



CAMILA LETICIA PLIMO DE ASSUNÇÃO

OS BENEFÍCIOS DO PROGRAMA DE COMPLIANCE CORPORATIVO

Cuiabá/MT

2021

CAMILA LETICIA PLIMO DE ASSUNÇÃO

OS BENEFÍCIOS DO PROGRAMA DE COMPLIANCE CORPORATIVO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca Avaliadora do Departamento de ADMINISTRAÇÃO, da Faculdade FASIPE Cuiabá, como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Esp. Priscila Rosa da Silva.

Cuiabá/MT

2021

CAMILA LETICIA PLIMO DE ASSUNÇÃO

OS BENEFÍCIOS DO PROGRAMA DE COMPLIANCE CORPORATIVO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca Avaliadora do Curso de Administração – Faculdade FASIPE Cuiabá, como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Aprovado em: 04 de dezembro de 2021

Esp. Priscila Rosa da Silva.
Coordenadora do Curso

BANCA EXAMINADORA

Esp. Priscila Rosa da Silva.
FASIPE CPA

Esp. Rodrigo Yawata Chagas
FASIPE CPA

Me. Emilton Ramos Varanda Jr.
FASIPE CPA

Cuiabá/MT

2021

DEDICATÓRIA

**Dedico este trabalho a toda minha família.
Sou muito grato pelo maravilhoso exemplo
de vida e de fé que sempre me deram!**

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por me sustentar até aqui, a minha mãe por me ajudar em todos os momentos da minha vida e ao meu pai (*em memória*) que sempre me incentivou a lutar pelos meus sonhos!

Liberdade é o direito de fazer tudo àquilo que
as leis permitem.

(Montesquieu).

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo investigar através de uma pesquisa bibliográfica acerca dos benefícios do programa de compliance corporativo. O Compliance é um alinhamento de valores e objetivos, em conjunto, realiza a gestão dos controles interno e a adequação da empresa às normas legais e regulamentares. No decorrer dos últimos anos houve um aumento de preocupação em relação as práticas empresariais que possam ser prejudiciais à sociedade. O termo Compliance é uma ferramenta que busca o cumprimento de regras estabelecidas. Compliance trate-se de conformidade com normas legais, regulamentos e políticas que os funcionários das organizações devem cumprir no âmbito de se evitar desconformidades e promover as punições cabíveis às eventuais ilegalidades que forem cometidas. Com o presente estudo pode-se entender que as empresas e seus administradores estão sujeitos, além do tradicional combate jurídico repressivo, às possibilidades de recorrer aos instrumentos específicos para a prevenção, notadamente com vistas à adoção de programas de integridade e compliance. Tais normas são denominadas de normas promocionais ou de incentivo e podem representar um novo caminho para controle mais eficiente da corrupção.

Palavras-chaves: Compliance; corrupção; fundamentos; estruturação.

ABSTRACT

This study aimed to investigate through a literature review the benefits of the corporate compliance program. Compliance is an alignment of values and objectives, together, it manages internal controls and the adequacy of the company to legal and regulatory standards. Over the past few years there has been an increase in concern about business practices that could be harmful to society. The term Compliance is a tool that seeks to comply with established rules. Compliance refers to compliance with legal rules, regulations and policies that employees of organizations must comply with in order to avoid non-compliance and promote the appropriate punishments for any illegalities that are committed. With this study, it can be understood that companies and their managers are subject, in addition to the traditional repressive legal combat, to the possibilities of resorting to specific instruments for prevention, notably with a view to adopting integrity and compliance programs. Such norms are called promotional or incentive norms and can represent a new path to more efficient control of corruption.

Keywords: Compliance; corruption; fundamentals; structuring.

LISTA DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1. Evolução do Compliance..... | 16 |
| Figura 2. Eficácia do programa compliance..... | 26 |
| Figura 3. Visão holística de compliance..... | 27 |
| Figura 4. Organização do compliance..... | 28 |

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| 1- INTRODUÇÃO..... | 10 |
| 1.1- CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA..... | 10 |
| 1.2- CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA..... | 10 |
| 1.3 OBJETIVOS..... | 11 |
| 1.3.1- Objetivo geral..... | 11 |
| 1.3.2- Objetivos específicos..... | 11 |
| 1.4- JUSTIFICATIVA..... | 11 |
| 1.5- METODOLOGIA..... | 12 |
| 1.6- HIPÓTESES..... | 12 |
| 1.7- ESTRUTURA DO TRABALHO..... | 13 |
| 2- REFERENCIAL TEÓRICO..... | 14 |
| 2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO COMPLIANCE..... | 14 |
| 2.2 O COMPLIANCE CORPORATIVO..... | 17 |
| 2.3 ESTRUTURAÇÃO DO PROGRAMA DE COMPLIANCE CORPORATIVO | 22 |
| 3- METODOLOGIA..... | 25 |
| 4- RESULTADOS E DISCUSSÃO..... | 26 |
| 5 - CONCLUSÃO..... | 31 |
| REFERÊNCIAS..... | 33 |

1. INTRODUÇÃO

Desde o período pós revoluções, o mundo se deparou com significativas alterações políticas, econômicas, culturais, morais e até mesmo relacionadas às formas de subsunção do trabalho ao capital (BATISTI, 2017).

Diante de uma economia cada vez mais globalizada, da existência de agências reguladoras que atuam fiscalizando e regulamentando determinadas atividades econômicas e de uma sociedade em que os cidadãos estão cada vez mais conscientes de seus direitos e exigentes quanto à qualidade dos produtos comercializados no mercado, o simples cumprimento da legislação não é mais suficiente para satisfazer os anseios dos consumidores, investidores, parceiros comerciais e trabalhadores que se relacionam com pessoas jurídicas que exercem atividade empresária.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA

A ética corporativa e a conformidade são um campo complexo de dominar, e todos podem se beneficiar quando da utilização do Compliance corporativo. Na esfera empresarial, Compliance trata principalmente a conduta de estar em concordância com as normas externas e internas voltadas ao exercício profissional de determinada área/segmento, objetivando o fim de riscos legais.

A sociedade empresária deve possuir um departamento de compliance responsável pela implantação, acompanhamento e efetividade do programa; as pessoas encarregadas do programa devem possuir autonomia e independência; devem ser aptas a reportar as ocorrências verificadas a mais alta direção da sociedade.

O Compliance é analisado dentro de um contexto próprio de uma sociedade de risco e como um novo paradigma de governança corporativa no meio empresarial, embora com esta não se confunda, sendo um dos seus aspectos. A autorregulação das empresas apresenta-se como uma necessidade da sociedade de risco, visando mitigá-lo a partir da co-atuação do Estado com o poder econômico.

1.2 CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA E PROBLEMA

As regras de conduta incorporadas aos programas de compliance cumprem uma dupla função. A primeira delas seria a de proteção interna, que se resume em pacificar os comportamentos aceitáveis para a empresa e estabelecer as condutas que estão de acordo com seus valores, valendo, assim, internamente para o cumprimento da legalidade e de suas normas próprias de atuação (ética interna da empresa). Quais os benefícios advindos do programa de compliance corporativo?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 – Objetivo geral

Investigar sobre os benefícios do programa de compliance corporativo.

1.3.2 - Objetivos Específicos

- Estudar sobre a evolução histórica do compliance.
- Abordar sobre o compliance corporativo.
- Analisar acerca da estruturação do programa de compliance corporativo.

1.4 JUSTIFICATIVA

Novos estudos, pesquisas e evidências empíricas demonstram que as sociedades empresárias que possuem uma reputação ética no desempenho de suas atividades e que adotam boas práticas de governança corporativa possuem valor mais elevado, menores custos e empregados mais satisfeitos.

Ao se adaptarem a esse novo ambiente legal e regulatório, as sociedades empresárias passaram a aliar ao estudo de comportamento das pessoas (próprio da psicologia), a adoção de práticas científicas no gerenciamento de sua ética corporativa e de seu risco legal.

A adoção de programa de compliance reflete positivamente na reputação que as sociedades empresárias constroem ao longo de seus anos de existência, fortalece suas marcas e aumenta sua capacidade de atingir novos clientes e investidores.

Até mesmo os empregados dessas organizações são positivamente atingidos, uma vez que se envolvem e se comprometem mais com as atividades por eles desempenhadas na organização, são incentivados a agirem corretamente, além de trabalharem mais satisfeitos e de forma mais produtiva.

1.6 METODOLOGIA

Existem várias maneiras de classificar uma pesquisa. Essa classificação depende do objetivo da pesquisa, dos procedimentos de coleta, das fontes de informação e da natureza dos dados. Neste estudo a metodologia adotada será de revisão bibliográfica, optando por literatura na língua portuguesa, livros e por meio da internet (BRÜGGER, 2011).

Baseia-se o presente estudo, em pesquisa bibliográfica, descritiva e qualitativa. A pesquisa qualitativa possibilita uma maior liberdade teórico-metodológica, sendo que os limites de sua iniciativa são fixados pelas condições exigidas a um trabalho científico, contudo deve ter uma estrutura coerente, lógica, plausível e com e nível de objetivação suficiente para merecer a aprovação dos cientistas em um processo intersubjetivo de apreciação (GIL, 2010).

Neste estudo a metodologia adotada foi de revisão bibliográfica, optando por literatura na língua portuguesa, livros e por meio da internet. Para este fim, localizaram-se os descritores como indexadores da busca: “Compliance”; “Risco”; “Funções”, “Organização”, os quais foram submetidos a cruzamentos entre si, utilizando-se o operador booleano *AND*, na tentativa de se encontrar a produção científica correspondente, na tentativa de se encontrar a produção científica correspondente, referentes aos artigos relacionados ao tema.

1.6 – HIPOTESE/SUPOSIÇÃO

Ao adotar procedimentos de compliance, as sociedades empresárias também conseguem reduzir o número de demandas contra ela movidas e com isso diminuem seus custos com o acompanhamento e a extinção desses processos e com a contratação de advogados.

Um bom procedimento de compliance favorece, ainda, a tomada de decisões mais consciente e segura, reduzindo, assim, o custo operacional da sociedade empresária; constitui um pressuposto para que haja uma boa governança corporativa.

1.7 – ESTRUTURA DO TRABALHO

O presente estudo está dividido em quatro partes a saber: inicialmente apresenta-se o tema na introdução bem como os objetivos e a problemática do presente estudo e sua metodologia, no segundo tópico dá-se ênfase no referencial teórico onde se estuda acerca do compliance, no terceiro tópico demonstra-se a metodologia e no quarto tópico aborda-se os Resultados e a discussão.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO COMPLIANCE

Durante décadas, a visão preponderante era a que defendia que a única responsabilidade da empresa seria gerar lucros para seus proprietários e que só a eles deveria prestar contas. Tal modelo tornou-se limitado diante da realidade socioeconômica em constante modificação, que determinou a ampliação de seu papel, para alcançar inclusive objetivos internacionais de combate à corrupção.

Merecem destaque, portanto, as considerações sobre a corrupção e a atuação das empresas como agentes estratégicos no combate às mazelas provocadas pela corrupção, em especial nos aspectos políticos e econômicos (HOOG, 2019).

Em 2019, a Receita Federal do Brasil, a Polícia Federal e o Ministério Público Federal brasileiro apertaram o cerco contra a corrupção de forma bastante significativa e a cada dia se utilizam de mecanismos cada vez mais eficazes contra essas ilicitudes. Por outro lado, não obstante as críticas, o Poder Judiciário também vem fazendo o seu papel.

No ranking mundial da corrupção, o Brasil tem sido relacionado como um dos países mais corruptos do mundo. O que não é motivo de surpresa diante da sequência de escândalos que vem povoando a mídia brasileira e mundial. Segundo a entidade Transparency International, o Brasil ocupa o 79º lugar no ranking de corrupção internacional de uma pesquisa que avalia 176 países (DUTRA, 2018).

Decorrente desta corrupção começaram a surgir programas de conformidade corporativa, que na prática, esses programas assumiram muito mais responsabilidades na última década, porque os riscos para as organizações aumentaram.

Muitos desses riscos ainda estão enraizados em alguma questão de conformidade regulatória: sanções comerciais, privacidade de dados, padrões de trabalho, meio ambiente e assim por diante. Mas esses riscos agora também ameaçam a reputação de uma empresa com consumidores, parceiros de negócios e outras partes interessadas - e preservar a reputação com esses grupos é uma alta prioridade para conselhos e CEOs.

O Compliance não é um instituto novo, pois há décadas vem sendo difundido e aplicado no exterior. No Brasil, a operação da Polícia Federal intitulada “operação lava jato” e os escândalos de corrupção ajudaram a difusão da temática. Isso auxiliou bastante para que nosso país deixasse de ser um mero observador inerte a impunidade das empresas com grande

poderio econômico, político e organizacional, passando a entender que o crescimento deve ser baseado em alguns pilares, tais como: organização, comprometimento, transparência, honestidade e competência. Para resumir os cinco itens, basta usar o termo Compliance que, por si só, abrange todos os conceitos elencados (MATHIES, 2018).

Partindo do significado do termo, o compliance é conceituado por alguns autores como o comportamento em conformidade com um predeterminado conjunto de medidas regulatórias e que, por tal razão, se refere à extensão com que os agentes econômicos agem de acordo com as prescrições contidas nas leis e demais atos normativos (CAMARGO, 2015).

Ao estudar com mais profundidade o tema, se aprende que este não é um conceito de aplicação temporária para as Organizações se comportarem, visando conseguir cumprir exigências ou adequarem-se a instruções normativas, pelo contrário, as Organizações na atualidade devem respirar, viver e exalar em todas as suas atividades o instituto ora em estudo (CASTRO; ANTONIETTO, 2014).

Conforme Freitas Junior (2017), a implantação do Programa de Integridade (Compliance) foi inserida inicialmente na Lei de Combate à Lavagem de Dinheiro em 2012, e, no ano seguinte, passou a ser prevista na Lei Anticorrupção (Lei 12.846, de 01.08.2013). A Lei Anticorrupção não traz nenhuma sanção às pessoas jurídicas na não implantação de políticas, procedimentos e controles internos, diferentemente da lei penal.

A exigência de adequação não é só do meio empresarial em si, mas também da própria sociedade, detentora esta da palavra final dos produtos e serviços que chegam até ela, e saturada de tantos desmandos e ilegalidades, clamou por soluções definitivas, e as Organizações perceberam que só existiam duas opções: adequação ou extinção (CASTRO; ANTONIETTO, 2014).

No contexto de macrocriminalidade econômica, como forma de enfrentamento e gerenciamento das situações de risco que emergem das atividades desse setor, foram gestados programas de Compliance como mecanismo através dos quais os Estados, em alguns casos sob forte pressão internacional, estão obrigando as pessoas jurídicas a canalizar seus esforços no cumprimento de seus deveres de controle dos riscos gerados na esfera de suas atividades.

Conforme Xavier et al. (2017), com esse propósito, programas de Compliance precisam ser desenhados e incrementados, se já existirem, no âmbito da atividade empresarial para cumprirem suas finalidades de detectar, evitar e/ou prevenir ilicitudes decorrentes de violações de disposições legais e regulamentares voltadas para a regulação do mercado econômico.

O Compliance, nada mais é do que fruto de uma nova faceta da atividade empresarial, totalmente diferente do tradicional risco econômico, fala-se hoje em risco normativo. Risco esse que veio como um problema das incorporações em se adaptar aos regulamentos que dominam as atividades, tais como: normas de proteção ao sistema financeiro, normas sobre o meio ambiente, normas de excelência ao consumidor, dentre outras, leis que ligam a sua respectiva atividade.

O termo compliance tem ascendência no verbo em inglês *to comply*, que tem o significado de agir em conformidade com as regras. Assim sendo, tem a finalidade de proceder em harmonia com as regras. Gionédís; Vianna (2021), apresentam abaixo na figura 1 a Linha do tempo do Compliance no Brasil.

Figura 1. Evolução do Compliance.



Fonte: Gionédís; Vianna (2021).

Para o ordenamento jurídico brasileiro, os reflexos destas políticas de cumprimento já são observados por meio da positivação ocorrida na Lei de lavagem de capitais, Lei nº 12.683/2012 e na Lei anticorrupção, Lei nº 12.846/2013. No mesmo certificado legal em que o Estado Brasileiro relata o tipo penal de lavagem de capitais, se instaura uma série de necessidades de cumprimento por parte de pessoas físicas e jurídicas (CASTRO; ANTONIETTO, 2014).

Neste sentido, destacam-se os importantes avanços trazidos por meio das normas contidas nos textos da Lei 12.846/2013, do Decreto Federal 8.420/2015 e da Lei 13.303/2016.

Apresentou maior destaque no Brasil especialmente após a Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013), que tem sua ancestralidade completada na disposição internacional, sobretudo nas leis iguais dos Estados Unidos e Reino Unido, relata em seu art. 7º que um dos elementos a serem vistos no interesse de sanções a presença de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria, incentivo a denúncia de irregularidades, a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica (CAMARGO, 2015).

O Compliance surge, assim, como decorrência de uma imposição estatal às empresas de uma autorregulação empresarial voltada para a prevenção de violações ao ordenamento jurídico, visando ao controle e gerenciamento das situações de risco que emergem da atividade econômica.

2.2 O COMPLIANCE CORPORATIVO

Há alguns anos, as sociedades empresárias passaram a se preocupar com questões relacionadas ao controle interno e auditoria de sua organização. Algumas delas já têm se despontado nessa seara, criando Códigos de Ética e de Conduta e programas de compliance adequados a sua realidade, cultura, estrutura, atividades desempenhadas e locais de atuação.

Os recentes escândalos de prática de atos de terrorismo, de crimes de lavagem de dinheiro e de corrupção, de condutas anticoncorrenciais e de fraudes contábeis e financeiras, bem como a ocorrência de danos ambientais, a violação de direitos humanos e trabalhistas, dentre outros, ocorridos tanto no cenário mundial quanto no nacional, contribuíram para que essas sociedades passassem a atentar mais aos assuntos relacionados ao compliance. Os novos anseios sociais, especialmente relacionadas aos direitos humanos e consumeristas também colaboraram para tanto (DUTRA, 2018).

Atos de corrupção são daqueles desvios que maior potencial de destruição que carregam consigo, espalhando por toda a sociedade e além fronteira os danos por eles ocasionados. Muito mais que a lesão direta ocasionada pela ação daninha, com os prejuízos consequentes e a facilitação do crime, a corrupção tem a capacidade de induzir o sentimento de insegurança e o descrédito das instituições, desestabilizar a economia, provocar desestabilização social, reduzir os investimentos, fragilizar as instituições e enfraquecer a democracia. Presente tanto no setor privado como no setor público, a corrupção gera fraturas sociais, reduzindo as oportunidades de crescimento da economia e afetando negativamente o ambiente de negócios.

Corrupção, como ato ou efeito de corromper, é uma expressão que está, na atualidade, tão generalizada que no campo tecnológico passou a significar tudo o que envolve a desonestidade e a falta de caráter. Em razão da agilidade da comunicação, das facilidades outorgadas à imprensa e da proteção que à mesma se tem dado, é possível perceber que poucos foram os tempos em que tantos atos aéticos e desonestos afloraram e se tornaram de conhecimento público (BATISTI, 2017).

A depravação dos costumes tem alcançado níveis alarmantes, e, infelizmente, a tecnologia contábil tem sido usada inadequada e criminosamente para iludir a opinião de terceiros. A soma de dinheiro que circula no mundo da devassidão é incalculável e nas esferas não só políticas, com abuso do dinheiro público, mas também nas empresariais e nas dos administradores de células sociais, muitas são as maquinações que se realizam (SIEBER, 2013).

Especialistas chegam a calcular em cerca de 5% do Produto Interno Bruto Mundial, a cada ano, o valor de dinheiro circulante nas esferas da corrupção, segundo matéria noticiada. Só um grupo de desonestos se beneficia de tal mazela moral, enquanto a maioria paga alto por tal processo. O peso de tal desonestidade é tão grande que é nos países onde são mais acentuados os níveis de corrupção onde existem os maiores pesos de tributos sobre a população (BATISTI, 2017).

Historicamente a fraude e a corrupção eram tratadas na literatura como algo simples e de pouco relevância para a sociedade, muitas vezes consideradas como “lubrificantes” da economia, onde muitos se beneficiavam com essas práticas. Porém em determinado momento muitos estudiosos e economistas começaram a perceber que as fraudes estavam sendo responsáveis por alguns prejuízos, causando uma ineficiência considerável para a economia do País, mesmo assim, por não causar muito impacto na ordem das coisas, não se tinha um estudo voltado especificamente para o assunto, e muito menos, alguma intervenção (BATISTI, 2017).

Considerando-se a impossibilidade de supor uma situação que comprove a fraude e por não existir nenhuma forma de oportunismo e a presença de racionalidade limitada, não sendo visualizado qualquer litigância de má-fé, nas transações específicas das organizações, assim na primeira década do século XXI, o debate acerca de fraudes e corrupção ganhou maior visibilidade, uma vez que os indicadores mais populares para quantificar a corrupção são: os escândalos amplamente divulgados na mídia; as condenações contabilizadas nas instituições ligadas a esfera penal; as informações obtidas em pesquisas entre os cidadãos (LAUFER, 2013).

Em geral, é necessário analisar um a um os indicadores, começando pelo primeiro desses indicadores que se inicia nas notícias expostas pelas grandes mídias. Essa quantificação necessita de solidez, pois necessitará da competência e do nível de autonomia que as empresas jornalísticas possuem, em tratando de imparcialidade nas notícias divulgadas e, especialmente nas notícias não divulgadas. Portanto países ditatoriais que influenciam a mídia, nitidamente terão bons índices de não corrupção (SIEBER, 2013).

As condenações contabilizadas nas instituições ligadas a esfera penal, utilizando dados de órgãos investigativos e punitivos, como o Ministério Público, Polícia, Comissões Parlamentares de Inquéritos, entre outros. É notório que os comportamentos associados a corrupção são mais refinados do que os crimes comuns, uma vez que a investigação em si é mais complexa e mais complicada de ser executada, e diversas vezes as informações alcançadas podem ser subestimadas.

Observa-se no Brasil, que não existe uma avaliação sintetizada dos casos processados pelos tribunais, sendo mais intrincado e moroso se criar parâmetros de corrupção especificamente nessa esfera. Mesmo porque, as especificações jurídicas são diferentes de nação para nação, deixando frágil as análises comparativas internacionais (BATISTI, 2017).

Por fim, o ultimo indicador, é averiguação da opinião do cidadão, procurando saber opiniões e as extensão e os prejuízos gerados com as fraudes e corrupção e até mesmo os conhecimentos diários com as práticas da corrupção.

Existem problemas quanto ao levantamento das informações, uma vez que a pesquisa consiste em um modelo que acumula três gerações de pesquisas: a investigação de diferentes visões sobre a corrupção se, no entanto, padronizar seu conceito; uma segunda geração que é chamada de identificadores de riscos de investimentos e pôr fim a terceira geração de pesquisa que se iniciou por volta de 1990, com a meta de conquistar os resultados das pesquisas anteriores, com uma nova proposta de pesquisa, que identifica os problemas que a corrupção e as fraudes podem causar, e buscar estratégias para solucionar e, até mesmo, mitigar os atos corruptos e suas consequências, com abordagem que valorizam medidas educativas e punitivas direcionando o método para incentivos positivos e negativos que afetam o indivíduo rastreando resultados com reformas políticas e econômicas (HOOG, 2019).

A corrupção é um fenômeno multifacetado que se mostra, na essência, contrário à ética. O jurista Ulpiano, em seu livro *Regularum in Digesto*, Liber I, sintetizou o que se deveria compreender por direito: “*honeste vivere, alteros non laedere, suum cuique tribuere*”

(em tradução livre: viver honestamente, não lesar outrem, atribuir a cada qual o seu)
(BATISTI, 2017, p. 24).

No entanto, seus efeitos vão além das abstrações. O sentido de corrupção é a ação dirigida para buscar vantagens principalmente em prejuízo do erário, mediante artifícios ilícitos e combinações espúrias.

É objeto de especial preocupação na presente quadra histórica, trazendo severas consequências políticas, econômicas e jurídicas. O fenômeno é primordialmente associado ao Estado, que na condição de garantidor da ordem pública, tutor dos interesses sociais e organizador de toda a administração da máquina pública, possui muito mais inclinação em desviar-se de suas finalidades precípua (LAUFER, 2013).

Apesar da associação automática do termo corrupção às atividades realizadas em prejuízo dos interesses da Administração Pública, constitui ela obstáculo ao desenvolvimento, que perturba não apenas o exercício esperado da gestão pública, mas também se projeta sobre a atividade econômica privada, comprometendo seu livre desenvolvimento e sua transparência.

Muito embora o Estado seja o principal foco do surgimento e proliferação da corrupção, o seu enfrentamento é um dever que se estende à sociedade civil e empresas. O setor privado e as empresas (tanto públicas quanto privadas) são indutores do crescimento econômico, e a eficiência deste modelo depende do equilíbrio entre setor público e privado, da transparência na elaboração e aplicação das normas jurídicas, e na solidez das instituições estatais. As ideias predominantes sobre o papel da empresa na sociedade se modificaram de forma acelerada nos últimos anos (BATISTI, 2017).

Para Silveira; Saad-Diniz (2015), o setor privado e as empresas (tanto públicas quanto privadas) são indutores do crescimento econômico, e a eficiência deste modelo depende do equilíbrio entre setor público e privado, da transparência na elaboração e aplicação das normas jurídicas, e na solidez das instituições estatais. As ideias predominantes sobre o papel da empresa na sociedade se modificaram de forma acelerada nos últimos anos.

De acordo com Batisti (2017), a adoção dos programas de compliance teve como foco inicial a proteção aos acionistas e o combate à prática de crimes financeiros e de lavagem de dinheiro; porém, com o passar do tempo, o emprego desse mecanismo se expandiu para outras áreas de atuação. Nesse contexto, o termo compliance deve ser compreendido e estudado de acordo com a realidade da área de atuação em que é empregado, pois, não obstante a definição de compliance contenha como elemento principal o agir de acordo com

as leis e os procedimentos internos e externos de determinada organização, a criação e o controle do próprio mecanismo de compliance não são idênticos em todas as áreas.

Para Mathies (2018), ao prevenir a ocorrência de violações legais, o programa de compliance também auxilia na manutenção de uma boa reputação pela sociedade empresária e evita-se, com isso, a ocorrência de danos relacionados à sua perda. A implantação de um programa de compliance efetivo promove, ainda, maior transparência na condução das atividades empresárias e na garantia de confidencialidade às informações obtidas em decorrência.

Para Xavier et al. (2017), outro benefício é que o programa de compliance visa ao estabelecimento de rotinas, sua verificação e monitoramento, de forma a prevenir erros, fraudes, multas, isto é, prejuízos à empresa.

No entanto, ele não pode ser visto como algo mecanizado e independente das pessoas que integram a organização. Assim, todos aqueles que se relacionam com a empresa desempenham papel fundamental para implantação e aderência ao programa de compliance, sejam eles pessoas, organizações ou mesmo a comunidade local.

Embora o programa de compliance envolva todos aqueles que se relacionam com a empresa, a sua implantação depende da atuação direta de pessoas, grupo de pessoas ou setores existentes dentro da estrutura organizacional da empresa. No Brasil, a função de compliance era originalmente destinada ao jurídico; porém, com o passar do tempo, foram-se criando áreas (MATHIES, 2018).

Essa área é composta de membros com conhecimento técnico de monitoramento e controle, e todos se reportam ao *compliance officer*. O *compliance officer* se reporta ao cargo mais alto dentro da empresa; se esta possuir um Conselho de Administração, a ele que deve se reportar; caso contrário, responderá ao Presidente ou outro cargo equivalente. Entre as atribuições do *compliance officer* incluem-se: (i) analisar o programa de forma integral, garantindo que medidas corretivas sejam implementadas; (ii) desenvolver canais de comunicação que permitam a denúncia de práticas suspeitas, de forma anônima e/ou confidencial, por qualquer empregado, evitando eventuais retaliações; (iii) criar e reter documentos, garantindo que, caso necessário, a empresa possa demonstrar a integridade do programa de compliance; (iv) conduzir programas de treinamentos adequados para os empregados; (v) definir manuais que estabeleçam as consequências pela inobservância das normas internas e externas; (vi) promover auditoria e monitoramento das práticas efetuadas, a fim de garantir que o programa de compliance esteja sendo devidamente cumprido, permitindo que se corrijam eventuais falhas; (vii) adotar medidas corretivas assim que

identificar qualquer conduta irregular; (viii) medir a efetividade do programa de compliance, ou seja, verificar se ele está sendo efetivo; (ix) desenvolver a filosofia da empresa, transmitindo os princípios e valores dela (MATHIES, 2018).

Além do compliance *officer*, a existência do comitê de compliance também é fundamental para a implantação e manutenção do programa. O comitê de compliance geralmente é formado pelos responsáveis pelos departamentos envolvidos nos controles internos, e tem como atribuições: (i) assessorar a Diretoria Executiva; (ii) avaliar a efetividade dos sistemas de controle interno; (iii) verificar se as recomendações de melhoria foram implementadas; (iv) certificar a conformidade dos procedimentos com as normas internas e externas; (v) acompanhar políticas, procedimentos, responsabilidades e definições relacionados à gestão de riscos, bem como conduzir a implantação de metodologias, modelos e ferramentas a ela relacionados; (vi) avaliar a necessidade de treinamento; (vii) avaliar os controles internos, efetuando correções quando necessário; (viii) propor à Diretoria Executiva normas para aprimoramento da gestão, visando à redução dos riscos; (ix) submeter ao Conselho de Administração os relatórios de conformidade e de suas atividades (MATHIES, 2018).

Portanto, para que o programa de compliance seja aplicado de forma eficiente, além do compliance *officer* e do comitê de compliance, os empregados, o Conselho de Administração e a Diretoria Executiva desempenham papel fundamental, pois é necessária a atuação conjunta dos agentes envolvidos, criando uma relação de cooperação, para que o programa seja efetivamente implantado, tornando a atuação das partes mais ética e transparente, diminuindo as divergências e os riscos de demandas judiciais, multas e prejuízos à empresa.

2.3 ESTRUTURAÇÃO DO PROGRAMA DE COMPLIANCE CORPORATIVO

As escolhas das organizações sobre sua cultura ética influenciam não só a forma como elas são vistas pelo Estado em relação ao cometimento de crimes; elas também afetam a maneira como o público, o mercado financeiro e de capitais e a justiça comum as percebem e as punem, eventualmente.

Ao recomendar como devem ser estruturados os programas de compliance corporativos, Freitas Júnior (2017), para da análise do disposto no *United States Federal Sentencing Guidelines*. Esse conjunto de medidas é utilizado como primeiro norte pelos estudiosos do compliance ao desenvolverem os programas a serem implementados nas

organizações. O *United States Federal Sentencing Guideline* prevê um conjunto de medidas que devem ser contempladas em um programa de compliance para que ele seja considerado efetivo e possa levar a redução de penas fixadas em processos que versam sobre o cometimento de crimes de diversas naturezas no âmbito do Direito norte-americano.

Segundo Freitas Junior (2017), um programa de ética e de compliance será considerado efetivo para fins de apuração do grau de culpabilidade e/ou da concessão de liberdade condicional quando: exerça a diligência devida, para identificar e punir condutas criminais e promova uma cultura organizacional que encoraje condutas éticas e o comprometimento com o cumprimento das leis.

Freitas Júnior (2017) os requisitos mínimos que devem ser preenchidos para que um programa de compliance seja considerado efetivo para os fins acima expostos. A sociedade empresária deve estabelecer padrões e procedimentos para prevenir e descobrir a prática de condutas criminais. Os gestores da sociedade empresária devem conhecer o conteúdo e os procedimentos do programa de ética e de compliance; devem fiscalizar de forma razoável a instituição e a efetividade do programa.

O staff de alto nível da sociedade empresária deve assegurar que ela tenha um programa de ética e de compliance efetivo, nos termos descritos no Guidelines Manual. Aos empregados com altos cargos na sociedade devem ser atribuídas a responsabilidade pelo programa. As pessoas responsáveis pelo programa de ética e de compliance no dia a dia da sociedade empresária devem se reportar periodicamente a sua alta administração, informando-a sobre a efetividade do programa (FREITAS JÚNIOR, 2017).

A sociedade empresária deve cuidar para que as pessoas escolhidas para nela exercer cargos de chefia não tenham praticado atividades ilícitas ou outras incompatíveis com o programa de compliance no desempenho de atividades anteriores; a sociedade empresária deve divulgar satisfatoriamente, periodicamente e de forma clara aos seus gestores, aos que exercem cargo de chefia, aos seus empregados e aos demais colaboradores da sociedade quais são as regras e as responsabilidades inerentes aos padrões éticos e de compliance da organização, por meio de efetivos treinamentos e da disseminação apropriada de informações (FREITAS JÚNIOR, 2017).

A sociedade empresária deve promover o monitoramento constante e auditorias periódicas para detectar a prática de condutas criminais, avaliar a efetividade do programa em prevenir sua ocorrência e disponibilizar meios de comunicação seguros que possibilitem a realização de denúncias anônimas ou confidenciais pelos seus empregados e agentes, sem que eles corram o risco de sofrerem retaliações (FREITAS JÚNIOR, 2017).

A sociedade empresária deve promover e executar o programa de ética e de compliance constantemente na organização, por meio da criação de incentivos àqueles que cumprem o programa e da instauração de processos disciplinares para punir os que praticarem condutas ilícitas e prevenir a ocorrência de novas de novas infrações (FREITAS JÚNIOR, 2017).

Estabelece, também, que a pessoa jurídica deve adotar metodologias específicos com objetivo de combater as fraudes e da prática de demais ilícitos em licitação, por exemplo, na condução de contratos administrativos ou de quaisquer outros que envolvam o Poder Público. Determina que a sociedade empresária deve diligenciar para que a contratação de terceiros se dê de forma adequada, além de supervisionar os atos por eles praticados.

3 METODOLOGIA

Existem várias maneiras de classificar uma pesquisa. Essa classificação depende do objetivo da pesquisa, dos procedimentos de coleta, das fontes de informação e da natureza dos dados. Neste estudo a metodologia adotada será de revisão bibliográfica, optando por literatura na língua portuguesa, livros e por meio da internet (BRÜGGER, 2011).

Baseia-se o presente projeto, em pesquisa bibliográfica, descritiva e qualitativa. A pesquisa qualitativa possibilita uma maior liberdade teórico-metodológica, sendo que os limites de sua iniciativa são fixados pelas condições exigidas a um trabalho científico, contudo deve ter uma estrutura coerente, lógica, plausível e com e nível de objetivação suficiente para de merecer a aprovação dos cientistas em um processo intersubjetivo de apreciação (GIL, 2010).

Neste estudo a metodologia adotada foi de revisão bibliográfica, optando por literatura na língua portuguesa, livros e por meio da internet. Para este fim, localizaram-se os descritores como indexadores da busca: “Compliance”; “Risco”; “Funções”, “Organização”, os quais foram submetidos a cruzamentos entre si, utilizando-se o operador booleano *AND*, na tentativa de se encontrar a produção científica correspondente, na tentativa de se encontrar a produção científica correspondente, referentes aos artigos relacionados ao tema.

4 – RESULTADOS E DISCUSSÃO

Certamente, fazer o bem não coincide com atos de corrupção ou lesivos à Administração das empresas, mediante o proveito pessoal em detrimento do bem comum. Logo, combater o mal, por meio do exemplo do bem já é um bom início para aqueles que buscam aptidão ética e conformidade constitucional no exercício de suas tarefas. Para isso, programas de compliance podem ser muito úteis como um caminho a não ser desviado (CAMARGO, 2015).

A eficácia de um programa, depende também da atuação das lideranças locais, não só na difusão do programa em todos os níveis da empresa, mas também para que todos os membros da organização possam cumprir seu papel em estabelecer o um compromisso de alto nível, de modo a replicar suas diretrizes a todas as suas unidades, subsidiárias e filiais (GIONÉDIS; VIANNA, 2021).

Figura 2. Eficácia do programa compliance.

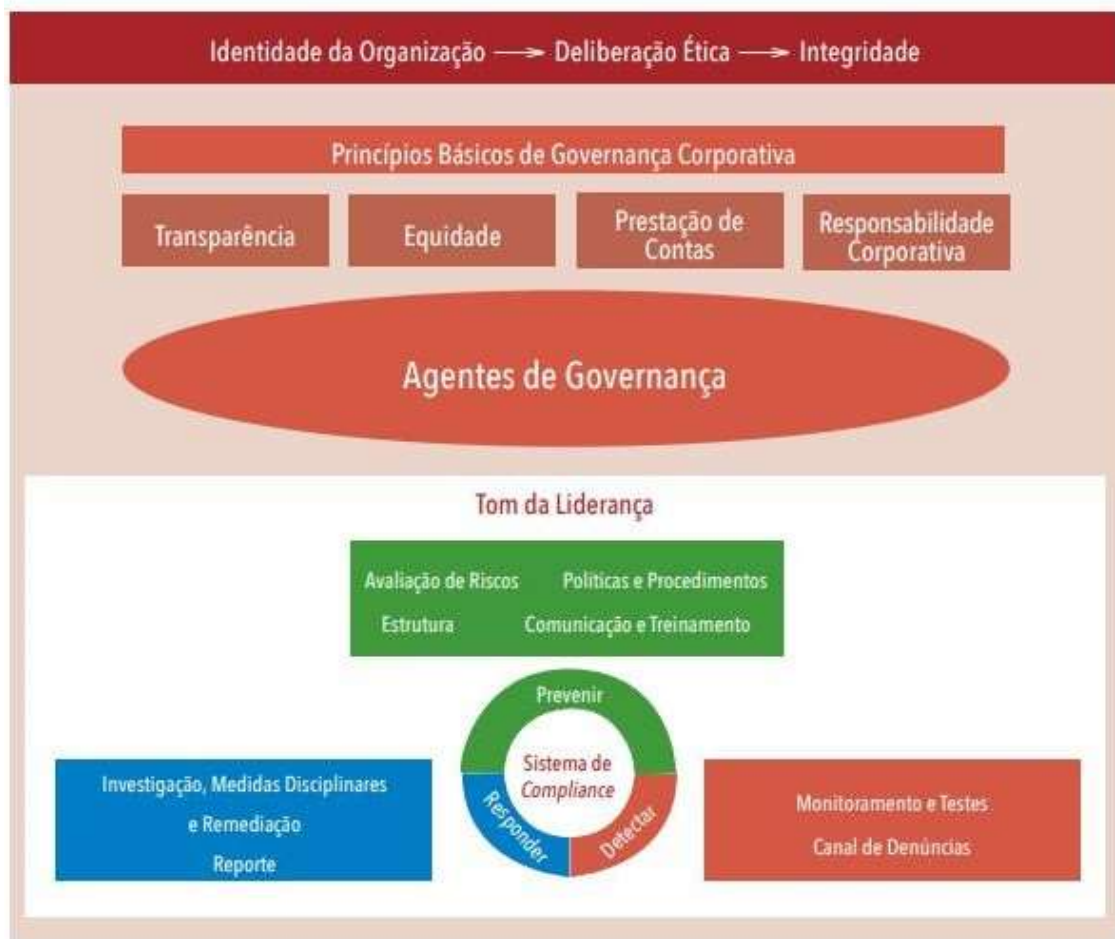


Fonte: Gionédis; Vianna (2021).

Segundo Dutra (2018), para a implementação das práticas de boa governança, é necessário dotar o responsável pelo programa de autonomia, independência e recursos suficientes e, inclusive, de tempo para colocarem prática as diretrizes do programa em todos os níveis da organização empresarial. Um programa de compliance bem sucedido deve prevenir a ocorrência de violações legais, reduzindo, com isso, a exposição da sociedade empresária a sanções impostas pelo descumprimento de normas relevantes, além de diminuir

substancialmente ou até mesmo eliminar os altos custos com sua defesa em processos contra ela ajuizados e o abalo financeiro da organização em decorrência.

Figura 3. Visão holística de compliance.



Fonte: Dutra (2018).

A atuação empresarial será melhor desempenhada quanto maior for o comprometimento com o desenvolvimento e a consolidação da Governança Corporativa nas relações internas e externas das empresas (DUTRA, 2018).

Para Vieira; Barreto (2019), assim, em todos os aspectos da atividade empresarial, deve-se buscar o comprometimento com a ética e a observância das normas legais e regulamentares. As normas legais de Direito Econômico, as quais um efetivo programa de Compliance busca preservar, funcionam como instrumentos de coordenação e de subordinação. A coordenação do programa com os demais setores que integram a estrutura da empresa ocorre no sentido de adequação e conformação às disposições legais e

regulamentares incidentes sobre o setor econômico específico de atuação da empresa em foco conforme figura 4.

Figura 4. Organização do compliance.



Fonte: Vieira; Barreto (2019).

Lacerda (2020), enfatiza que os programas de compliance devem ser entendidos de forma diferente conforme seja a realidade em que são vivenciados; no direito penal, por exemplo, esses programas dizem respeito a medidas que exigem atuação de acordo com as regras de direito penal, estabelecendo um raciocínio próprio da área referida.

Para Ribeiro; Diniz (2015), é também necessário que elas atendam os padrões éticos e de conduta socialmente aceitos e desejados. Dessa forma, sob a ótica de uma sociedade empresária, o compliance vai muito além do cumprimento e adequação das condutas empresariais aos dispositivos legais e normativos. É preciso haver uma mudança na cultura dessas organizações.

Conforme Dutra (2018), elas devem estar cada vez mais comprometidas com os padrões éticos e socialmente desejáveis, com a promoção de uma governança eficiente e sadia, com a prevenção e minimização dos riscos regulatórios, com a adoção de sistemas de controle internos e de segregação de funções. Por tais razões, alguns autores fazem referência

ao instituto como sinônimo dos procedimentos e ferramentas adotados para a concretização da missão e dos valores de determinada sociedade empresária.

A definição de programa de compliance está evoluindo, se tornando cada vez mais ampla e busca encontrar mecanismos para evitar a ocorrência das mais diversas violações legais verificadas na atualidade. Vale lembrar que o gerenciamento do compliance e da ética organizacional se refere aos novos riscos aos quais as sociedades empresárias estão sujeitas: o abalo da sua reputação e o não cumprimento de normas regulatórias (DUTRA, 2018).

Conforme Dutra (2018), ao se adaptar ao compliance, as sociedades empresárias passaram a aliar ao estudo de comportamento das pessoas (próprio da psicologia), a adoção de práticas científicas no gerenciamento de sua ética corporativa e de seu risco legal. Esses agentes econômicos têm cada vez mais reconhecido que uma gestão ética e a minimização e o controle dos riscos regulatórios são a chave para o fomento e sustentabilidade de uma forte cultura ética nas organizações. Quanto melhor for a cultura ética organizacional maiores serão as chances de a sociedade superar seus concorrentes e ganhar, conseqüentemente, mais espaço no mercado.

Para Mathies (2018), a adoção de um programa de conformidade reflete positivamente na reputação que as empresas de negócios construíram ao longo de seus anos de existência, fortalece suas marcas e aumenta sua capacidade de atrair e reter clientes, investidores e parceiros.

O compliance, foi apontado por Dutra (2018), como a ferramenta mais adequada para atingir os objetivos de um bom planejamento e os benefícios tais como: menos custos, maiores lucros, maior agilidade no trabalho, também alcançam resultados na redução de riscos para a empresa, reduzindo ou eliminando seus gastos extras e impactos fiscais na gestão.

Apesar da dificuldade em se mensurar exatamente quais são os benefícios advindos de uma boa política de ética corporativa e de compliance e de qual valor ela agrega às sociedades empresárias, Lacerda (2020, p. 15), aponta que “78% dos entrevistados nos países analisados acreditam que o compliance agrega valor e 22% limitaram a resposta pela dificuldade de mensuração”.

Os estudos realizados pela Society of Compliance & Ethics – Corporate Compliance Org. indicam, ainda, que 83% dos profissionais da área reportam terem conseguido prevenir a ocorrência de uma ou mais condutas ilícitas nos últimos dois anos. Indicam, ainda, que mais de 82% dos profissionais de compliance relatam que os treinamentos realizados nas organizações aumentaram os incentivos conferidos a seus empregados para revelar a prática

de condutas infratoras, bem como o número de procedimentos internos instaurados para apurar e constatar tais práticas. Apontam, também, que 56% dos profissionais entrevistados afirmam que as auditorias do programa de compliance apuraram a prática de ao menos uma conduta ilícita (COIMBRA; MANZI, 2010).

Outro estudo, realizado por Freitas Junior (2017), apontou que a cada real gasto com o programa de compliance, cinco são economizados em relação aos custos com processos judiciais, danos de reputação e perda de produtividade.

É recomendável, também, que a sociedade empresária avalie os riscos de *noncompliance*, identificando os setores e as atividades onde estes se encontram mais presentes. Essa avaliação deve ser pautada na experiência dos profissionais encarregados do programa, em entrevistas realizadas com os empregados que ocupam cargos de direção ou de chefia, na revisão de seus documentos relativos às políticas e procedimentos internos, ao seu envolvimento litígios, às reclamações de consumidores e empregados e nas informações fornecidas pela auditoria.

Identificada a prática de condutas ilícitas é importante que a sociedade empresária dê respostas rápidas, efetivas e equânimes a essas ocorrências, evitando, assim, que seus empregados e autoridades governamentais deixem de dar credibilidade ao programa e que novas infrações ocorram (FREITAS JUNIOR, 2017).

Finalmente é imprescindível que a sociedade empresária reavalie e analise seu programa de ética e compliance constantemente, modificando-o na medida em que novos riscos regulatórios e/ou inerentes as suas atividades são identificadas e que condutas ilícitas são descobertas e punidas, garantindo assim a efetividade permanente do programa.

5 CONCLUSÃO

Conforme Batisti (2017), o termo Compliance é recente, pode-se apontar, uma vez que como Sistema sua utilização começou a decorrer genericamente pelos idos de 1975, quando o Comitê da Basileia buscou elementos de regulamentação do sistema financeiro internacional. Seu histórico remonta a metade da década do Séc. XX e, após fenômenos econômicos ocorridos, sobretudo, nos idos 1977 e adiante, passou a ser estudado, elaborado e estruturado.

Modernamente, porquanto o Compliance está a ser utilizado no mundo corporativo há algumas décadas, embora, ainda de maneira isolada, já que se nota o mesmo especialmente nas grandes empresas e em alguns segmentos da produção de riqueza, passou-se a ser discutida a possibilidade de tal sistema de gestão ser absorvido pela atividade pública, especialmente nas compras governamentais.

Todo Programa de Compliance a princípio deve ser constituído em um Código de Conduta Ética. Nas mais diversas situações ou à vontade de quem o elabora e o constrói, a denominação de tal carta pode aparecer variadamente como Código de Ética, Código de Conduta, Código de Posturas etc.

Ademais, esse documento, formal e escrito, devidamente publicado e divulgado para todos os colaboradores da organização, independentemente do cargo ou do posto que ocupa, internos e externos, trará estabelecidos os valores da entidade, a missão e visão, além, tanto quanto possível, dos objetivos estratégicos. Mais do que isso, essa verdadeira declaração deve apresentar como os colaboradores se orientarão nas mais variadas ações diárias de trabalho, com seus companheiros de lida, com fornecedores e externos em geral e com outros interessados; deve indicar a forma como serão tratados e processados os documentos oficiais, os processos e procedimentos fixados etc. (RIBEIRO; DINIZ, 2015).

A instituição de um programa de compliance efetivo importa em uma mudança na cultura da organização, que passa a ser pautada em condutas éticas e em conformidade com seus valores e com as normas vigentes. Por tal razão, é imprescindível que haja um comprometimento de todos os membros e colaboradores da organização, a começar por aqueles que ocupam cargos de alta chefia. Pelo mesmo motivo, é importante que ele seja constantemente divulgado a essas pessoas, que devem ser treinadas, informadas e incentivadas a agir em conformidade com o programa.

A dedicação à conformidade corporativa honesta e responsável transmite aos funcionários e colegas que a instituição está comprometida com a excelência e desempenho excepcional. Todas as organizações precisam criar uma cultura de responsabilidade baseada no trabalho em equipe e um ambiente estruturado que incentive o crescimento pessoal por meio da educação e da adesão à conformidade.

Algumas empresas pensam em um programa de conformidade corporativa como uma abordagem estrita de considerações regulatórias externas. Uma abordagem mais integrada também se concentra na conformidade legal e interna para mitigar os riscos de fraude, bem como para atingir os objetivos de relatórios financeiros, operacionais e estratégicos.

Os benefícios de um programa vão muito além da conformidade regulamentar e legal, incluindo também benefícios operacionais. Um programa de conformidade corporativa bem equilibrado ajudará a garantir que a estrutura organizacional, as pessoas, os processos e a tecnologia de uma empresa estejam trabalhando em harmonia para gerenciar riscos, manter os clientes satisfeitos, expandir os negócios, supervisionar os fornecedores e atingir vários outros objetivos.

REFERÊNCIAS

BATISTI, Beatriz Miranda. **Compliance e Corrupção**. Curitiba: Juruá, 2017.

BRÜGGER, Maria Teresa Caballero. **Metodologia da pesquisa e da produção científica**. Brasília: WEducacional e Cursos LTDA, 2011.

CAMARGO, Rodrigo Oliveira de. **Compliance Empresarial e Investigação Preliminar**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2015.

CASTRO, Rafael Guedes de; ANTONIETTO, Caio Marcelo Cordeiro. **Criminal compliance: a política de cumprimento de normas penais e seus impactos na atividade econômica empresarial**. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=a19599d637c08bdc>. Acesso em: 21 out. 2021.

COIMBRA, Marcelo de Aguiar; MANZI, Vanessa Alessi. **Manual de Compliance: preservando a boa governança e a integridade das organizações**. São Paulo: Atlas, 2010.

DUTRA, Lincoln Zub. **Compliance no Ordenamento Jurídico Brasileiro**. Curitiba: Juruá, 2018.

FREITAS JUNIOR, Dorival de. **Lei Anticorrupção**. Curitiba: Juruá, 2017.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GIONÉDIS, Louise Rainer Pereira; VIANNA, Maria Amélia Mastroirosa. **Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e o Compliance**. Curitiba: Juruá, 2021.

HOOG, Wilson Alberto Zappa. **Compliance & a Perícia Tributária & Criminal**. Curitiba: Juruá, 2019.

LACERDA, Natalia de Melo. **Compliance empresarial e interesse social**. Uma análise crítica da influência da teoria do shareholder value na conformidade empresarial a partir da criminologia econômica. 2020. Disponível em: https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/39138/1/2020_NataliadeMeloLacerda.pdf. Acesso em: 21 out. 2021.

LAUFER, Daniel. **Corrupção**. Curitiba: Juruá, 2013.

MATHIES, Anaruez. **Assédio Moral e Compliance na Relação de Emprego**. Curitiba: Juruá, 2018.

NEGRÃO, Célia Regina P. Lima; PONTELO, Juliana de Fátima. **Compliance, controles internos e riscos: a importância da área de gestão de pessoas**. Brasília: Senac, 2014.

RIBEIRO, Marcia Carla Pereira; DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. Compliance e Lei Anticorrupção nas empresas. **Revista de informação legislativa**, Brasília, v. 52, n. 205, p. 87-105, jan./mar. 2015.

SIEBER, Ulrich. **Programas de Compliance no Direito Penal Empresarial: um novo conceito para o controle da criminalidade econômica**. São Paulo: Liber Ars, 2013.

SILVEIRA, Renato de Mello Jorge; SAAD-DINIZ, Eduardo. **Compliance, direito penal e Lei Anticorrupção**. São Paulo: Saraiva, 2015.

VIEIRA, James Batista; BARRETO, Rodrigo Tavares de Souza. **Governança, gestão de riscos e integridade**. Brasília: Enap, 2019.

XAVIER, Deiverson Felipe Souza; *et al.* Compliance uma ferramenta estratégica para a segurança das informações nas organizações. **Anais do VI SINGEP** – São Paulo – SP – Brasil – 13 e 14/11/2017.