



**SUELI DE ANDRADE FRANÇA**

**A IMPORTÂNCIA DO COMPLIANCE NAS EMPRESAS BRASILEIRAS**

**Salvador**

**2023**

**SUELI DE ANDRADE FRANÇA**

**A IMPORTÂNCIA DO COMPLIANCE NAS EMPRESAS BRASILEIRAS**

Trabalho de Conclusão de Curso –TCC  
apresentado ao Curso de Direito da  
Universidade Católica do Salvador, como  
requisito parcial para a obtenção do grau de  
Bacharel<sup>a</sup> em Direito.

Orientador: Darlã Conceição Santos, Mestre,  
Professor e Advogado

**Salvador**

**2023**

**SUELI DE ANDRADE FRANÇA**

**A IMPORTÂNCIA DO COMPLIANCE NAS EMPRESAS BRASILEIRAS**

Trabalho de Conclusão de Curso –TCC aprovado como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel<sup>a</sup> em Direito.

Salvador, 14 de Dezembro de 2023

Banca Examinadora:

---

Darlã Conceição Santos, Mestre, Professor e Advogado  
Universidade Católica do Salvador

---

Cristiano Lázaro Fiúza Figueiredo, Mestre, Professor e Advogado  
Universidade Católica do Salvador

**Salvador**

**2023**

## A IMPORTÂNCIA DO COMPLIANCE NAS EMPRESAS BRASILEIRAS

Sueli de Andrade França<sup>1</sup>

Darlã Conceição Santos<sup>2</sup>

**Resumo:** O presente estudo, apresenta como tema a importância do Compliance nas empresas brasileiras, e como esse conjunto de ações e procedimentos pode influenciar não apenas no cumprimento das obrigações legais, mas também em todos os setores e relações empresariais. Foi realizada revisão bibliográfica que aborda brevemente o histórico de evolução do Compliance, bem como a diferença entre o Programa de Integridade e Programa de Compliance, baseado na Lei Anticorrupção e ainda apresenta dois casos de empresas brasileiras que evidencia a importância dessa ferramenta como essencial ao processo de gestão corporativa para a construção de um ambiente empresarial íntegro, ético e em conformidade com a lei.

**Palavras-chave:** Compliance. Ética. Integridade e Conformidade.

**Abstract:** The present study presents as its theme the importance of Compliance in Brazilian companies, and how this set of actions and procedures can influence not only compliance legal obligations, but also in all sectors and business relationships. A bibliographical review was carried out that briefly addresses the history of the Evolution of Compliance, as well as the difference between the Integrity Program and the Compliance Program, based on the Anti-Corruption Law and also presents two cases of Brazilian companies that highlight the importance of this tool as essential to the process of corporate management to build an honest, ethical and legal business environment.

**Keywords:** Compliance. Ethics, Integrity and Compliance.

---

<sup>1</sup> Graduanda em Direito pela Universidade Católica do Salvador – UCSAL

<sup>2</sup> Orientador, Mestre, Professor e Advogado

**SUMÁRIO: 1 INTRODUÇÃO. 2 EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE COMPLIANCE. 2.1 ORIGEM E CONTEXTO HISTÓRICO. 2.2 DESENVOLVIMENTO DO COMPLIANCE AO LONGO DO TEMPO. 3 ASPECTOS LEGAIS. 3.1 PANORAMA LEGAL QUE ENVOLVE O COMPLIANCE. 4 PROGRAMA DE COMPLIANCE, PILARES E A IMPORTANCIA DA AUTOGESTÃO DA EMPRESA. 4.1 COMPONENTES E PILARES FUNDAMENTAIS DE UM PROGRAMA DE COMPLIANCE. 4.2 BENEFÍCIOS DA AUTOGESTÃO E INTEGRAÇÃO COM COMPLIANCE NA CULTURA EMPRESARIAL. 5 PROGRAMA DE INTEGRIDADE: DIFERENÇA DE COMPLIANCE COM AMPARO NA LEI ANTICORRUPÇÃO. 5.1 PROGRAMA DE INTEGRIDADE E DISTINÇÃO DO PROGRAMA DE COMPLIANCE. 5.2 A LEI ANTICORRUPÇÃO E A INFLUÊNCIA NA IMPLEMENTAÇÃO DE PROGRAMA DE INTEGRIDADE NAS ORGANIZAÇÕES. 5.3 ANÁLISE DOS IMPACTOS DO PROGRAMA DE COMPLIANCE. 5.4 CONSTRUINDO UMA EMPRESA ÍNTEGRA: PROMOVEDO A CULTURA ORGANIZACIONAL DE ÉTICA, INTEGRIDADE E CONFORMIDADE. 5.5 COMPLIANCE NAS EMPRESAS BRASILEIRAS: LIÇÕES DE SUCESSO E DE FALHAS NA CONFORMIDADE E/OU NA ÉTICA EMPRESARIAL. 5.5.1. CASO VINÍCOLAS DA SERRA DO RIO GRANDE SUL: AURORA, GARIBALDI E SALTON. 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS. 7 REFERÊNCIAS.**

## 1. INTRODUÇÃO

A informação no cotidiano empresarial, é essencial para o adequado funcionamento do negócio, cumprimento de normas e regulamentos, a construção de uma reputação sólida para a organização e garante a sustentabilidade e expansão das operações. Nesse contexto, surge o interesse de compreender a importância da implementação de um Programa de *Compliance* nas empresas brasileiras e sua relevância frente as exigências empresariais em constante transformação, uma vez que a ignorância pode desencadear diversos problemas para a empresa. Importante destacar que a falta de conhecimento não exime a empresa de suas responsabilidades seja no âmbito legal ou ético.

Para a compreensão desse Programa e sua aplicação nas empresas, é preciso analisar o contexto histórico, significado e finalidade e, entender como esse conjunto de ações ou procedimentos podem ser aplicados, a ponto de interferir não apenas na conformidade com a legislação, como em todos os setores e relações que envolve a empresa.

Dessa forma, o presente artigo tem como objetivo compreender a importância do *compliance* para além da conformidade legal e qual a relevância no ambiente empresarial. A revisão de bibliografia desse estudo, fornecerá um breve histórico da evolução do *Compliance*, com ênfase no período a partir de 1977 até os dias atuais. Vale ressaltar que alguns autores mencionam o surgimento do *Compliance* antes desse marco temporal. O Livro Digital do Ministério Público do Rio de Janeiro (2020), por exemplo, destaca o seu surgimento desde 1907 durante a Segunda Conferência de Paz de Haia, na qual foi discutida a criação do Banco de Compensações Internacionais (Bank for International Settlements – BIS). Entretanto, o mesmo documento reconhece que o tema é contemporâneo ainda que suas raízes sejam remotas.

Buscar conhecer o tema e sua aplicação na gestão dos negócios, não foi apenas convidativo, foi uma necessidade evidente, diante da experiência pessoal em uma empresa de pequeno porte que não incorpora essa ferramenta, apesar de contratar com a Administração Pública e organizações que não apenas possuem um Programa

atuante, mas exige que seus clientes e fornecedores adotem procedimentos condizentes com padrões de conformidade e integridade.

Assim, o presente estudo foi dividido em cinco partes para que ficasse o mais didático possível, sem extrapolar o objetivo do trabalho. De início, será apresentada a evolução do conceito de *Compliance*, sua origem e contexto histórico. Em seguida, analisaremos seu desenvolvimento ao longo do tempo, destacando os aspectos e panoramas legais que o envolve. Prosseguindo, analisaremos seus pilares e a importância da autogestão na empresa, além de identificar os componentes fundamentais na cultura empresarial juntamente com os benefícios da autogestão.

Após a compreensão *Compliance*, exploraremos as nuances que o diferencia do Programa de Integridade com base na Lei Anticorrupção. Será analisada a distinção entre os dois programas e como a lei em questão influencia na adoção de um Programa de *Compliance* pelas empresas brasileiras.

Por fim, analisaremos os impactos e contribuições desse programa na construção de uma empresa íntegra, capaz de promover uma cultura organizacional pautada por Ética, Integridade e Conformidade. Ilustraremos esses conceitos por meio de dois exemplos de empresas brasileiras, destacando os efeitos resultantes da ausência ou presença de um Programa de *Compliance* eficaz.

## **2. EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE COMPLIANCE**

Até por volta do século XX, a implementação do Compliance estava vinculada de forma mais limitada à conformidade com a legislação e regulamentos internos. No entanto, ao longo do tempo esse conceito ampliou-se, abrangendo os valores éticos e diretrizes de mercado.

Essa evolução, foi se consolidando na medida em que as relações comerciais e a sociedade foram sofrendo alterações, seja em termos de comportamento moral, normativas decorrentes do surgimento de novos dispositivos legais, ou das relações entre empresas e o setor público. Também foi influenciada por demandas que surgiram da própria sociedade, que expressa a intolerância em relação a comportamentos considerados inaceitáveis nos dias de hoje.

### **2.1. ORIGEM E CONTEXTO HISTÓRICO**

De acordo com Bobsin (2019), o surgimento substancial do *Compliance*, ocorreu nos Estados Unidos da América (EUA), após o escândalo político que envolveu diversas empresas em um grande esquema de corrupção para financiar campanhas políticas do governo norte-americano, conhecido como o “caso Watergate”, em 1972. Esse evento foi crucial para a promulgação da Lei de Práticas Corruptas no Exterior (Foreign Corrupt Practices Act – FCPA) em 1977. Essa legislação dispõe sobre práticas de corrupção, impondo penalidades mais severas para as organizações dos EUA envolvidas com ato de corrupção no exterior. Além disso, estabeleceu responsabilização civil e penal para as pessoas físicas e jurídicas envolvidas em ações de corrupção no âmbito do mercado internacional.

O termo *Compliance*, têm origem no verbo inglês “to comply”, que traduzida para o português significa “cumprir”, “obedecer”, “concordar”, “consentir”. No entanto, esse conceito, está em constante evolução e adaptação à realidade de cada país ou organização.

Segundo Carvalho (2018), o termo, consiste em diretrizes normativas atreladas ao direito societário para garantir boas práticas de governança corporativa, incorporando responsabilidade ética e social. Além disso, ela afirma que este, é elemento essencial em estratégia de controle, pois, vai proporcionar diretrizes para fazer cumprir as normas exigidas através de leis, regulamentos internos, código de ética e código de conduta, e, portanto, pode ser aplicado em diversos setores como no direito do trabalho, na proteção de dados, nas normas de defesa do direito da concorrência, na área da saúde, no direito dos desportos entre outros.

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte, em sua versão de 2022 do Manual de Boas Práticas, aprimora a compreensão do conceito, ao ressaltar que o termo não se limita mais à mera “conformidade” legal, como na tradução literal para a língua portuguesa. O manual enfatiza, que nos dias atuais, “*Compliance*”, está intrinsecamente ligado à “integridade”, no contexto empresarial, destacando sete elementos essenciais a saber: I) Comprometimento da Alta Gestão; II) Comunicação; III) Responsabilidades (delegação); IV) Melhoria Contínua; V) Políticas, Procedimentos e Controle; VI) Medidas Disciplinares e Ações Corretivas e VII) Avaliação, Monitoramento e Auditoria (efetividade). Por fim, define *Compliance* como um “sistema complexo e organizado de procedimentos de controle de riscos e prevenção de valores intangíveis coerente com a estrutura empresarial”.

A Bibliografia Temática do MPF (2021), acrescenta: “cumprir ou agir de acordo”. Adiante, esclarece que o agir, está ligado à ação de seguir conforme os princípios e valores organizacionais, assim como as normas jurídicas. Destaca que o *Compliance* se materializa por meio de Programa de Integridade ou de Conformidade. Por fim, ressalta que essa ferramenta vai além da prevenção de corrupção, contemplando outras demandas como a prevenção à concorrência desleal, ao assédio moral, a proteção de dados pessoais, presunção de lisura nas licitações, nas eleições entre outras.

Importante apresentar, o entendimento da FEBRABAN sobre o assunto, expresso no Guia de Boas Práticas de *Compliance* (2018). O documento não enfatiza apenas a importância dos termos: “Conformidade”. “Integridade” e “Ética”, mas, também aborda os aspectos de “Governança” e “Transparência”. Destaca ainda, a sua atuação preventiva e detectiva que tem sido utilizada como ferramenta estratégica integrada à missão, visão, valores, cultura e gerenciamento de riscos das organizações. Ou seja, o *Compliance*, parece desempenhar um papel de grande relevância na gestão dos negócios empresariais.

Após a pesquisa, percebe-se que a maioria dos autores, entende o tema, como um conjunto de ações de forma integrada, necessárias às organizações e que tem a finalidade de comprometimento com o cumprimento das normas internas e externas, a ética, o compromisso social da organização com a sociedade e a reputação da empresa no mundo dos negócios.

## 2.2. DESENVOLVIMENTO DO COMPLIANCE AO LONGO DO TEMPO

A criação da FCPA, legislação pioneira no combate à corrupção, influenciou diversos países a adotarem leis semelhantes para enfrentar o problema de corrupção. Além disso, deu origem a eventos e movimentos de alcance global com o propósito de tratar a questão de corrupção, envolvendo a participação mais ativa das instituições públicas, a iniciativa privada e a sociedade civil em geral. São exemplos: Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção – UNODC; Convenção Interamericana contra a Corrupção – OEA; Transparência Internacional; Convenção de Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Econômico – OCDE.

Assim, observa-se que o tema corrupção, especialmente no âmbito da Administração Pública, alcançou grande importância, levando diversos países a

comprometerem-se a incorporar em suas legislações, medidas de combate a essas práticas prejudiciais a todos.

O Brasil, como signatário de Convenções que tratam da corrupção, comprometeu-se a elaborar leis para enfrentar esse problema. E, desde 1992, o país vem incluindo dispositivos legais para se adequar a legislação estrangeira, impulsionado pela abertura de mercado nacional às empresas estrangeiras, conforme destaca Bobsin (2019). Diante desse cenário, as empresas brasileiras passaram a adotar medidas de *Compliance* para manter a competitividade.

Nessa perspectiva, o *Compliance* passa para uma posição de destaque no controle das atividades empresariais, não apenas impondo regras e procedimentos a serem adotados pelos envolvidos no processo empresarial, mas fomentando a cultura de ética e integridade, capaz de ir além da prevenção e mitigação dos riscos. Nota-se que essa é uma preocupação também da Administração Pública no Brasil, que tem incentivado a sua implementação para seus entes e para com terceiros, seja por meio de leis ou através de incentivos para aqueles que possuem um programa de integridade eficaz.

Um exemplo é a Lei Anticorrupção, que, embora não imponha a obrigatoriedade para a empresa estabelecer um Programa de integridade, concede a vantagem de atenuar a penalidade em caso de crime de corrupção contra a Administração Pública, desde que esse programa esteja de acordo com os preceitos legais.

Isso, reforça a importância de compreender esse fenômeno nas relações empresariais atuais, destacando-o como ferramenta fundamental para contribuir de maneira essencial com o desenvolvimento e sobrevivência das empresas.

Nesse contexto o Conselho de Administração de Defesa Econômica (CADE), afirma que todas as empresas, inclusive aquelas de pequeno e médio porte, também podem implementar o *Compliance*, ainda que de maneira mais modesta em relação às grandes companhias.

Contudo, percebe-se que essa prática ainda se concentra nas empresas de médio a grande porte. Macedo (2021), nos lembra, que devido ao debate global sobre prevenção de riscos que podem afetar a prosperidade no mundo corporativo, o

assunto no país, começou a ganhar notoriedade em 1998, a partir da promulgação da Lei nº 9.613/1998, mais conhecida como a Lei de lavagem de Dinheiro.

A partir dessa legislação, o ordenamento jurídico ampliou-se com a incorporação de normas como o Decreto legislativo 4.410/2002, que trata do fortalecimento de medidas de prevenção, detecção e punição de atos de corrupção praticados no exercício da função pública. Posteriormente, em 2006, foi promulgado o Decreto Presidencial nº 5.687/2006, que ratifica a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção, adotada pela Assembleia das Nações Unidas em 31 de março de 2003.

Em 2010, o Brasil dá início ao Projeto de Lei que culminou na promulgação da Lei nº 12.846 em 2013, conhecida como a “Lei Anticorrupção”. Macedo (2021), destaca que em 2011, o ordenamento jurídico introduziu a Lei nº 12.529/2011, conhecida como a Lei de Defesa da Concorrência a qual exerceu influência na implementação de programa de *Compliance*.

Com o advento do arcabouço legal, o CADE em 2016, lançou o Guia de programas de *Compliance*, cujo objetivo era estabelecer diretrizes não vinculantes para empresas, especificamente no âmbito da defesa da concorrência.

### **3. ASPECTOS LEGAIS**

A sociedade empresária desempenha um papel crucial na economia brasileira, impactando não apenas a produção e distribuição de bens e serviços, mas também a criação de empregos e influenciando diretamente na realidade social do país.

Para cumprir suas obrigações legais, uma empresa precisa ser representada por um ou mais sócios capazes de organizar suas atividades econômicas, coordenar operações e gerenciar os negócios. Dessa forma, o sócio ou representante legal, carrega consigo, tanto o ônus como o bônus da atividade empresarial incluindo os riscos inerentes.

Freitas (2019), ressalta a responsabilidade empresarial dos gestores, enfatizando a importância de cumprir a legislação e manter um controle interno adequado, tanto nas relações internas quanto externas. Ele observa que o Brasil vem enfrentando pressões para estabelecer normas mais rígidas a fim de orientar as

empresas para a adoção de condutas éticas e práticas em conformidade com a lei. Nesse sentido, o *Compliance* torna-se fundamental para as empresas brasileiras.

Ele salienta que a sua efetividade requer compreensão e incorporação por parte de todos os envolvidos, visando a aplicação prática das ações estabelecidas de acordo com cada ambiente empresarial. Trata-se de uma ferramenta que além de oferecer um diagnóstico situacional, possibilita ajustes e mantém constante monitoramento por parte da organização.

### 3.1. PANORAMA LEGAL QUE ENVOLVE O COMPLIANCE

O Compliance envolve o compromisso das organizações em seguir rigorosamente as leis e regulamentos vigentes, bem como adotar práticas éticas em todas as esferas de suas operações. As empresas que o adotam, buscam evitar a ocorrência de atos ilícitos, garantir a transparência em suas ações e proteger sua reputação. Além disso, evita publicidades negativas da imagem empresarial e conseqüentemente perdas patrimoniais. Portanto, nota-se que a implantação dessa ferramenta é uma estratégia importante para as empresas que pretendem se manter no mercado ou expandir seus negócios.

Nesse contexto, Simonsen (2016), ressalta que o Compliance envolve cumprimento de todas as leis, normativas e regulamentos aplicáveis a uma empresa. Anteriormente, essa prática costumava ser mais aplicada as instituições bancárias e em companhias de setores fortemente regulados. Contudo, na atualidade, tornou-se uma preocupação central para empresas de todos os setores. Para ele, essa mudança reflete o reconhecimento de que o tema não é apenas uma simples demonstração externa de conduta, mas constitui uma estrutura essencial que deve ser integrada à gestão dos riscos empresariais.

Para tanto, enfatiza Ribeiro e Diniz (2015) que:

O *Compliance* envolve questão estratégica e se aplica a todos os tipos de organização, visto que o mercado tende a exigir cada vez mais condutas legais e éticas, para a consolidação de um novo comportamento por parte das empresas, que devem buscar lucratividade de forma sustentável, focando no desenvolvimento econômico e socioambiental na condução dos negócios.

Diante dessa afirmação, percebe-se que as empresas precisam cada vez mais adotar condutas legais, éticas, ambientais e sociais, para atender as exigências do mercado e da sociedade, que demandam por um padrão de comportamento empresarial da lucratividade de forma sustentável.

Considerando o ordenamento jurídico brasileiro que envolve a temática, Simonsen (2016), destaca as principais legislações que estabelecem elementos cruciais para a conformidade e integridade.

Em primeiro lugar a Lei nº 12.846/2013, conhecida como Lei Anticorrupção, determina medidas para responsabilizar empresas por atos de corrupção e promover a integridade nos negócios. O Decreto Federal nº 8.420/2015, por sua vez, regulamenta a Lei Anticorrupção, fornecendo diretrizes e procedimentos específicos para a sua aplicação. Este foi revogado pelo Decreto Federal nº 11.129/2022 que introduz a responsabilização objetiva administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira. A Lei nº 7.492/1986, denominada Lei de Crimes contra o Sistema Financeiro Nacional, define delitos relacionados ao sistema financeiro e estabelece punições aos infratores.

No âmbito da prevenção e combate à lavagem de dinheiro, as Leis nº 9.613/1998 e nº 12.683/2012, desempenham papéis essenciais, estabelecendo medidas e dispositivos para lidar com a prática delituosa. A Lei nº 12.462/2011, conhecida como Lei do Regime Diferenciado de Contratações Públicas, estabelece normativas especiais para licitações envolvendo obras e serviços de engenharia no setor público.

A Lei nº 12.813/2013, por sua vez, versa sobre Conflito de Interesse, visando evitar situações de conflituosas no âmbito do serviço público. Finalmente a Lei nº 8.429/1992, também denominada de Lei de Improbidade Administrativa, aborda atos de improbidade que podem ser cometidos por agentes públicos, buscando garantir a integridade na administração pública.

Além disso, ele ainda inclui as normas que são editadas por órgãos reguladores, pela Comissão de Valores Mobiliários – CVM, leis tributárias, ambientais a exemplo da lei nº 9.605/1998 e leis estaduais, leis trabalhistas e ainda leis internacionais como a Sarbanes Oxley e a FCPA dos Estados Unidos da América.

A Plataforma Legis *Compliance*, disponibiliza diversas normas do ordenamento jurídico que vincula o *Compliance* às empresas. Dada a dinamicidade sistema jurídico que engloba diversos entes públicos com capacidade para legislar ou criar regulamentos aplicáveis às empresas, não é viável citar todas essas normas.

Por esta razão, neste artigo, serão abordados os principais normativos considerados até o momento que estão associados ao *Compliance* e Integridade, além dos dispositivos já mencionados. Primeiramente destaca-se a Lei nº 13.709/2018, conhecida como Lei Geral de proteção de Dados (LGPD), que estabelece as diretrizes para o tratamento de dados pessoais, assegurando a privacidade e a segurança das informações. Empresas que processam ou coletam dados, devem aderir rigorosamente os requisitos da LGPD.

Outro ponto relevante é a Lei nº 12.527/2011, Lei de Acesso à Informação, que define procedimentos para garantir o acesso dos cidadãos às informações públicas, promovendo a transparência e a prestação de contas no setor público. A Lei nº 14.133/2021, conhecida como a Lei de licitações e Contratos Administrativos, estabelece normas gerais para licitação e contratação nas esferas federal, estadual, municipal e do Distrito Federal.

Vale mencionar a Lei nº 13.303/2016, conhecida como a Lei das Estatais, que dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e suas subsidiárias, em diferentes esferas governamentais. No âmbito internacional, o Portal destaca a importância de leis estrangeiras que impactam as empresas brasileiras, incluindo a FCPA (Foreign Corruption Practice Act) de 1977, nos Estados Unidos, UKBA (United Kingdom Bribery Act) de 2010 no Reino Unido e Sapin II na França.

É importante destacar que o rol não é exaustivo, diante da extensão e evolução do ordenamento jurídico. Seja pela inclusão de novas normativas, seja pela modificação das já existentes, é certo que, outros diplomas que não foram citados também devem integrar o ordenamento jurídico pertinente a temática.

Esses dispositivos e regulamentos tem como objetivo fomentar a integridade, transparência e responsabilidade nos negócios e na administração pública, assim como salvaguardar dados pessoais e combater atos de corrupção e lavagem de dinheiro.

Quanto ao panorama regulatório, conforme Hage (2023) nos esclarece, as leis, não surgem de maneira aleatória ou espontânea, mas, em geral são criadas geralmente em resposta a circunstâncias específicas e às pressões sociais e institucionais. Ele exemplifica como a Lei Anticorrupção que foi promulgada em 2013, como resultado de fatores específicos e pressões tanto nacionais quanto internacionais. Essa legislação foi elaborada para responsabilizar a pessoa jurídica por atos de corrupção, preenchendo uma lacuna legal até então.

#### **4. PROGRAMA DE COMPLIANCE, PILARES E A IMPORTANCIA DA AUTOGESTÃO DA EMPRESA**

Nesse capítulo será demonstrado os principais pilares do *Compliance* e os benefícios da autogestão da empresa. O Programa de *Compliance*, é composto por um conjunto de políticas, procedimentos e práticas que devem ser adotadas pelas organizações para garantir a conformidade com as leis, regulamentos e padrões éticos durante suas operações.

Além disso, abordaremos a autogestão como um conceito que se refere à capacidade interna da empresa de se gerenciar de maneira eficiente. Destaca-se a sinergia entre autogestão e *Compliance*, uma vez que a autogestão fortalece a cultura de ética e integridade entre os colaboradores, simplificando o cumprimento das normas de forma natural.

Por fim, será enfatizada a importância prática desses conceitos, demonstrando como a implementação efetiva pode contribuir significativamente para a construção de uma empresa confiável e respeitada tanto pelo mercado quanto pela sociedade em geral.

##### **4.1. COMPONENTES E PILARES FUNDAMENTAIS DE UM PROGRAMA DE COMPLIANCE**

Dentre os manuais institucionais de entes públicos e entidades privadas consultados, verifica-se que a estrutura para construção de um Programa de *Compliance* é semelhante e segue um padrão que vai do diagnóstico da situação, ou seja, do conhecer a instituição, seus departamentos, atividades, processos e

objetivos, até as relações externas, seja com fornecedores, consumidores e/ou sociedade como um todo.

Os manuais orientam a implantação desse sistema, considerando diversos pontos cruciais. Primeiramente, destaca-se a importância do Diagnóstico da situação, que engloba o conhecimento aprofundado da organização, seus departamentos, atividades e as relações externas estabelecidas. Em seguida, é fundamental a Estruturação das funções, envolvendo a definição clara das responsabilidades e papéis relacionados ao *Compliance*.

Outro aspecto relevante abordado nos manuais refere-se a necessidade de se estabelecer padrões de conduta, ética e políticas que estejam alinhados com os valores da organização. A definição de diretrizes claras de comportamento ético é essencial para promover uma cultura de *compliance* sólida e integrada à organização. No que diz respeito aos processos e procedimentos, os manuais recomendam a definição de práticas que garantam a conformidade com as normas internas e externas, bem como a preservação da integridade.

Além disso, os manuais ressaltam a importância dos treinamentos periódicos como parte integrante do processo, visando garantir que os colaboradores compreendam e estejam aptos a cumprir as diretrizes estabelecidas, contribuindo assim para a consolidação de uma cultura abrangente e participativa. Por fim, destaca-se a necessidade de avaliação contínua, possibilitando ajustes necessários e aprimoramentos constantes.

As diretrizes mencionadas anteriormente estão, de maneira geral, abordadas na literatura sobre o assunto. Dessa forma, é possível dimensionar a abrangência de um instrumento desse tipo, que abrange todos os setores da organização, e a influência da regulamentação na sua elaboração, considerando que além de atender os requisitos legais, ele se torna uma estratégia empresarial. Isso implica assumir compromissos que vão além do escopo da legislação incluindo aspectos éticos, responsabilidade social e sustentabilidade.

A KPMG, uma rede global de firmas independentes, enfatiza os princípios fundamentais de Transparência, Equidade, Prestação de Contas e Responsabilidade Corporativa, conforme estabelecidos pelo Instituto Brasileiro de Governança

Corporativa (IBGC), como os pilares para a implementação de um Programa de *Compliance* eficaz. Paralelamente, o Manual de Boas Práticas em *Compliance* e ESG, do IFRN (2022), identifica sete elementos cruciais para a implantação do Programa de Integridade: I) Comprometimento da alta direção; II) Políticas, procedimentos e controle; III) Comunicação; IV) Medidas disciplinares e ações corretivas; V) Responsabilidades (delegações); VI) Avaliação, monitoramento e auditoria; VII) Melhoria contínua.

Ambas as fontes, reconhecem a complexidade inerente a esse sistema de procedimentos, cujo objetivo é identificar e controlar riscos, bem como proteger os valores intangíveis da empresa, como sua Imagem, História, Confiança, Marca e Prestígio. Destacam ainda que a gestão corporativa transcende aspectos meramente financeiros desempenhando um papel essencial no fortalecimento do relacionamento com clientes, fornecedores e instituições em geral.

#### 4.2. BENEFÍCIO DA AUTOGESTÃO E INTEGRAÇÃO COM COMPLIANCE NA CULTURA EMPRESARIAL

Wagner Giovanini (2022), fundador do site *Compliance Total*, enfatiza que “empresas são pessoas”, dessa forma, a empresa não é apenas uma entidade abstrata movida por lucros e metas financeiras, mas sim um organismo formado por pessoas, portanto, as estratégias de *Compliance* devem ser focadas considerando as necessidades e comportamento humano.

Segundo ele, este é um ponto crucial, pois ao criar a cultura de ética e integridade, a empresa não está apenas cumprindo suas obrigações legais, mas também fornece um ambiente em que os funcionários se sintam apoiados em fazer escolhas certas. Destaca ainda que, quando a empresa adota uma abordagem proativa, todos os envolvidos se beneficiam, os funcionários são mais valorizados, a empresa evita riscos legais e éticos e os clientes e fornecedores passam a ter mais confiança na organização.

Essa lição destaca a importância de personalizar os manuais, indo além dos objetivos propostos pela alta administração. A ênfase recai na integração desses manuais à cultura organizacional.

A disponibilização de um canal de denúncia é outro aspecto a ser considerado, pois esse mecanismo oferece aos funcionários a oportunidade de relatar ocorrências ou suspeitas de atos ilícitos de maneira confidencial e sem medo de represálias. No entanto, não basta disponibilizar o canal, é preciso promovê-lo ativamente e garantir que todos sejam conscientes de sua existência.

## **5. PROGRAMA DE INTEGRIDADE: DIFERENÇA DE COMPLIANCE COM AMPARO NA LEI ANTICORRUPÇÃO**

Posteriormente a promulgação da Lei Anticorrupção (2014), a Controladoria Geral da União (CGU), elaborou em 2015 um manual exclusivamente orientativo, desprovido de caráter vinculante ou normativo. O propósito do manual é orientar as empresas a estabelecerem ou melhorarem seus Programas de Integridade, para promoverem práticas que contribuam com um ambiente mais ético e transparente no âmbito corporativo.

O enfoque principal do manual consiste em apresentar medidas anticorrupção a serem adotadas pelas empresas, visando a prevenção, detecção, e remediação dos atos lesivos praticados contra a Administração Pública nacional e estrangeira. O Manual destaca cinco pilares fundamentais que devem integrar um Programa de Integridade eficaz: I) Comprometimento e apoio da alta direção; II) Instância responsável pelo Programa de Integridade; III) Análise de perfil e riscos; IV) Estruturação das regras e instrumentos; V) Estratégia de monitoramento contínuo.

Além de detalhar a implementação de cada componente acima, o Manual também destaca, a importância das empresas realizarem uma autoavaliação para compreenderem suas próprias necessidades e características específicas, incluindo operações, estrutura organizacional, cultura corporativa e as áreas mais susceptíveis a riscos. Dessa forma, define:

PROGRAMA DE INTEGRIDADE É UM PROGRAMA DE COMPLIANCE ESPECÍFICO PARA PREVENÇÃO, DETECÇÃO E REMEDIAÇÃO DOS ATOS LESIVOS PREVISTOS NA LEI 12.846/2013, QUE TEM COMO FOCO, ALÉM DA OCORRÊNCIA DE SUBORNO, TAMBÉM FRAUDES NOS PROCESSOS DE LICITAÇÕES E EXECUÇÃO DE CONTRATOS COM O SETOR PÚBLICO. (Programa de Integridade Diretrizes para Empresas Privadas – Controladoria Geral da União).

É importante notar, que as diretrizes contidas no documento elaborado pela CGU, se concentram no cumprimento da Lei Anticorrupção. Por essa razão, foi necessário a leitura de outros Manuais ou orientações que abordassem os fundamentos essenciais para implementação de um Programa de *Compliance* mais amplo.

#### 5.1. PROGRAMA DE INTEGRIDADE E DISTINÇÃO DO PROGRAMA DE COMPLIANCE

Programa de Integridade e Distinção do Programa de *Compliance* Para Antônio Fonseca, o termo “Integridade”, surgiu no contexto brasileiro, no texto da Lei 12.846/2013. Também conhecida como Lei Anticorrupção, entrou em vigor no Brasil em 2014 e trata da responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e inclui medidas específicas para prevenir, detectar e sancionar práticas corruptas e outras irregularidades praticadas por privados ou outros órgãos da Administração Pública contra a Administração Pública nacional ou estrangeira.

O artigo 7º, inciso VIII da referida lei, estabelece que, na aplicação das avaliações, devem ser considerados os mecanismos internos de integridade e ética adotadas pela pessoa jurídica.

No Decreto 11.129/2022, que revogou o Decreto 8.420/2015, e agora regulamenta a mencionada lei, trouxe uma alteração ao conceito de programa de integridade mencionado no inciso VIII, do artigo 7º. A redação do artigo 41 foi modificada e, agora, o novo conceito de programa de integridade é delineado no artigo 56, do decreto atual, com uma redação revisada.

Esta nova redação incorpora a palavra “prevenir”, à descrição do objetivo do programa de integridade e adiciona o inciso II, enfatizando a promoção de uma cultura de integridade no ambiente organizacional. Vejamos:

Para fins do disposto neste Decreto, 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:

I - prevenir, detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira; e

II - fomentar e manter uma cultura de integridade no ambiente organizacional.

Oliveira e Carmo (2022), ao analisar as mudanças entre os decretos de 2015 e 2022, relacionados à regulamentação da Lei Anticorrupção, concluem que não houve mudança significativa em comparação com o regulamento anterior, no entanto, enfatizam que as alterações ocorridas, reforçam a necessidade de constante aprimoramento e adaptação de seus programas de integridade por parte das empresas para atender as necessidades específicas de suas operações e aos riscos que estão expostos. Em outras palavras, é preciso que as empresas se mantenham alinhadas com as suas demandas em constante evolução.

Nesse contexto, a recomendação da CGU, no ano de 2015, continua atual, no sentido das empresas adotarem medidas anticorrupção e criarem Programas de Integridade com objetivo de prevenir, detectar e remediar atos lesivos à Administração Pública nacional e estrangeira.

Souza (2019), destaca que o Programa de Integridade visa combater a corrupção em todas as suas formas, enquanto o Programa de *Compliance* busca garantir que as empresas operem de acordo com as regras, leis e padrões estabelecidos. Ambos são elementos essenciais da governança corporativa promovendo a ética, a legalidade e prevenindo a corrupção nas empresas.

Macedo (2021), diferencia *Compliance* e integridade, descrevendo que o primeiro, tem um conceito mais abrangente, que aborda uma série de instrumentos que se complementam, para prevenir ou mitigar todos os riscos que possa impactar a organização devido a não conformidades legais e regulatórias.

Enquanto o segundo, tem uma abordagem mais específica e se concentra na proteção de riscos que podem se materializar em atos lesivos à Administração Pública nacional ou estrangeira, através de ações que envolvem fraude e/ou corrupção. A autora ressalta que embora ambos façam parte de um Programa de *Compliance*, é fundamental diferenciá-los, pois o combate à corrupção é uma consequência do

*Compliance*, mas a abordagem do Programa de Integridade se concentra apenas na Lei 12.846/2013.

## 5.2. A LEI ANTICORRUPÇÃO E A INFLUÊNCIA NA IMPLEMENTAÇÃO DE PROGRAMA DE INTEGRIDADE DAS ORGANIZAÇÕES

A Lei Anticorrupção desempenha um papel fundamental, no sentido de contribuir para o aumento da implementação de Programas de Integridade nas empresas brasileiras. Como já dito anteriormente, o termo “Integridade” na legislação brasileira, surge com a referida lei, assim como, a imputação da responsabilidade civil objetiva à pessoa jurídica que praticar crimes de corrupção contra a Administração Pública.

Lapolla (2019) ressalta que qualquer empresa em atividade no Brasil, interage com órgãos públicos, seja por meio de pagamento de impostos, concessão de licenças operacionais ou sujeição a procedimentos de fiscalização. Ele enfatiza a importância das empresas adotarem práticas éticas e transparentes em suas relações com o setor público, no sentido de estarem promovendo a integridade e prevenindo a corrupção, uma vez que essas interações podem criar oportunidades para práticas corruptas, como suborno e tráfico de influência.

Fonseca (2018), em seu estudo sobre integridade, ressalta que agir corretamente por convicção pessoal, reflete um alto padrão de moralidade, baseando-se nos valores éticos e morais individuais independente das leis. No entanto, ele destaca que, do ponto de vista jurídico, fazer o que é certo vai além das convicções pessoais e deve considerar os riscos do negócio e os impactos no resultado.

Por fim, Macedo (2021), lembra que o Programa de Integridade, conforme citado na Lei Anticorrupção, para servir como defesa em caso de crimes cometidos contra a Administração Pública, deve ser bem estruturado, eficaz e documentado, pois a alta administração possui responsabilidade objetiva, ou seja, não precisa ser culpada para responder por atos ilícitos. No entanto, a lei oferece a possibilidade de mitigação da punição à alta administração, se for comprovada por meio do Programa de Integridade, que não contribuiu para a ocorrência do ato lesivo.

## 5.3. A LEI ANTICORRUPÇÃO E A INFLUÊNCIA NA IMPLEMENTAÇÃO DE PROGRAMA DE INTEGRIDADE DAS ORGANIZAÇÕES

De acordo com Assi (2021), um Programa de *Compliance* eficaz e abrangente, promove a redução de custos com passivo judiciais, a neutralização de riscos de sanções administrativas como multas e autuações, o planejamento e redução de carga tributária, maior segurança jurídica nas relações comerciais com clientes, parceiros, fornecedores e stakeholders, conquista de maior credibilidade e bom relacionamento com os órgãos de fiscalização, proteção e melhoria da imagem institucional da empresa junto ao mercado, investidores e acionistas e aumento da competitividade e lucratividade do negócio.

Nesse contexto, torna-se cada vez mais necessário que as empresas mantenham registros dos procedimentos que reflitam suas políticas, seus valores e normas internas, bem como, evidências de treinamentos contínuos que comprovem a disseminação da conduta que a empresa espera de todos com quem ela se relaciona.

#### 5.4. CONSTRUINDO UMA EMPRESA INTEGRAL: PROMOVEDO A CULTURA ORGANIZACIONAL DE ÉTICA, INTEGRIDADE E CONFORMIDADE.

Já vimos que tanto a conformidade, quanto a integridade estão intrinsecamente ligadas à maneira como cada pessoa se relaciona com os princípios de uma Organização. Portanto, o *Compliance* está diretamente relacionado ao comprometimento das pessoas com a mitigação de riscos e a aderência às leis e regulamentos. Já vimos que tanto a conformidade, quanto a integridade estão intrinsecamente ligadas à maneira como cada pessoa se relaciona com os princípios de uma Organização. Portanto, o *Compliance* está diretamente relacionado ao comprometimento das pessoas com a mitigação de riscos e a aderência às leis e regulamentos.

Percebe-se que para estabelecer um ambiente empresarial ético, integro e em conformidade, é essencial fazer um esforço para alinhar os valores da empresa com as ações de todos os envolvidos, garantindo que as práticas internas estejam condizentes com a cultura organizacional que a empresa promove.

Para Srour (1998), as organizações são “sistemas abertos e campos de forças”, dessa forma, as organizações são vistas como entidades que interagem com o meio

externo e estão em constantes trocas de informações e recursos, estando sujeitas a diversas influências e pressões do ambiente externo.

Nesse sentido, tanto as influências ou as pressões, sejam competitivas, regulatórias, econômicas, sociais e etc., devem ser administradas para que a organização se ajuste aos desafios e mantenha a credibilidade para atrair novos investimentos, clientes e prosperidade do negócio.

A Fundação Nacional da Qualidade – FNQ, na publicação do e-book temático sobre “cultura organizacional”, em 2018, apresenta a abordagem de Edgar Schein, um renomado Ph.D. em Psicologia Social, dos Estados Unidos, acerca da cultura organizacional.

Segundo ele, a cultura organizacional é composta por vários elementos e percebido a partir de três níveis: I) Artefatos: O mais superficial nível de cultura de uma organização, composto pelos elementos mais perceptíveis da cultura da empresarial, inclui símbolos, lemas, as histórias e outros aspectos que caracterizam a cultura da empresa; II) Valores: Estes são o segundo nível, representam os princípios que são considerados relevantes para a organização e que são compartilhados entre os membros e envolvidos com a empresa. Geralmente, esses valores são criados pelos fundadores da organização; III) Pressuposições básicas: Este é nível mais profundo da cultura organizacional e abrange as crenças fundamentais da organização.

Essas crenças influenciam diretamente as ações das pessoas que se relacionam com a organização, moldando a maneira como a empresa interage com o ambiente interno e externo.

Na lição de Srour (2013), ele destaca que em um cenário globalizado caracterizado por intensa concorrência, as empresas se deparam com desafios de grande relevância. Como a prática de concorrência desleal, e crescente pressão dos clientes. No entanto, a adoção uma abordagem ética nos negócios pode atuar como mecanismo eficaz para mitigar a vulnerabilidade. Em outras palavras, as empresas podem se resguardar contra os riscos e problemas que possam surgir em decorrência de condutas antiéticos e ilegais.

Isso pode tornar-se um diferencial competitivo para as empresas, permitindo a conquista da lealdade dos clientes, ao mesmo tempo que sustenta e fortalece a organização ao longo do tempo.

Ele sugere práticas que as empresas devem adotar em suas operações e estratégias para demonstrar a responsabilidade ética nos negócios. Primeiramente, destaca-se a utilização de selos de qualidade em produtos, os quais certificam que o produto atende a padrões específicos de qualidade, segurança ou sustentabilidade. Além disso, a certificação de processos ou serviços e da origem dos insumos é sugerida como uma maneira de assegurar que as práticas e serviços realizados atendem a rigorosos padrões de qualidade, enquanto os insumos são provenientes de fontes responsáveis.

Outra prática relevante sugerida é o atendimento personalizado para clientes especiais, direcionando esforços para o atendimento de grupos específicos como idosos, pessoas com deficiência, mulheres grávidas etc. Assim como a adoção de fontes renováveis de energia, essencial para redução de impacto ambiental. Além disso, as ações sociais empresariais constituem uma importante vertente na responsabilidade ética nos negócios, promovendo engajamento em atividades voltadas para preservação do meio ambiente, promoção da diversidade etc.

#### 5.5. COMPLIANCE NAS EMPRESAS BRASILEIRAS: LIÇÕES DE SUCESSO E DE FALHAS NA CONFORMIDADE E/OU NA ÉTICA EMPRESARIAL.

De acordo com a pesquisa realizada pela Deloitte, uma renomada empresa de serviços de auditoria, consultoria e assessoria financeira e tributária, 113 empresas brasileiras foram consultadas sobre Integridade Corporativa no Brasil e a evolução do *compliance* e das boas práticas empresariais de 2016 a 2024.

Dentre essas empresas participantes, 88% possuem uma área responsável pelo programa de *compliance*, sendo que 37% contam com uma área especificamente designada para o *compliance*, enquanto 51% tem o programa de *compliance* liderado por outras áreas da empresa, tais como: I) Conselho de Administração; III) Comitê de Auditoria; III) Presidência/CEO; IV) Gestão de Risco/Controle Interno; V) Financeiro; VI) Jurídico; VII) Auditoria Interna.

De acordo com os resultados da pesquisa, 52% das empresas afirmam que a ferramenta contribuiu para a melhoria de seus resultados financeiros, enquanto 37%, relatam que essa contribuição foi significativa. Por outro lado, 11% refere que não houve alterações em seus resultados. Importante ressaltar, que embora a pesquisa não forneça o faturamento individual de cada empresa participante, ela indica que, no ano de 2021, 10% delas tiveram receita líquida de mais de 10 bilhões e 20% tiveram receita inferior a 100 milhões. Isso sugere que as empresas participantes abrangem empresas de grande e médio porte.

Outro dado relevante dessa pesquisa é que 41% das empresas têm a intenção de aumentar investimentos em *Compliance* no período de 2022 a 2024, enquanto 32% pretendem aumentar de forma moderada, 25% pretendem manter seus níveis atuais e apenas 2% planejam reduzir seus investimentos nessa área.

Dentre os dados relevantes identificados na pesquisa, foi observado que as empresas fortaleceram suas práticas de controle interno por diversos motivos. Entre eles, 80% apontam o aumento da sustentabilidade do negócio como a principal razão, 72% destacaram a prevenção de riscos à imagem como principal motivo enquanto 69% consideram que o fator principal é ter um programa estruturado. Além disso, 60% afirmaram que atender as exigências regulatórias locais é o motivo predominante.

Esses dados indicam a importância do *Compliance* nas empresas brasileiras e como ele influencia na contribuição de melhorias nos resultados financeiros e motiva mais investimentos nessa área devido ao reconhecimento de seus benefícios em termos de sustentabilidade, gestão de riscos e conformidade regulatórias.

Nesse contexto, vejamos alguns exemplos de empresas brasileiras que sofreram impactos negativos em função da ausência ou ineficiência do *Compliance*.

#### **5.5.1. Caso Vinícolas da Serra do Rio Grande do Sul: Aurora, Garibaldi e Salton.**

Essas três grandes vinícolas brasileiras, contrataram mão de obra terceirizada para a colheita de uvas e em janeiro deste ano se viram envolvidas em grave acusação de contratação de trabalho análogo a escravidão.

Segundo foi noticiado pela imprensa no país, foram resgatados 207 homens, em 22 de fevereiro de 2023, a grande maioria baianos, que conforme os auditores do trabalho, havia fortes indícios de trabalho análogo à escravidão.

Para Santos, embora ele acredite que as vinícolas não tenham cometido o crime de forma intencional (dolosamente), há de se admitir que houve falha por parte da administração das vinícolas no dever de monitorar e fiscalizar o cumprimento das normas legais. Nesse sentido, ele alerta para uma realidade onde as empresas não valorizam a importância do *Compliance*, e considera isso um grave erro, pois, a falta do *Compliance* pode ser extremamente prejudicial, no caso citado por exemplo, prejudicou a indústria vinícola como um todo, uma vez que muitos compradores deixaram de comprar os produtos para evitar a associação ao trabalho escravo.

Santos (2023), cita ainda, que a Agência Brasileira de Promoção de Exportações e Investimentos (APEX), retirou as três empresas do projeto “Wines from Brasil”, e isso terá um impacto negativo na imagem dessas empresas, além de custos financeiros com processos administrativos, civis e criminais decorrentes dos fatos. E destaca também os custos humanos sofridos pelas pessoas que passaram pela situação de humilhação que não podem ser mensurados o que vai exigir tempo e recursos para sua recuperação.

Por fim, ele ressalva que essa ocorrência, vai além dos danos causados a imagem e patrimônio das vinícolas, afeta a imagem de uma indústria importante no agronegócio brasileiro e mundial.

Vale lembrar que segundo o canal de notícias g1.com<sup>3</sup>, as vinícolas foram condenadas a pagar dois milhões em indenização aos trabalhadores.

Em 23 de junho de 2023, quatro meses após o envolvimento da empresa na contratação irregular de trabalhadores, a Revista Veja, publicou em sua versão eletrônica<sup>4</sup>, a notícia de que a Vinícola Salton, estaria investindo 1,5 milhão de reais em programa de *Compliance* e passou a adotar diversas medidas de controle,

---

<sup>3</sup> Disponível em: <https://g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/noticia/2023/03/10/vincolas-pagarao-r-9661-a-cada-trabalhador-em-indenizacao-por-trabalho-escravo.ghtml>

<sup>4</sup> Disponível em: <https://veja.abril.com.br/coluna/radar/salton-investe-r-15-milhao-em-compliance-apos-resgate-de-trabalhadores>

fiscalização e ações positivas voltadas para a contratação de pessoal, em especial trabalhadores temporários em época de colheita.

A cooperativa Aurora, em atividade há 92 anos, se comprometeu, conforme entrevista concedida pelo seu presidente, ao Portal do jornal digital GZH Pioneiro (2023)<sup>5</sup>, que a cooperativa não vai mais terceirizar os trabalhadores temporários e vai implementar ações que assegurem as relações com os parceiros, além de cumprir com todos os compromissos assumidos com o Ministério público do Trabalho (MPT), ao assinar o Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) e buscar aperfeiçoar os processos e mecanismos de fiscalização.

Já o Portal Correio do Povo em maio de 2023, noticiou<sup>6</sup>, que a Cooperativa Vinícola Garibaldi, de acordo com o seu gerente de Marketing, estaria reestruturando as práticas e procedimentos para garantir as normas internas e as regulamentações legais, ou seja, vai investir para reestruturar o *Compliance* na empresa, adotando segundo ele medidas mais cautelosas e protetivas.

Para evitar situações como a relata acima, a Controladoria da União – CGU, em 2015, criou o Programa Empresa Pró-Ética, com objetivo de incentivar as empresas brasileiras a implementarem Programas de *Compliance* efetivos. No ciclo de 2020/2021, 327 empresas se inscreveram, das quais 195 foram avaliadas e atendiam a todos os requisitos do programa. Dentre essas, 67 empresas foram aprovadas e reconhecidas como “Empresa Pró-Ética”.

Este Relatório<sup>7</sup>, revela que a Natura e Co, com sede em São Paulo, filiais em diversos estados brasileiros, incluindo a Bahia, além de operar em mais de 100 países instituiu seu programa de Integridade, antes de 2013.

Conforme revelado em seu relatório anual em 2022, disponível no seu próprio site a Natura e Co é um grupo empresarial global, que compreende quatro marcas de grande destaque no mercado: Avon, Natura, The Body Shop e Aesop. Possui uma

---

<sup>5</sup> Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/pioneiro/geral/noticia/2023/03/na-vinicola-aurora-nao-terceirizaremos-mais-trabalho-temporario-no-periodo-de-safra-diz-presidente-da-cooperativa-clfk345pr000b016bkofjzriw.html>

<sup>6</sup> Disponível em: <https://www.correiodopovo.com.br/not%C3%ADcias/rural/cooperativa-vin%C3%ADcola-garibaldi-reestrutura-%C3%A1rea-de-compliance-1.1028041>.

<sup>7</sup> Relatório Anual Natura & Co. Disponível em: <https://api.mziq.com/mzfilemanager/v2/d/67c3b7d4-64ea-4c2f-b380-6596a2ac2fbf/b018e31a-fdde-bc9e-e95e-35f1f678dc0b?origin=1>.

extensa rede de lojas, representantes e consultores, além de mais de 30 mil colaboradores. O referido documento destaca a ênfase na ética e no *Compliance* como pilares fundamentais para seu crescimento.

A empresa, implementou um Programa de Ética e *Compliance* abrangente e eficaz, englobando políticas, procedimentos, treinamento, comunicações, supervisão de terceiros, monitoramento e investigações. Esse programa é aplicado em todas as unidades de negócios, demonstrando o comprometimento da empresa com práticas empresariais éticas e transparentes.

Segundo o Relatório de 2022, todas as unidades de negócio possuem um Comitê de Ética encarregado de gerenciar as questões críticas. A empresa aborda questões prioritárias e delimita as disposições das relações com sua equipe interna e externa, tanto no código de conduta e ética destinado aos colaboradores quanto no documento direcionado aos fornecedores.

Em 2022, Fabiana Otero divulgou no Portal de Notícias Rede Pará, que a Natura e Co, recebeu o reconhecimento do Ethisphere Institute, como uma das empresas mais éticas do mundo. O Instituto, renomado globalmente na definição de padrões para práticas éticas nos negócios, destacou a Natura e Co, como a única empresa brasileira entre as 136 empresas, de 22 países e 45 setores industriais.

A matéria, destaca também, a declaração de João Paulo Ferreira, CEO do grupo Natura e Co, na América Latina, enfatizando a importância do esforço conjunto da empresa para enfrentar desafios, desenvolvendo uma abordagem empresarial que promove benefícios tanto para as pessoas quanto para o mundo.

Ele expressa a satisfação ao receber o reconhecimento por mais uma conquista e por manter a posição ranking das empresas mais éticas do mundo por 12 anos consecutivos. Isso evidencia o compromisso da empresa com a ética percebe-se que a empresa valoriza a ética nos negócios, indicando que um Programa de *Compliance* robusto e eficaz não apenas previne e reduz riscos, mas também contribui para agregar valor, construir confiança e promover a sustentabilidade dos negócios.

## **6. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Diante do estudo, foi possível perceber que a prática de *Compliance* corporativo é um tema de discussão ampla que tem por finalidade guiar as empresas a desenvolverem um sistema de gestão baseada na conformidade, na ética e na integridade que possa demonstrar transparência e confiança nas relações com seus empregados, gestores, clientes, fornecedores, terceiros e com a Administração Pública. E ainda detectar as ameaças e buscar medidas para sanar ou mitigar as questões que surgirem no percurso da execução das atividades empresariais.

Ficou esclarecido também a importância da adoção de um Programa de *Compliance*/Integridade, pois, a empresa é formada por pessoas que executam diversas funções para realização da atividade econômica. Nesse sentido, a conduta será individual e aí se encontra um grande desafio para a gestão empresarial.

Como assegurar que a ação intencional ou não de um indivíduo que se relaciona com a empresa possa comprometer a sua imagem, reputação ou lhe causar lesão patrimonial seja pela prática de ato ilícito ou não conformidade? Essa é uma pergunta que tem impulsionado as empresas a estarem atentas ao *Compliance* como ferramenta essencial para auxiliar a disseminação de condutas condizentes com a visão da organização, uma vez que a legislação vem imputando a responsabilidade objetiva a pessoa jurídica por alguns atos cometidos por empregados ou terceiros ligados a empresa, mesmo que esta não tenha contribuído para o fato.

Ressaltamos que esta revisão não esgota o tema, mas buscou-se minimamente apresentar discussões atuais a respeito de um assunto de grande relevância para o desenvolvimento econômico, diante de um mercado competitivo, de constantes alterações regulatórias e de disponibilização de informações de forma praticamente instantânea nas redes sociais, resta, às organizações adotarem a transparência e a ética na execução de suas atividades empresariais, seja para se resguardarem, seja para evitar, sanar ou mitigar situações que ocorram no ambiente de suas relações empresariais e, ainda, incluir cultura organizacional de integridade, diversidade, moralidade e tantas outras de interesse do mercado e da sociedade.

Por fim, conclui-se que a implementação do *Compliance* é importante para as empresas no geral, pois, eleva a confiança nos negócios perante o mercado nacional e internacional, atrai investimentos, melhora a relação com as pessoas e com o meio

ambiente, evita litígios e prejuízos patrimoniais, bem como promove a inclusão, a diversidade, combate à corrupção, a discriminação, o racismo, o assédio e melhora a reputação e imagem da organização.

## 7. REFERÊNCIAS

ASSI, Marcos. **Gestão de Riscos com Controles Internos: Ferramentas, Certificações e Métodos Para Garantir a Eficiência dos Negócios**. ed. São Paulo: Saint Paul Editora, 2018.

BOBSIN, Arthur. **Como e quando surgiu o Compliance**. Disponível em: <<https://online.flippingbook.com/view/754019/34/>>. Acesso em: 10 out. 2023.

BRASIL, **Decreto nº 11.129, de 11 de julho de 2022**. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Decreto/D11129.htm#art70](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D11129.htm#art70)>. Acesso em: 13 nov. 2023.

BRASIL, **Lei Anticorrupção**. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm)>. Acesso em: 13 nov. 2023.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO, **Programa de Integridade: Diretrizes para Empresas Privadas**. Disponível em: <<https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/programa-de-integridade-diretrizes-para-empresas-privadas.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2023.

Deloitte. **Integridade Corporativa no Brasil: Evolução do compliance e das boas práticas empresariais nos últimos anos**. Disponível em: <[https://img04.en25.com/Web/DeloitteToucheTohmatsuAuditoresIndependente/%7B351bf10a-5289-4738-83be-5136d35832e3%7D\\_pesquisa-integridade-corporativa-brasil-2022.pdf?utm\\_campaign=ra-112022-pesquisa-integridade-corporativa-download&utm\\_medium=email&utm\\_source=Eloqua&idcmp=br%3A2em%3A3cc%3A4elqbr%3A5gen%3A6oth](https://img04.en25.com/Web/DeloitteToucheTohmatsuAuditoresIndependente/%7B351bf10a-5289-4738-83be-5136d35832e3%7D_pesquisa-integridade-corporativa-brasil-2022.pdf?utm_campaign=ra-112022-pesquisa-integridade-corporativa-download&utm_medium=email&utm_source=Eloqua&idcmp=br%3A2em%3A3cc%3A4elqbr%3A5gen%3A6oth)>. Acesso em: 13 nov. 2023.

FEBRABAN, Federação Brasileira De Bancos. **Guia: Boas Práticas de Compliance**. Disponível em: <[https://cmsarquivos.febraban.org.br/Arquivos/documentos/PDF/febraban\\_manual\\_compliance\\_2018\\_2web.pdf](https://cmsarquivos.febraban.org.br/Arquivos/documentos/PDF/febraban_manual_compliance_2018_2web.pdf)>. Acesso em: 13 nov. 2023.

FQN. **Cultura Organizacional**. Disponível em: <[https://fnq.org.br/comunidade/wp-content/uploads/2018/12/n\\_33\\_cultura\\_organizacional.pdf](https://fnq.org.br/comunidade/wp-content/uploads/2018/12/n_33_cultura_organizacional.pdf)>. Acesso em: 13 nov. 2023.

FREITAS, Alfredo. **Compliance: O Guia Essencial**. Disponível em: <<https://www.direitoprofissional.com/compliance/>>. Acesso em: 10 out. 2023.

HAGE, Jorge. **Os dez anos da Lei Anticorrupção**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2023-ago-10/jorge-hage-dez-anos-lei-anticorruptao/>>. Acesso em: 11 out. 2023.

IBGC, o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. **Compliance à Luz da Governança Corporativa**. Disponível em: <[https://www.legiscompliance.com.br/images/pdf/ibgc\\_orienta\\_compliance\\_a\\_luz\\_da\\_governaca.pdf](https://www.legiscompliance.com.br/images/pdf/ibgc_orienta_compliance_a_luz_da_governaca.pdf)>. Acesso em: 13 nov. 2023.

LAPOLLA, Marcelo. **Compliance para escritórios de advocacia**. Disponível em: <[https://www.legiscompliance.com.br/flipping\\_cac\\_comtexto/cac\\_comtexto\\_ed1/files/cac\\_comtexto.pdf](https://www.legiscompliance.com.br/flipping_cac_comtexto/cac_comtexto_ed1/files/cac_comtexto.pdf)>. Acesso em: 11 out. 2023.

LUGARINHO, Helen. **O Que a Lei Anticorrupção Americana tem a ver com Compliance?** Disponível em: <<https://clickcompliance.com/lei-anticorruptcao-americana-compliance/>>. Acesso em: 11 out. 2023.

NEVES, Edmo. **O Compliance na França e no Brasil**. Disponível em: <[https://www.legiscompliance.com.br/flipping\\_cac\\_comtexto/cac\\_comtexto\\_ed1/files/cac\\_comtexto.pdf](https://www.legiscompliance.com.br/flipping_cac_comtexto/cac_comtexto_ed1/files/cac_comtexto.pdf)>. Acesso em: 13 nov. 2023.

OLIVEIRA, Rafael; CARMO, Thiago. **Programas de integridade no novo regulamento da Lei Anticorrupção**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/369871/programas-de-integridade-no-novo-regulamento-da-lei-anticorruptcao>>. Acesso em: 13 nov. 2023.

OTERO, Fabiana. **Natura &Co é considerada uma das Empresas Mais Éticas do Mundo pelo Ethisphere Institute**. Disponível em: <<https://redepara.com.br/Noticia/224135/natura-co-e-considerada-uma-das-empresas-mais-eticas-do-mundo-pelo-ethisphere-institute>>. Acesso em: 13 nov. 2023.

Paiva Freitas, D. P., & Blanchet, L. A. (2020). **A adoção explícita do compliance pela administração pública direta**. Revista Do Direito Público, 15(3), 30–47. Disponível em: <<https://doi.org/10.5433/1980-511X.2020v15n3p30>>. Acesso em: 13 nov. 2023.

RIBEIRO, Marcia Carla Pereira; DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. **Compliance e Lei Anticorrupção nas Empresas**. Disponível em: <[https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/52/205/ril\\_v52\\_n205\\_p87.pdf](https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/52/205/ril_v52_n205_p87.pdf)>. Acesso em: 13 nov. 2023.

RIZZO, Eloy; LEME, André; ARAÚJO, Heitor. **Decreto Nº 11.129/2022 – Regulamentando A “Lei Anticorrupção”**. Disponível em: <<https://lec.com.br/decreto-no-11-129-2022-regulamentando-a-lei-anticorruptcao/>>. Acesso em: 13 nov. 2023.

SANTOS, Sandro. **Três vinícolas e uma lição: compliance importa**. Disponível em: <[https://www.agrolink.com.br/colunistas/tres-vinicolas-e-uma-licao--compliance-importa\\_476865.html?RefPR=4077](https://www.agrolink.com.br/colunistas/tres-vinicolas-e-uma-licao--compliance-importa_476865.html?RefPR=4077)>. Acesso em: 11 out. 2023.

SIMONSEN, Ricardo. **Os Desafios do Compliance**. Disponível em: <[https://fgvprojetos.fgv.br/sites/fgvprojetos.fgv.br/files/cadernos\\_compliance\\_site\\_upd\\_ate.pdf](https://fgvprojetos.fgv.br/sites/fgvprojetos.fgv.br/files/cadernos_compliance_site_upd_ate.pdf)>. Acesso em: 11 out. 2023.

SOUZA, Adriana Babi Benetti de. **As Origens e o Papel do Compliance**. Disponível em: <[https://www.legiscompliance.com.br/flipping\\_cac\\_comtexto/cac\\_comtexto\\_ed1/files/cac\\_comtexto.pdf](https://www.legiscompliance.com.br/flipping_cac_comtexto/cac_comtexto_ed1/files/cac_comtexto.pdf)>. Acesso em: 10 out. 2023.

SROUR, Robert Henry. **Ética Empresarial**. ed. 4. São Paulo: Elsevier Editora, 2013. Disponível em: <[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7621344/mod\\_resource/content/1/%C3%89tica%20Empresarial.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7621344/mod_resource/content/1/%C3%89tica%20Empresarial.pdf)>. Acesso em: 13 nov. 2023.

SROUR, Robert Henry. **Poder Cultura e Ética nas Organizações**. ed. 8. São Paulo: Editora Campos, 1998. Disponível em: <<https://estadoeadministracaofcap.files.wordpress.com/2012/10/sroure-1998.pdf>>. Acesso em: 13 nov. 2023.

Transparência Internacional. **Índice de Transparência e Governança Pública**. Disponível em: <<https://transparenciainternacional.org.br/>> Acesso em: 13 nov. 2023.

VIEGAS, Jacqueline. **Transparência: O que é compliance?** Disponível em: <<https://sebraers.com.br/momento-da-empresa/o-que-e-compliance/>>. Acesso em: 11 out. 2023.