa) “após Watergate e a renúncia do presidente Nixon em 1974, escândalos corporativos e atos de comportamentos inapropriados proliferaram nos Estados Unidos e continuaram por várias décadas”, comprometendo os

padrões éticos das organizações. Para melhorar sua imagem, as empresas recorreram aos códigos de ética, por meio dos quais procuravam tornar públicas suas virtudes e criar uma impressão melhor dos investidores (DE AZEVEDO 2010).

O Instituto Brasileiro de Ética nos Negócios (2014, p.21) define:

O Código de Ética como a declaração do conjunto de direitos, deveres e responsabilidades empresariais para com os *Stakeholders*, refletindo a cultura, os princípios e os valores, a atuação socioambiental e o conjunto das normas de conduta para dirigentes, executivos e colaboradores bem como para as empresas integrantes da cadeia produtivas, mediante os quais atuam as premissas que enriquecem os processos decisórios da empresa e orientam o seu comportamento. Além disto, deve ser o principal instrumento da Governança Corporativa e da gestão estratégica para se tornar um aliado das empresas no caminho que levará ao Desenvolvimento Sustentável.

Segundo Arruda, Whitaker e Ramos (2009), o código de ética concretiza e deixa formalizada a expectativa da organização quanto à conduta esperada por parte de seus executivos e funcionários. O seu alicerce está nos princípios e filosofia da empresa, amparado em sua missão e valores.

Existem diversas vantagens – e desvantagens também – em adotar o código de ética na organização. Para Arruda, Whitaker e Ramos (2009), dentre as vantagens, as principais são: Prover critérios ou diretrizes para que as pessoas conheçam formas éticas de se conduzir; garantir tratamento igualitário na forma de encaminhamento de questões específicas; estimular comprometimento por parte de todos os colaboradores; assegurar interesses públicos e de profissionais que colaboram para a organização; e agregar valor à imagem da empresa.

Dentre as desvantagens, as principais são: haver inconsistências e incoerências entre o que está presente no código de conduta e o que se vive na organização. Além disso, implantar um código de ética encomendado e engavetado, que não seja vivido na prática pelas pessoas (ARRUDA; WHITAKER; RAMOS, 2009). Assim, compreendendo algumas questões relativas a ética empresarial e o código de conduta das organizações, apresenta-se na próxima subseção conceitos relativos a governança corporativa (GC) e o Instituto Brasileiro de GC (IBGC).

## 2.2 GOVERNANÇA CORPORATIVA E IBGC

O Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (2009, p.19) define que “governança corporativa é o sistema pelo qual as organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre proprietários, conselho de administração, diretoria e

órgãos de controle”. Ainda, as boas práticas de governança transformam princípios em indicações objetivas, alinhando interesses com a finalidade de resguardar e otimizar o valor da organização, facilitando seu acesso a recursos e colaborando para sua longevidade.

No que tange ao IBGC, “ é uma organização exclusivamente dedicada à promoção da Governança Corporativa no Brasil e o principal fomentador das práticas e discussões sobre o tema no país, tendo alcançado reconhecimento nacional e internacional” (INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA, 2009. p.4). A presença do IBGC como fomentador das boas práticas de governança é nítida no momento atual corporativo do país. Seu trabalho é largamente utilizado, no meio acadêmico e empresarial, tanto como referência, quanto como fonte de consulta (DE AZEVEDO 2010).

Na apresentação de seu Código de Melhores Práticas de Governança Corporativa, o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (2009, p.13) afirma que:

Nos últimos cinco anos, desde a edição anterior do Código, houve uma série de mudanças no ambiente organizacional brasileiro, como o renascimento do mercado de capitais, um grande número de novas empresas listando seu capital na Bolsa, o aparecimento de empresas com capital disperso e difuso, fusões e aquisições de grandes companhias, reveses empresariais de veteranas e novatas e a crise econômica mundial. Estes fatores trouxeram à tona algumas fragilidades das organizações e de seus sistemas de governança, reforçando a necessidade da implementação, de fato, das boas práticas de Governança Corporativa.

Entre os capítulos abordados no Código do IBGC estão: Propriedade, Conselho de Administração, Gestão, Auditoria Independente, Conselho Fiscal e Conduta e Conflito de Interesses (INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA, 2009). Segundo o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (2009), cada capítulo trata das práticas e recomendações para cada um dos órgãos citados anteriormente, pertencentes ao sistema de governança das organizações. Ainda, traz o último capítulo que “trata de padrões de conduta e comportamento, aplicáveis a um ou mais agentes, além de propor políticas e práticas para evitar conflitos de interesses e mau uso dos ativos e informações relativas à organização” (INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA, 2009, p.15).

### 2.3 DIRETRIZES DE CONDUTA

O Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (2009) determina no Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa que o código de conduta deve compreender a relação entre conselheiros, diretores, sócios, colaboradores, e demais partes interessadas

(*stakeholders*). Também afirma que conselheiros e executivos não devem praticar sua autoridade em benefício próprio ou de terceiros. “O código deve refletir adequadamente a cultura da empresa e enunciar, com total clareza, os princípios em que está fundamentado. Deve ainda apresentar caminhos para denúncias ou resolução de dilemas de ordem ética (canal de denúncias, *ombudsman*)” (INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA, 2009, p.66).

A seguir, comenta-se sobre cada um dos temas relacionados pelo IBGC que devem constar no código de conduta de uma organização, à luz de alguns autores e normas.

**Quadro 1 – Assuntos recomendados pelo IBGC a constarem no Código de Conduta**

Assunto	Definição	Fonte
Cumprimento das leis e pagamento de tributos	“Espera-se de uma organização que aplica as boas práticas de governança corporativa o estrito cumprimento das leis e o pagamento de seus tributos, contribuindo para o desenvolvimento da sociedade e do seu país”.	DE AZEVEDO, 2010 p. 64
Operações com partes relacionadas	Compete aos membros do Conselho de Administração o dever de monitorar e gerir potenciais conflitos de interesses dos sócios, dos executivos da entidade e dos membros do Conselho de modo a prevenir abusos em transações entre partes relacionadas. “O conselheiro deve zelar para que essas transações sejam conduzidas dentro de parâmetros de mercado, em termos de prazos, taxas e garantias, e que estejam claramente refletidas nos relatórios da organização”.	IBGC, 2009, p.68
Uso de ativos da organização	“Os ativos, tangíveis e intangíveis fazem parte do patrimônio da organização e se destinam a auxiliar na realização dos objetivos dessa. Assim, o uso desses bens deve se restringir ao estrito interesse do serviço. Com esse escopo, os regulamentos internos da organização devem contemplar orientações específicas sobre o uso, as responsabilidades e as exceções admitidas.”.	DE AZEVEDO, 2010 p. 64
Conflito de interesses	“Há conflito de interesses quando alguém não é independente em relação à matéria em discussão e pode influenciar ou tomar decisões motivadas por interesses distintos daqueles da organização”.	IBGC, 2009, p.67
Informações privilegiadas	Segundo o Manual das Políticas de Divulgação e de Negociação de Valores Mobiliários, informação privilegiada é “relativa a Atos ou Fatos relevantes até que sejam divulgados aos órgãos reguladores, às Bolsas de Valores e outras entidades similares e, simultaneamente, aos acionistas e investidores em geral”. “O Código deve enquadrar como violação ao princípio básico da equidade o uso de informações privilegiadas para benefício próprio ou de terceiros. A organização deve também dispor, em documento específico, sobre os procedimentos a serem observados para evitar ou punir o uso indevido dessas informações”.	BM&FBOVESPA, 2015, p.3 IBGC, 2009, p.68
Política de negociação das ações da empresa	“A companhia aberta deve adotar, por deliberação do seu Conselho de Administração, uma política de negociação de valores mobiliários de sua emissão”. “Assim, o código deve detalhar todas as condições aplicáveis às negociações de seus ativos mobiliários de modo a propiciar total transparência e ampla abrangência da respectiva informação”.	IBGC, 2009 p.69 DE AZEVEDO, 2010, p.66

Processos judiciais e arbitragem	É recomendado que caso conflitos entre sócios e administradores e entre estes e a entidade não tenham uma negociação bem-sucedida, haja resolução, preferencialmente, por meio de mediação e, na ausência de acordo, por arbitragem.	IBGC, 2009
Whistle-blower	“Pessoa que informa as instâncias competentes sobre atividades ilegais ou desvios de conduta por parte de pessoas relacionadas com a organização e que tenham potencial de afetar a organização. As denúncias podem ser efetuadas às pessoas competentes dentro da organização ou aos reguladores, imprensa ou entidades públicas”.	IBGC, 2009, p.66
Prevenção e tratamento de fraudes	“A organização deve estabelecer uma política com conceitos e as diretrizes para a prevenção e o combate a atos ilícitos”.	IBGC, 2009, p.70
Pagamentos ou recebimentos questionáveis	Deve-se haver uma colocação formal sobre qual comportamento espera-se em relação a pagamentos e recebimentos anormais aos negócios. Essa política evita decisões pessoais e possíveis comprometimentos à imagem da organização.	De Azevedo, 2010
Recebimento de presentes e favorecimentos	“A orientação geral deve ser a de que tanto a empresa quanto seus funcionários recusem o recebimento de presentes e outros favorecimentos passíveis de questionamento do ponto de vista moral. Outras situações que possam configurar favorecimento pessoal, como, por exemplo, o custeio de refeições e viagens precisam ser detalhadamente reguladas no código de conduta da organização de forma a não deixar margens para interpretações dúbias”.	DE AZEVEDO, 2010 p. 68
Doações	“A fim de assegurar maior transparência sobre a utilização dos recursos dos seus sócios, as organizações devem elaborar uma política sobre suas contribuições voluntárias, inclusive políticas. Anualmente, a organização deve divulgar, de forma transparente, todos os custos oriundos de suas atividades voluntárias”.	IBGC, 2009, p.69
Atividades políticas	“Algumas organizações costumam efetuar contribuições políticas a partidos e candidatos. Permitem ainda que, em época de campanha eleitoral, candidatos possam comparecer a suas plantas para apresentação de planos e solicitação de votos dos funcionários. Cabe ao Conselho de Administração traçar as diretrizes de como serão conduzidas as doações e contribuições, observada a legislação pertinente, e de como deve se portar o público interno em relação às atividades políticas no ambiente de trabalho”.	DE AZEVEDO, 2010 p. 69
Direito à privacidade	Segundo a CF/88 “São invioláveis, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas”. “O código de conduta deve informar, objetivamente, qual é a política da empresa em relação ao tratamento de dados pessoais, as responsabilidades que assume perante as pessoas da organização assim como qual o tratamento a ser dado em casos de inobservância das regras internas”.	BRASIL, 1988. DE AZEVEDO, 2010 p. 69
Nepotismo	“Nepotismo é o favorecimento dos vínculos de parentesco nas relações de trabalho ou emprego. As práticas de nepotismo substituem a avaliação de mérito para o exercício da função pela valorização de laços de parentesco”.	CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2015.
Meio ambiente	Segundo a ISO 14001:2015 “um sistema de gestão ambiental auxilia as organizações a identificar, monitorar, gerenciar e controlar suas questões de uma forma holística. Ela requer que uma organização considere questões ambientais relevantes às suas operações, tais como a poluição do ar, questões de água e esgoto, gestão de resíduos	ISO, 2015.



	contaminação do solo, atenuação das alterações climáticas e adaptação e utilização de recursos e eficiência”.	
Discriminação no ambiente de trabalho	Segundo o Art. 5º da Constituição “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza [...]”. “Em consonância com as determinações legais e com os princípios éticos e de governança corporativa (respeito às demais partes interessadas), os códigos devem conter o posicionamento da organização e o tratamento a ser dispensado para os casos em que se configurem a discriminação no emprego”.	BRASIL, 1988. DE AZEVEDO, 2010 p. 71
Assédio moral ou sexual	Assédio Sexual “É a abordagem, não consentida, com intenção sexual ou a insistência inoportuna de alguém que se encontre em situação privilegiada na hierarquia, formalizada ou não, e que se utiliza dessa ascendência com vistas a obter favores sexuais de subalternos ou dependentes. Assédio sexual é crime tipificado no art. 216-A, do Código Penal Brasileiro, com redação dada pela Lei nº10.224, de 15 de maio de 1991”. “Assédio moral é toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude, etc.) que, intencional e frequentemente, atinja a dignidade ou fira a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando o emprego ou degradando o ambiente de trabalho”.	MANUAL EMPREGADOR URBANO, 2006 p.30
Segurança no trabalho	De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seu artigo 154: “Cabe às empresas: I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho [...]”.	BRASIL, 1977
Exploração de trabalho adulto ou infantil	Segundo a CLT nos artigos 402 e seguintes. “Art. 402. Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos”. “Art. 403. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos”.	BRASIL, 1943
Relações com a comunidade	“A inserção do tema comunidade no código de conduta da organização, além de servir como um orientador para ações quer sejam institucionais, quer sejam pessoais (seus membros) em relação à comunidade do entorno, serve para demonstrar para o mercado como um todo e para aquela comunidade, em específico, a importância e o valor que ela representa para a organização”.	DE AZEVEDO, 2010 p. 74
Uso de álcool e drogas	Segundo a CLT, em seu artigo 482, configura justa causa para rompimento do contrato de trabalho, dentre outros motivos, a embriaguez habitual ou em serviço.	Brasil, 1943

Fonte: Elaborado pelo autor (2016)

Assim, após a apresentação das diretrizes de conduta, na próxima subseção, serão apresentados os estudos relacionadas as temáticas abordadas nessa pesquisa.

## 2.4 ESTUDOS RELACIONADOS

Stevens (2008) revisou estudos de códigos de ética corporativos desde 2000 e concluiu que os mesmos podem ser instrumentos eficazes para moldar o comportamento ético e

orientar a tomada de decisão dos funcionários. Ele defende que a cultura e a comunicação eficaz são fatores essenciais para um código de sucesso. Além disso, afirma que se os códigos forem incorporados na cultura e abraçados por seus líderes estarão suscetíveis ao êxito.

Silva e Gomes (2008) analisaram as principais abordagens usadas nos códigos de conduta de uma amostra de doze empresas internacionalizadas e, também, verificaram o uso do mesmo como instrumento de controle gerencial. Identificaram que apenas duas das doze entidades analisadas atenderam ou exibiram maior proximidade às premissas descritas pelos principais autores e normas discutidos no estudo.

Whitaker e Ramos (2010) analisaram o relacionamento entre a Ética e as melhores práticas de Governança Corporativa e, também, os princípios e valores éticos, bem como as linhas mestras das melhores práticas da Governança Corporativa adotadas pelo IBGC. Ambos defendem que uma empresa não deve se envolver com a Governança Corporativa apenas para atrair investimentos e ser bem-sucedida, mas também estar preocupada com adoção de critérios éticos para atingir seu fim (WHITAKER E RAMOS, 2010).

De Azevedo (2010) investigou o grau de adesão às recomendações do IBGC pelas empresas listadas na BM&FBovespa na preparação de seus códigos de ética empresarial. Através dos websites, coletou 166 códigos disponíveis e aplicou testes estatísticos para apurar a associação entre o grau de adesão ao código do IBGC e o segmento de listagem das empresas e a associação entre o grau de adesão ao código do IBGC e seu setor de atuação (DE AZEVEDO, 2010).

O Instituto Brasileiro de Ética nos Negócios (2014) informa em sua pesquisa anual que 36% dentre as 1000 maiores empresas em atuação no país divulgam seus respectivos códigos de ética, resultado igual ao ano anterior. A Pesquisa Código de Ética Corporativo tem como objetivo fundamental fomentar a importância em se adotar e realizar a divulgação do código de ética e, também, para que sirva como exemplo e motivação para que outros administradores e empresários passem a utilizar esse importante instrumento da Atuação Responsável e Governança Corporativa (INSTITUTO BRASILEIRO DE ÉTICA NOS NEGÓCIOS, 2014).

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

A pesquisa realizada pode ser classificada quanto a três aspectos: quanto à abordagem do problema; quanto aos seus objetivos; e quanto aos procedimentos técnicos utilizados.

No que tange à abordagem do problema, esta pesquisa se classifica em quantitativa e qualitativa, pois traduz em números o nível de adesão às recomendações do IBGC pelas empresas listadas na BM&FBovespa e busca conhecer na essência a forma como as mesmas abordam esses assuntos recomendados em seus códigos de conduta. Segundo Raupp e Beuren (2013, p. 92), “a abordagem quantitativa caracteriza-se pelo emprego de instrumentos estatísticos, tanto na coleta quanto no tratamento dos dados”. Segundo Oliveira (2011, p.82) “as pesquisas que possuem abordagem qualitativa podem apresentar a complexidade de certo problema, avaliar como suas variáveis interagem entre si e com o todo”.

De acordo com seus objetivos, a pesquisa é caracterizada como descritiva, pois tem o intuito de descrever a forma como as empresas listadas na BM&FBovespa abordam os assuntos recomendados pelo IBGC em seus respectivos códigos de conduta. Gil (2008, p. 28) afirma que “as pesquisas deste tipo têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou estabelecimento de relações entre variáveis”.

Com base nos procedimentos técnicos utilizados, o estudo pode ser classificado como pesquisa documental. Gil (2008, p. 157) define esse tipo de pesquisa como aquela em que “a fonte de coleta de dados está restrita a documentos, escritos ou não, constituindo o que se denomina de fontes primárias”. Para realização do estudo, foram utilizados os códigos de conduta disponibilizados pelas empresas em seus *websites*, caracterizados, portanto, como fontes primárias.

A população definida na pesquisa são as 28 empresas listadas na BM&FBovespa, no setor de atuação Financeiro, subsetor Intermediários Financeiros, segmento Bancos em 30/09/2015. A amostra utilizada corresponde às empresas, dentro da população da pesquisa, que divulgavam em seus *websites* seus códigos de conduta/ética (posição em setembro de 2015). Sendo assim, fazem parte da amostra 20 empresas.

O trabalho de coleta foi realizado em duas etapas, sendo a coleta dos códigos de condutas disponibilizados nos *websites*, e a conferência dos dados de coleta. Também foram armazenados todos os códigos pesquisados, além de uma pesquisa realizada em abril de 2016 para conferir se houve atualização nos mesmos, transcorridos sete meses da primeira coleta. Constatou-se que cinco empresas revisaram e apresentaram novos códigos em seus *websites*, sendo os mesmos substituídos na coleta.

Ainda, foi constatado na lista de Bancos da BM&FBovespa que não constava uma empresa presente na amostra, tendo sido verificado ainda em abril de 2016 que a mesma foi

vendida, sendo assim suas operações foram incorporadas por outra instituição financeira. O banco foi substituído na amostra por outra instituição que divulgava seu código de conduta em *website* em abril de 2016.

Os dados coletados foram classificados com base nos 22 assuntos recomendados pelo IBGC, presentes no quadro 1 (seção 2.3). Foi realizada a leitura dos 20 códigos para identificar as menções aos assuntos recomendados pelo IBGC (existência ou não) no item 6.1.1 da 4ª edição do Código de Melhores Práticas de Governança Corporativa. Todos os assuntos presentes nos 20 códigos foram transcritos em planilha de Excel e categorizados por assunto recomendado pelo IBGC.

Para análise dos dados, foi utilizada a análise documental, que segundo Teixeira (2003, p.194) “a maioria das técnicas de análise (...) tem o propósito de contar a frequência de um fenômeno e procurar identificar relações entre os fenômenos, com a interpretação dos dados recorrendo a modelos conceituais definidos *a priori*”. Portanto, foi feita análise de essência dos códigos, buscando além de encontrar a menção ou não dos assuntos em seu texto, a forma de abordagem da empresa referente aos mesmos e como são tratados dentro da organização, como valores, princípios, condutas mandatórias ou inaceitáveis.

No que tange a análise da essência dos códigos, optou-se intencionalmente, devido a uma restrição de espaço, por apresentar a análise de dois bancos somente. Ainda, avaliou-se a estrutura de apresentação de todos os documentos, buscando encontrar diferenças ou padrões na forma como os bancos compõem seus códigos de conduta e ética.

## **4 ANÁLISE DOS DADOS**

Para cumprir o objetivo proposto, serão apresentados neste capítulo os resultados alcançados através da análise dos dados coletados. O mesmo foi segredado em três seções, sendo a primeira destinada à análise de aderência dos códigos, a segunda referente à estrutura na qual os códigos são apresentados, e por fim, na terceira seção, será analisada a essência dos assuntos presentes nos mesmos.

### **4.1 ANÁLISE DE ADERÊNCIA DOS CÓDIGOS**

O objetivo desta ação é apresentar uma visão geral do nível de aderência das empresas aos assuntos recomendados a constarem no código de conduta, pelo IBGC. Para isso, foi

elaborada a Tabela 1, na qual foram relacionados os temas e suas menções (existência ou não), nos respectivos códigos.

**Tabela 1 – Assuntos constantes nos códigos das vinte instituições financeiras da BM&FBovespa**

	Amazônia	ABC	B. Brasil	B. Nordeste	Banese	Banestes	BANPARA	Baurimã I	BraDESCO	BRB	BTG Pactual	G. Dreyfus	Indusval	Itaú Unibanco	Itaú SA	Mercantil	PAN	Pine	Santander	Sofisa	Total	
Leis e Tributos	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
Parts. Relacion														1	1							2
Uso de ativos	1		1	1	1	1			1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	16
C. Interesses	1	1	1	1	1	1	1		1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
Inf. Privilegiada	1	1	1		1				1		1	1		1		1	1	1	1	1	1	13
Neg. Ações		1			1				1				1			1	1	1	1			7
Arbitragem																						0
Whistle-blower	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1		1			1	1	1	1	1	1	16
Fraudes	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
Pagts. e Receb.		1				1			1	1	1	1	1		1		1	1	1	1	1	12
Rec. Presentes		1	1	1	1	1		1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
Doações													1	1			1	1				4
Ativ. Política			1		1	1		1			1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	12
Privacidade	1		1		1		1	1	1					1	1	1			1			10
Nepotismo				1		1					1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	10
Meio Ambiente	1		1	1	1	1		1	1	1		1	1	1	1			1	1	1	1	16
Discriminação	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
Assédio	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
Seg. Trabalho			1	1	1		1	1	1	1		1	1	1		1				1	1	13
Trab. Escravo			1	1				1	1			1	1	1						1	1	9
Comunidade	1		1	1	1	1		1	1	1		1	1	1	1	1			1	1	1	15
Alcool/Drogas			1						1			1	1		1	1	1	1				7
	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>15</b>	<b>273</b>	
% Total	50	41	73	59	68	59	32	41	73	59	41	68	68	91	55	68	68	77	82	68		

Fonte: Elaborada a partir de De Azevedo (2010).

Legenda: Consta = 1; não consta = vazio.

A partir da Tabela 1 é possível observar que a menção total dos assuntos presentes nos códigos dos bancos varia entre 32% e 91%, sendo o Itaú Unibanco o destaque e o BANPARA o banco com menor adesão. Quando comparados com a adesão dos códigos estudados por De Azevedo (2010), os quais foram coletados em julho de 2010, os resultados apresentados na podem ser considerados satisfatórios, dado o aumento na adesão geral aos assuntos recomendados pelo IBGC.

Todos os bancos revisaram e atualizaram seus códigos de conduta, tendo crescido uma média de cinco assuntos por código, além de quatro bancos, incluindo o BANPARA, BTG Pactual, Itaú SA e Mercantil do Brasil, terem divulgado os mesmos em seus *websites*, fato que não ocorria em 2010. Isso demonstra maior transparência por parte dos bancos e, principalmente, comprometimento e atenção com as questões éticas pertinentes à organização.

Ainda, em comparação à pesquisa realizada por De Azevedo (2010), bancos como Amazônia, Sofisa e Itaú Unibanco aumentaram sua adesão em mais de 100% na menção dos assuntos recomendados pelo IBGC. Já outros cinco bancos – Banco do Brasil, Banestes, BRB, Indusval e Mercantil do Brasil – atualizaram seus códigos de conduta entre setembro de 2015,

quando foi realizada a coleta dos dados e abril de 2016, quando os mesmos foram revisados. Houve uma média de aumento na adesão dos mesmos em 92%.

Na tabela 2 foram relacionados os resultados e seus respectivos percentuais das respostas positivas referentes aos 22 assuntos recomendados pelo IBGC.

**Tabela 2 – Quantidades e percentuais de adesões aos assuntos recomendados pelo IBGC (2009)**

	<b>Assuntos recomendados pelo IBGC</b>	<b>Sim</b>	<b>%</b>	<b>Não</b>
1	Cumprimento das leis e pagamentos de tributos	20	100%	0
2	Operações com partes relacionadas	2	10%	18
3	Uso de ativos da organização	16	80%	4
4	Conflito de interesses	18	90%	2
5	Informações privilegiadas	13	65%	7
6	Política de negociação das ações da empresa	7	35%	13
7	Processos judiciais e arbitragem	0	0%	20
8	<i>Whistle-blower</i>	16	80%	4
9	Prevenção e tratamento de fraudes	20	100%	0
10	Pagamentos ou recebimentos questionáveis	12	60%	8
11	Recebimento de presentes e favorecimentos	15	75%	5
12	Doações	4	20%	16
13	Atividades políticas	12	60%	8
14	Direito à privacidade	10	50%	10
15	Nepotismo	10	50%	10
16	Meio ambiente	16	80%	16
17	Discriminação no ambiente de trabalho	20	100%	0
18	Assédio moral ou sexual	18	90%	2
19	Segurança no trabalho	13	65%	7
20	Exploração de trabalho adulto ou infantil	9	45%	11
21	Relações com a comunidade	15	75%	5
22	Uso de álcool e drogas	7	35%	13
		273	62%	167

Fonte: Elaborada a partir de De Azevedo (2010).

Com base na Tabela 2 é possível perceber que temas como Leis e Tributos, assim como Discriminação no ambiente de trabalho são abordados por todos os códigos de conduta, visto que são assuntos regulamentados por legislação tributária e trabalhista. Por outro lado, o assunto Processos Judiciais e Arbitragem não foi citado por nenhum código enquanto o tema Operações com Partes Relacionadas foi minimamente abordado dentro da amostra, sendo tratado por apenas dois bancos. Uma possível justificativa para a ocorrência é o fato de tratarem-se de assuntos que envolvem a alta administração das entidades, e que podem ser tratados em outras políticas e regulamentos internos da companhia.

O índice médio geral de adesão aos assuntos recomendados é de 62%, relativamente baixo dado a importância das questões éticas dentro das organizações. Por outro lado, se comparado ao desempenho dos códigos estudados por De Azevedo (2010), o índice geral

apresentado na Tabela 1 pode ser considerado satisfatório haja vista que em 2010, esse índice era de apenas 40%. Fato que demonstra a crescente importância que vem sendo dada ao código de conduta.

Assuntos como Operações com partes relacionadas, *Whistle-blower* e Doações que não eram abordados na base anterior passaram a ser tratados nos novos códigos. Ainda, assuntos como Política de Negociação de Ações, Prevenção e tratamento de fraudes e Uso de álcool e drogas que eram pontualmente citados, tiveram uma média de seis vezes mais menções nos novos códigos de conduta.

#### 4.2 ANÁLISE DE ESTRUTURA DOS CÓDIGOS

Nesta seção serão apresentados os principais tópicos que compõe a forma como as empresas apresentam seus códigos de conduta. Na Tabela 3 estão relacionados os tópicos presentes nas estruturas e a presença ou não dos mesmos em cada código das vinte empresas analisadas.

**Tabela 3 – Quantidades de tópicos abordados na estrutura dos códigos de conduta**

		Amazônia	ABC	B. Brasil	B. Nordeste	Bancoesa	Banestes	BANPARA	Banrisul	Banco do Brasil	BRB	BTG Pactual	C. Daycoval	Indusval	Iguatemi	Itaú AS	Mercentil	PAN	Prime	Santander	Sofisa	Total	
Estrutura	G	Princípios	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17
	r	Ambiente de Trabalho	1		1	1	1		1	1	1	1		1	1				1				11
	a	Outros Assuntos		1		1						1	1		1			1	1	1	1	1	9
	u	Conduta Esperada	1	1	1	1	1		1		1	1							1	1	1	1	11
	t	Conduta Inaceitável	1			1			1		1		1						1			1	7
Códigos	S	Clientes	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
	a	Acionistas	1		1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1						13
	k	Fornecedores	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
	e	Poder Público	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1		1	1	1	1	15
	o	Concorrentes	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
	l	Entidades de Classe	1			1		1	1		1		1	1	1		1		1				10
	d	Imprensa	1				1	1	1	1	1		1	1	1	1	1						11
	i	Sociedade/comunidade	1		1	1	1		1	1	1		1	1			1		1				12
	g	Parceiros	1		1	1	1		1	1	1					1	1						9

Fonte: Elaborada pelo autor (2016).

Legenda: Consta = 1; não consta = vazio.

A partir da Tabela 3 é possível observar que pouco mais da metade dos bancos, em geral, seguem uma mesma forma na estruturação de seus códigos. Tópicos como Princípios e Valores da organização, Relacionamento com Clientes, com Fornecedores, com Poder Público e com Concorrentes estão presentes em mais de 80% dos códigos o que demonstra um certo padrão no arcabouço dos mesmos.

Além disso, os principais grupos de relações internas e externa de uma organização (*stakeholders*), são abordados por, em média, mais da metade dos bancos analisados. Em seu tópico de abrangência o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (2009, p.66) afirma que “o código de conduta deve abranger o relacionamento entre conselheiros, diretores, sócios, funcionários, fornecedores e demais partes interessadas (*stakeholders*)”.

Também tópicos como Conduta Esperada pela organização, assim como condutas consideradas inaceitáveis são temas de estrutura, o que corrobora que segundo Arruda, Whitaker e Ramos (2009), o código concretiza e deixa formalizada a expectativa da organização quanto à conduta esperada por parte de seus executivos e funcionários. O seu alicerce está nos princípios e filosofia da empresa, amparado em sua missão e valores.

#### 4.3 ANÁLISE DA ESSÊNCIA DOS CÓDIGOS

Nesta seção busca-se apresentar como os bancos tratam, na essência, os assuntos recomendados pelo IBGC a constarem no código de conduta, em consonância com as normas e legislação vigentes.

##### 1) Cumprimento das leis e pagamento de tributos

Este assunto foi abordado por todos os bancos presentes nessa amostra, o que mostra a importância do cumprimento da legislação vigente como um todo. O banco BRB trata o assunto como mandatória: “Todo o corpo funcional deverá: Cumprir a legislação vigente no país, bem como as políticas e normas internas do Banco na realização de suas atividades”.

O banco Itaú SA aborda o tema como compromisso do banco: “Cidadania corporativa: Cumprimos de forma exemplar as leis, normas e regulamentos dos países em que operamos em todas as instâncias do direito: administrativo, ambiental, cível, comercial, trabalhista, tributário etc.”, o que demonstra compromisso dos bancos em geral, atendendo “o estrito cumprimento das leis e o pagamento de seus tributos, contribuindo para o desenvolvimento da sociedade e do seu país” (DE AZEVEDO 2010, p.64).

##### 2) Operações com partes relacionadas

Temática tratada por apenas dois bancos, o que representa apenas 10% da amostra estudada. O Itaú Unibanco determina como conduta esperada “Ater-se às regras preestabelecidas, aprovadas em assembleia e previamente informadas ao mercado, para realizar negócios ou operações com as partes relacionadas, para que se mantenham a equidade



e o cumprimento das políticas e procedimentos do Itaú Unibanco”, a fim de obter-se maior transparência e preservar o princípio da independência.

Já o Itaú SA Investimentos trata o assunto com um rol de condutas com os públicos de relacionamentos, dentre elas: “Nenhuma operação ou negócio com as partes relacionadas é realizado visando atender interesses pessoais de acionistas, administradores ou de terceiros”. Ambas as abordagens em convergência com o que o IBGC recomenda, que devem ser monitorados e geridos conflitos de interesses de modo a prevenir abusos em transações entre partes relacionadas (INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA, 2009).

### 3) Uso dos ativos da organização

Assunto abordado pela maioria dos bancos, compreendendo 80% da amostra. Em geral, como sendo uma conduta proibitiva o uso de ativos para fins pessoais. O banco Amazônia trata das condutas inaceitáveis: “utilizar o patrimônio e instalações do banco ou de seus recursos humanos para fins particulares e/ou escusos”. Já o banco Mercantil aborda em seu capítulo de responsabilidades: “É nosso dever utilizar corretamente, manter e proteger o patrimônio físico (instalações, equipamentos, materiais, etc.) e o patrimônio abstrato (pesquisas, processos, patentes, marcas, etc.) do banco.

Em forma de recomendação ou mandatória, todos os bancos definem norma de uso desses bens, pois “os regulamentos internos da organização devem contemplar orientações específicas sobre a utilização, as responsabilidades e as exceções admitidas. Assim, o uso desses bens deve se restringir ao estrito interesse do serviço” (DE AZEVEDO 2010, p.64).

### 4) Conflito de interesses

Este tema é tratado por quase toda a amostra, representando 90% da mesma. O Santander trata em capítulo específico, como regra geral, que “Os Sujeitos ao Código deverão atuar sempre de forma que seus interesses particulares, os de seus familiares ou de outras pessoas a eles vinculadas não prevaleçam sobre os interesses do banco ou de seus clientes”.

Já o Pine dispõe que: “Todos os profissionais no exercício de suas funções devem estar atentos à ocorrência de situações de conflito de interesses, comunicando em caso afirmativo seu superior, à área de Compliance ou o Comitê de Ética”. Essas regras estão em linhas com o que o IBGC discorre que “quando alguém não é independente em relação à matéria em discussão [...], essa pessoa deve manifestar, tempestivamente, seu conflito de interesses. Caso não o faça, outra pessoa poderá manifestar o conflito” (INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA, 2009, p.67).

#### 5) Informações privilegiadas

Assunto tratado por pouco mais da metade dos códigos, resultando em 65% da amostra total. O BTG Pactual, dispõe que: “Identificamos, compreendemos e protegemos a confidencialidade das "informações materiais não públicas", ou seja, informações confidenciais que, se divulgadas, provavelmente afetariam o preço de ativos financeiros”.

O PAN determina que “É considerado crime negociar ou divulgar informações relevantes ainda não disponibilizadas ao mercado (i) para proveito próprio ou de terceiros; e (ii) cuja divulgação provavelmente influenciaria nas decisões de investimento e o preço dos títulos e valores mobiliários”. Em seu código, o IBGC esclarece que “o Código de Conduta deve enquadrar como violação [...] o uso de informações privilegiadas para benefício próprio ou de terceiros” (INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA, 2009, p.68).

#### 6) Política de negociação das ações da empresa

Tema abordado por pouco mais de um terço da amostra deste estudo. O banco Bradesco dispõe: "Os administradores, funcionários e/ou colaboradores, devem cumprir rigorosamente as políticas de divulgação de ato ou fato relevante e de negociação de valores mobiliários de emissão do Banco Bradesco S.A., aprovadas pelo Conselho de Administração do Banco”. O banco Pine determina que se deve “Aderir e cumprir a Política de Investimentos Pessoais do PINE, observando as regras vigentes sobre a negociação de ações no mercado, respeitando os períodos de vedação”.

O banco PAN orienta que “Todos devem tomar conhecimento e aderir às Políticas de Divulgação de Ato ou Fato Relevante e de Negociação de Valores Mobiliários do banco”. Essas regras estão em consonância com a recomendação do IBGC que “A companhia aberta deve adotar, por deliberação do seu Conselho de Administração, uma política de negociação de valores mobiliários de sua emissão” (INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA, 2009, p.69). “Assim, o código deve detalhar todas as condições aplicáveis às negociações de seus ativos mobiliários de modo a propiciar total transparência e abrangência da respectiva informação” (DE AZEVEDO 2010, p.66).

#### 7) Processos judiciais e arbitragem

Único assunto presente nas recomendações que não foi abordado por nenhum dos vinte bancos. O IBGC dispõe que “Caso não seja possível uma negociação bem-sucedida entre as partes, os conflitos entre sócios e administradores e entre estes e a organização devem ser resolvidos, preferencialmente, por meio de mediação e, se não houver acordo, arbitragem”

(INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA, 2009, p.27). Ainda, o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (2009) recomenda a inserção destes mecanismos no Estatuto ou contrato social da empresa, motivo pelo qual, por exemplo, esse tema pode não ter sido tratado nos respectivos códigos.

8) Whistle-blower

Tema tratado por quase todos os códigos estudados, representando 80% do total da amostra. O banco Santander orienta que “Todo funcionário que tiver conhecimento da prática de um ato supostamente ilícito ou de um ato de descumprimento deste Código ou de políticas internas vigentes, deverá comunicar o fato diretamente ao Compliance”.

Já o bando do Brasil determina que “É dever do funcionário: reportar eventual desvio ético ou irregularidade a um dos administradores ou à Ouvidoria Interna”. O IBGC define Whistle-blower como “Pessoa que informa as instâncias competentes sobre atividades ilegais e/ou imorais ou desvios de conduta por parte de pessoas relacionadas com a organização e que tenham potencial de afetá-la”. Recomenda ainda que o código deve “apresentar caminhos para denúncias ou resolução de dilemas de ordem ética (canal de denúncias)” (INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA, 2009, p.66).

9) Prevenção e tratamento de fraudes

Assunto presente em todos os códigos de conduta analisados. O banco ABC declara que “Devemos nos abster de comportamento ilegal, fraudulento ou sem ética, principalmente com relação às negociações financeiras e/ou comerciais”. Já o Banese trata em suas condutas inaceitáveis: “Autoria ou colaboração em operações que tenham como objetivo a conversão de ativos ilícitos em ativos lícitos (lavagem de dinheiro)”.

O banco Santander determina “Todos deverão cumprir de forma estrita as normas que são estabelecidas na Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro”. Todos os bancos em linha com a recomendação do IBGC que “A organização deve estabelecer uma política com conceitos e as diretrizes para a prevenção e o combate a atos ilícitos” (INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA, 2009, p.70).

10) Pagamentos ou recebimentos questionáveis

Tema abordado por pouco mais da metade das empresas, representando 60% do total da amostra. O banco Bradesco determina em seu princípio de integridade “é proibido aceitar, obter, conceder, pagar, prometer, patrocinar ou autorizar, direta ou indiretamente, qualquer benefício, pecuniário ou não, seja de que forma for, em favor próprio ou de quem quer que seja, que possam representar relacionamento impróprio”.

O banco BTG Pactual dispõe que “Nunca aceitamos ou oferecemos suborno em troca de qualquer benefício ou vantagem”. Todos os bancos possuem uma tratativa mandatória e proibitiva sobre esse tipo de conduta abordado nos códigos. “Deve-se haver uma colocação formal sobre qual comportamento espera-se em relação a pagamentos e recebimentos anormais aos negócios” (DE AZEVEDO 2010, p.68).

11) Recebimento de presentes e favorecimento

Matéria abordada por muitos bancos, compreendendo 75% do total da amostra analisada. Todos os bancos tratam como conduta proibitiva o recebimento de presentes e afins. O Itaú Unibanco orienta que “É inaceitável receber cortesias e contribuições de qualquer natureza ou valor, ainda que sejam apenas brindes, para não dar margem a suspeitas, sendo administrador ou colaborador da Diretoria de Compras do Itaú Unibanco”.

Já o Sofisa dispõe que “O banco defende que se deve recusar o recebimento de presentes, vantagens pecuniárias ou materiais, de quem quer que seja, que possam representar relacionamento impróprio ou prejuízo de ordem financeira ou à sua reputação”. “A orientação geral deve ser a de que a empresa recuse o recebimento de presentes e outros favorecimentos passíveis de questionamento do ponto de vista moral” (DE AZEVEDO 2010, p.68).

12) Doações

Assunto constante em apenas 20% dos códigos, o tema Doações foi regulado nos quatro bancos analisados. O banco Pine determina que “Doações em nome do banco devem ser obrigatoriamente avaliadas pela Alta Administração e pela área de Compliance, a qual obterá as aprovações necessárias conforme regras internas e legislação em vigor”.

O banco PAN trata que “Apenas a Diretoria pode autorizar doações para caridade em nome do banco. Colaboradores não podem levantar fundos e/ou pedir doações de colegas, clientes e fornecedores”. O IBGC recomenda que “O Conselho de Administração deve ser o órgão responsável pela aprovação de todos os desembolsos relacionados às atividades políticas” (INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA, 2009, p.69).

13) Atividades Políticas

Tópico abordado por pouco mais de metade da amostra dos códigos, representando 60% do total. O Banco do Brasil dispõe que “Não financiamos partidos políticos ou candidatos a cargos públicos, no Brasil e nos países em que atuamos. É dever do funcionário zelar para que no exercício de seus direitos políticos não haja envolvimento do nome da Empresa”. Todos os bancos valorizam o caráter pessoal e individual das atividades políticas, quando permitidas.

O Bradesco trata que “A Organização não tem restrições quanto ao exercício, por parte dos funcionários, de seus direitos político-partidários, desde que em caráter estritamente pessoal e sem prejuízo para o banco”. “Cabe ao Conselho de Administração traçar as diretrizes de como serão conduzidas as doações e contribuições, observada a legislação, e de como deve se portar o público interno em relação às atividades políticas no ambiente de trabalho” (DE AZEVEDO 2010, p.68).

#### 14) Direito à privacidade

Temática tratada por apenas 50% dos códigos analisados. O Mercantil determina que “Nossa responsabilidade é assegurar que os direitos dos colaboradores sejam respeitados, buscando um relacionamento baseado na confiança, proporcionando um ambiente saudável [...] e preservando a privacidade e integridade das pessoas”. Previsto na constituição, em seu artigo 5º. “São invioláveis, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas” (BRASIL, 1988).

Segundo o Banco do Brasil “Asseguramos a cada funcionário o acesso às informações pertinentes à sua privacidade, bem como o sigilo destas informações, ressalvados os casos previstos em lei”. “O código de conduta deve informar, objetivamente, qual é a política da empresa em relação ao tratamento de dados pessoais, as responsabilidades que assume perante as pessoas da organização” (DE AZEVEDO 2010, p.68).

#### 15) Nepotismo

Matéria abordada por 50% da amostra dos códigos analisados. O banco PAN dispõe que “Não recomendamos a contratação de parentes de Colaboradores, qualquer que seja o grau de parentesco, inclusive por afinidade. Por outro lado, recomendamos que a área de Recursos Humanos seja consultada sempre que houver necessidade de esclarecimentos”.

Já o Santander orienta que “Os sujeitos ao Código não darão tratamento nem condições de trabalho especiais baseadas em relações pessoais ou familiares”. O Conselho Nacional de Justiça determina que “Nepotismo é o favorecimento dos vínculos de parentesco nas relações de trabalho ou emprego. As práticas de nepotismo substituem a avaliação de mérito para o exercício da função pela valorização de laços de parentesco” (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2015).

#### 16) Meio ambiente

Tema abordado pela maioria dos bancos, compreendendo 80% da amostra de códigos. O Itaú Unibanco dispõe que “Avaliamos os impactos socioambientais de nossa atividade e adotamos práticas para a construção de valor compartilhado. É necessário realizar análises

preventivas dos nossos riscos operacionais, financeiros, ambientais e de reputação, tendo em vista a perenidade do negócio”.

Já o Sofisa trata em seus princípios “responsabilidade socioambiental, com a promoção e incentivo de ações para o desenvolvimento sustentável”. Segundo a ISO 14001:2015 um sistema de gestão ambiental auxilia as organizações a identificar, monitorar, gerenciar e controlar suas questões de uma forma holística. “O código de conduta deve explicar como a empresa deve agir em defesa do meio ambiente” (DE AZEVEDO 2010, p.70).

#### 17) Discriminação no ambiente de trabalho

Todos os bancos tratam o assunto, que é regido em legislação, em seus códigos, demonstrando importância destinada ao mesmo. O Grupo Daycoval determina que “Não serão admitidos no banco, sob qualquer forma ou circunstância, qualquer tipo de discriminação de raça, religião, origem, nacionalidade, classe social, sexo, cor, idade ou deficiência física. Nenhum tipo de discriminação será tolerado”.

Já o Banestes orienta que “É inaceitável qualquer atitude que discrimine as pessoas em função de cor, sexo, religião, origem, classe social, estado civil, idade, orientação sexual ou incapacidade física”. Segundo o Art. 5º da Constituição Federal “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza [...]” (BRASIL, 1988).

#### 18) Assédio moral ou sexual

Tema presente em 90% dos códigos analisados neste estudo, sendo a prática de assédio, considerada um crime. O Banco do Nordeste determina que “compromete-se a: repudiar, coibir e punir qualquer procedimento que possa configurar assédio de qualquer natureza, seja de caráter físico, moral ou psicológico”.

O Banco do Brasil dispõe que “Repudiamos condutas que possam caracterizar assédio de qualquer natureza”. O Manual do empregador trata o assédio moral e sexual, além de dispor que “Assédio sexual é crime tipificado no art. 216-A, do Código Penal Brasileiro, com redação dada pela Lei nº10.224, de 15 de maio de 1991” (MANUAL EMPREGADOR URBANO, 2006).

#### 19) Segurança no trabalho

Tópico abordado por treze códigos, representando 65% do total da amostra estudada. O Sofisa trata que “O banco diligencia pela segurança e saúde no ambiente de trabalho, cumprindo de forma rigorosa o disposto pela Legislação Trabalhista, e busca assegurar aos colaboradores condições [...] de saúde que propiciem melhoria da qualidade de vida e do desempenho profissional.

Já o banco do Nordeste, determina que “está comprometido com a melhoria das condições de saúde, segurança e higiene, de modo a favorecer o equilíbrio harmônico no ambiente de trabalho”. De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seu artigo 154: “Cabe às empresas: I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho [...]” (BRASIL, 1977).

#### 20) Exploração de trabalho adulto ou infantil

Matéria abordada por pouco menos da metade dos códigos, representando 45% do total da amostra. O banco Santander dispõe que “apoia, protege e preserva os Direitos Humanos, adotando políticas e práticas que contribuam para a erradicação do trabalho infantil, do trabalho escravo, forçado ou compulsório e da exploração sexual de crianças e adolescentes”.

Já o Banco do Brasil aborda que “Afirmamos nosso compromisso com a erradicação de todas as formas de trabalho degradante: infantil, forçado e escravo”. Segundo a CLT nos artigos 402 e seguintes. Art. 402: “Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos”. Art. 403: “É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos” (BRASIL, 1943).

#### 21) Relações com a comunidade

Tópico abordado por 75% dos códigos analisados, porém amplamente percorrido pelos mesmos. O Bradesco dispõe que “Devemos ter o firme compromisso de praticar, incentivar e valorizar a preservação ambiental, buscando convergir os objetivos empresariais para os anseios e interesses da comunidade em que atuamos, sempre em linha com o desenvolvimento sustentável”.

Já o Pine determina que “através de seus profissionais, deve buscar agregar constantemente ao desenvolvimento social do país. Também são realizadas aplicações em projetos sociais e culturais que possam ser traduzidos em benefícios à comunidade”. O tema comunidade presente no código, além de representar um orientador para ações, tanto pessoais como institucionais, evidencia ao mercado e à comunidade o valor e importância que a mesma representa frente à organização (DE AZEVEDO, 2010).

#### 22) Uso de álcool e drogas

Temática tratada em menos da metade dos códigos, representando 35% do total dos bancos analisados. O banco BRB trata em seu código que “Não será aceito, no ambiente profissional, o consumo de substâncias que alterem o humor, a capacidade cognitiva e

laborativa do empregado, administrador ou colaborador, ou consumo de quaisquer outras substâncias não permitidas por lei”.

O banco Indusval trata em seu capítulo de proibições “Utilizar, vender, distribuir ou ter posse de bebidas alcoólicas ou qualquer produto ou substância ilícita como drogas e armas”. Todos os bancos tratam tal prática como conduta proibitiva. Segundo a CLT, em seu artigo 482, configura justa causa para rompimento do contrato de trabalho, dentre outros motivos, a embriaguez habitual ou em serviço (Brasil, 1943).

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa buscou verificar os aspectos formais e a essência dos códigos de conduta das empresas do setor de atuação financeiro listadas na BM&FBovespa à luz das recomendações feitas pelo IBGC. Para isso, foram analisadas as informações dos códigos de conduta disponíveis nos *websites* de vinte instituições financeiras do setor de atuação financeiro da BM&FBovespa pertencentes à amostra, a partir recomendações do IBGC.

Em relação à aderência dos códigos, observou-se um índice médio geral de adesão de 62%, número pouco expressivo, mas relevante quando comparado ao resultado da mesma pesquisa realizada por De Azevedo (2010), na qual esse índice era de 40%. Também é possível verificar que todos os bancos revisaram e atualizaram seus códigos de conduta no espaço de tempo que compreende as duas pesquisas, tendo sido o aumento médio de cinco assuntos por código. Além disso, quatro bancos que em 2010 não divulgavam seus respectivos códigos de conduta, em 2016 apresentam em seus *websites* os mesmos disponíveis, demonstrando maior transparência e comprometimento em relação ao tema ética.

Com base na análise de estrutura dos códigos, pode-se verificar que pouco mais da metade dos bancos presentes nessa amostra segue uma forma similar de estruturação de seus códigos. Tópicos como Valores e Princípios da organização estão delineados em mais de 80% dos mesmos. Também se percebe que, em média, metade dos bancos contemplam os principais grupos de relações internas e externas, seus *stakeholders*, como acionistas, clientes, fornecedores, poder público, entidades de classe, etc. Além disso, temas como Conduta Esperada pela organização, assim como Condutas Inaceitáveis, também são contemplados, demonstrando a expectativa da empresa em relação ao comportamento de seus membros.

A partir da essência dos códigos e análise realizada nos mesmos, é possível perceber que cada banco aborda e trata de forma particular cada assunto presente em seu código. Seja



como conduta mandatória, ou como expectativa de postura de seus membros frente a certas situações. Mas todos alicerçam em seus princípios e valores qual deve ser a conduta que rege as relações de trabalho. Além disso, de forma mais rasa ou aprofundada, todos os assuntos, com exceção de arbitragem, são abordados pelos bancos dessa amostra.

Pode-se inferir, de modo geral, que o compromisso com a ética e transparência por parte das organizações vem crescendo ao longo dos anos, ainda que aquém de um nível satisfatório. Por limitação de espaço, não foi possível discorrer sobre todos os assuntos abordados pelos vinte bancos presentes na amostra desse estudo, fator que restringiu a análise dos assuntos.

Como sugestão para estudos futuros, propõe-se que seja investigada a forma de apresentação desses códigos aos membros das organizações, seja em treinamento, apresentação no momento de contratação, ou uma simples distribuição, além de saber se os mesmos são conhecidos por todos. Ainda, outro tema a ser proposto é a forma como as entidades tratam os dilemas e conflitos éticos e quais canais são disponibilizados para denúncias.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Adriana; ROSSETTI, José Paschoal. **Governança corporativa: fundamentos, desenvolvimento e tendências**. 4ª ed., São Paulo, Atlas, 2009.

ARRUDA, Maria Cecília Coutinho; WHITAKER, Maria do Carmo; RAMOS, José Maria Rodriguez. **Fundamentos de Ética Empresarial e Econômica**. 4ª ed., São Paulo, Atlas, 2009.

BM&FBOVESPA. Relações com Investidores. Governança Corporativa. Estatutos, Códigos e Políticas. Política de Divulgação de Informações e Negociação de Valores Mobiliários.

**Manual das Políticas de Divulgação e Negociação de Valores Mobiliários**. 2015.

Disponível em:

<[http://ri.bmfbovespa.com.br/fck\\_temp/26\\_72/file/Manual%20das%20Pol%C3%ADticas%20de%20Divulga%C3%A7%C3%A3o%20e%20de%20Negocia%C3%A7%C3%A3o\\_2015\\_02\\_26.pdf](http://ri.bmfbovespa.com.br/fck_temp/26_72/file/Manual%20das%20Pol%C3%ADticas%20de%20Divulga%C3%A7%C3%A3o%20e%20de%20Negocia%C3%A7%C3%A3o_2015_02_26.pdf)>. Acesso em: 20/11/2015

BRASIL. **Lei 12.846 de 1 de Agosto de 2013**. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm)>. Acesso em: 10 jun. 2015.

**BRASIL Constituição (1988).** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em 02 dez. 2015.

**BRASIL Lei 6.514 de 22 de Dezembro de 1977.** Dispõe sobre alterações no Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a segurança e medicina do trabalho e dá outras providências. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6514.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6514.htm)>. Acesso em 02 dez. 2015.

**BRASIL Lei 5.452 de 1 de Maio de 1943.** Dispõe sobre a Consolidação das Leis de Trabalho. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em 02 dez. 2015.

**CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA-CNJ. Nepotismo.** Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/356-geral/13253-o-que-e-nepotismo>>. Acesso em: 02 dez. 2015.

DE AZEVEDO, Hudson. **Código de Conduta: grau de adesão às recomendações do IBGC pelas empresas listadas na BM&FBovespa.** 2010. 132 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração e Controladoria) – Curso de Pós- Graduação em Administração e Controladoria da Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2010.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social.** 6 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

INSTITUTO BRASILEIRO DE ÉTICA NOS NEGÓCIOS. **Pesquisa código de ética corporativo 2014.** Disponível em: < <http://www.pesquisacodigodeetica.org.br>>. Acesso em 15 maio 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA (IBGC). **Código das melhores práticas de governança corporativa.** 4. ed., São Paulo: IBGC, 2009.

ISO-International Organization for Standardization. Management standards **ISO 1401:2015** Disponível em: <<https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:14001:ed-3:v1:en>>. Acesso em 02 dez. 2015.

MELO, Paulette Albéris Alves. **Ética Empresarial e Responsabilidade Social.** Apostila do curso Gestão de Pessoas oferecido pela Fundação Getúlio Vargas, Porto Alegre, 2008.

MANUAL EMPREGADOR URBANO. **Assédio Moral e Sexual** Disponível em: <[http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080812CD2239D012CE0B8674478C6/manual\\_empr egador\\_port.pdf](http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080812CD2239D012CE0B8674478C6/manual_empr egador_port.pdf)>. Acesso em 02 dez. 2015.

OLIVEIRA, Antonio Benedito Silva. **Métodos da Pesquisa Contábil.** São Paulo: Atlas, 2011.

RAUPP, Fabiano Maury; BEUREN, Ilse Maria. Metodologia da Pesquisa Aplicável às Ciências Sociais. In: BEUREN, Ilse Maria (Org.) **Como Elaborar Trabalhos Monográficos em Contabilidade: Teoria e Prática.** 3 ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 76-97.

SROUR, R. H. 2014. **Ética empresarial**. 4ª ed., São Paulo, Atlas, p. 29

STEVENS, B. 2008. **Corporate ethical codes: effective instruments for influencing behavior** Journal of Business Ethics. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1007/s10551-007-9370-z>> Acesso em: 22/06/2016

SILVA, V.G.; GOMES, J.S. 2008. **O uso do código de conduta ética como instrumento de controle gerencial: estudo de casos em empresas internacionalizadas**. Revista Contemporânea em Contabilidade, 1(10):111-127.

TEIXEIRA, Enise Barth. A Análise de Dados na Pesquisa Científica: Importância e Desafios em Estudos Organizacionais. **Revista Desenvolvimento em Questão**, Ijuí, v. 1, n. 2, p. 177-201, jul./dez. 2003.

WHITAKER, Maria do Carmo; RAMOS, José Maria Rodriguez. **Ética e as linhas mestras do Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa do IBGC – Instituto Brasileiro de Governança Corporativa**. Disponível em: <[http://www.eticaempresarial.com.br/site/pg.asp?pagina=detalhe\\_artigo&codigo=401&tit\\_pagina=MONOGRAFIAS&nomeart=s&nomecat=n](http://www.eticaempresarial.com.br/site/pg.asp?pagina=detalhe_artigo&codigo=401&tit_pagina=MONOGRAFIAS&nomeart=s&nomecat=n)>. Acesso em: 11/11/2015