XXIX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BALNEÁRIO CAMBORIU - SC

DIREITO, GOVERNANÇA E NOVAS TECNOLOGIAS II

IRINEU FRANCISCO BARRETO JUNIOR

JOSÉ RENATO GAZIERO CELLA

JONATHAN CARDOSO RÉGIS

Copyright © 2022 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU – São Paulo
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR – Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade – UNIMAR/FEPODI – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara – ESDHC – Minas Gerais
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho – Ceará
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS – Sergipe
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR – São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes – UNB – Distrito Federal
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – São Paulo
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo
Comunicação:
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB – Paraíba
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC – Santa Catarina
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Prof. Dr. José Barroso Filho – ENAJUM
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Eventos:
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec – Minas Gerais
Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC – Paraná
Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS – Mato Grosso do Sul

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UMICAP – Pernambuco

D597

Direito, governança e novas tecnologias II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Irineu Francisco Barreto Junior; Jonathan Cardoso Régis; José Renato Gaziero Cella.

– Florianópolis: CONPEDI, 2022.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-630-7
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Constitucionalismo, Desenvolvimento, Sustentabilidade e Smart Cities

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito. 3. Governança e novas tecnologias.

XXIX Congresso Nacional do CONPEDI Balneário Camboriu - SC (3: 2022: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

XXIX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BALNEÁRIO CAMBORIU - SC

DIREITO, GOVERNANÇA E NOVAS TECNOLOGIAS II

Apresentação

No XIX Congresso Nacional do CONPEDI, realizado nos dias 07, 08 e 09 de dezembro de 2022, o grupo de trabalho "Direito, Governança e Novas Tecnologias II", que teve lugar na tarde de 07 de dezembro de 2022, destacou-se no evento não apenas pela qualidade dos trabalhos apresentados, mas pelos autores dos artigos, que são professores pesquisadores acompanhados de seus alunos pós-graduandos. Foram apresentados 16 artigos objeto de um intenso debate presidido pelos coordenadores e acompanhado pela participação instigante do público presente.

Esse fato demonstra a inquietude que os temas debatidos despertam na seara jurídica. Cientes desse fato, os programas de pós-graduação em direito empreendem um diálogo que suscita a interdisciplinaridade na pesquisa e se propõe a enfrentar os desafios que as novas tecnologias impõem ao direito.

Destaca-se que para apresentar e discutir os trabalhos produzidos sob essa perspectiva, os coordenadores do grupo de trabalho dividiram as apresentações em três blocos.

O primeiro bloco de trabalhos foi marcado com as exposições e os debates sobre os seguintes artigos: 1. PROVA DIGITAL E O IMPACTO DAS "NOVAS TECNOLOGIAS" SOBRE O PROCESSO PENAL: A NECESSIDADE DE ADOÇÃO DE STANDARDS DE CIENTIFICIDADE PARA A PRESERVAÇÃO DAS GARANTIAS INDIVIDUAIS; 2. TRANSFORMAÇÃO DIGITAL NA EDUCAÇÃO BÁSICA BRASILEIRA E A DESIGUALDADE SOCIAL COMO FATOR IMPEDITIVO PARA A CONCRETUDE DA DIGNIDADE HUMANA; 3. A EFETIVIDADE DOS PROGRAMAS DE COMPLIANCE; 4. MÁQUINAS "INTELIGENTES": ANÁLISE A PARTIR DA PSICOLOGIA COGNITIVA E DA PERSPECTIVA CARTESIANA E O PODER ESTRITAMENTE DECISÓRIO QUE REQUER FRAMEWORK; e 5. RUÍDO, VIESES E ALGORITMOS: BENEFÍCIOS E RISCOS DO USO DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO SISTEMA DE JUSTIÇA.

O segundo bloco de artigos teve os seguintes trabalhos apresentados e debatidos: 1. ESTADO E GLOBALIZAÇÃO: EM BUSCA DE UMA GOVERNANÇA GLOBAL EM PROL DO DIREITO HUMANO AMBIENTAL; 2. A ERA GLOBAL NA SOCIEDADE

PÓS-INDUSTRIAL E SEUS REFLEXOS NO DIREITO POSITIVO; 3. SOCIEDADE INFORMACIONAL E PERFORMATIVIDADE DOS CORPOS: REFLEXOS NO USO DO ESPAÇO URBANO; 4. CIDADE, ESPAÇOS E TECNOLOGIAS: UMA AMBIVALÊNCIA VIGILANTE? 5. A EVOLUÇÃO DO DIREITO DE PROPRIEDADE: A FORMA DE AQUISIÇÃO DOS BENS MÓVEIS E A RELAÇÃO COM OS BENS DIGITAIS.

As discussões do terceiro bloco congregaram as apresentações dos seguintes trabalhos: 1. A DEMOCRACIA PARTICIPATIVA DIGITAL COMO UM NOVO PARADIGMA: REFLEXÕES SOBRE SUA UTILIZAÇÃO NA POLÍTICA NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL; 2. A POLÍTICA NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL NO CONTEXTO DA DEMOCRACIA PARTICIPATIVA DIGITAL: REPRODUÇÃO DO ASSISTENCIALISMO OU CONQUISTA DE DIREITO? 3. COMPLIANCE E A GESTÃO DE CRISES; 4. O USO DAS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO PARA A PARTICIPAÇÃO SOCIAL NO DESENVOLVIMENTO E NA FISCALIZAÇÃO DA EXECUÇAO DE POLÍTICAS PÚBLICAS EFETIVAS; 5. O USO DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL, MEIO AMBIENTE E O COMBATE A LAVAGEM DE CAPITAIS; e 6. A AVALIAÇÃO DOCENTE POR INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E O DIREITO CONSTITUCIONAL À EDUCAÇÃO DE QUALIDADE.

Os artigos que ora são apresentados ao público têm a finalidade de fomentar a pesquisa e fortalecer o diálogo interdisciplinar em torno do tema “Direito, Governança e Novas Tecnologias”. Trazem consigo, ainda, a expectativa de contribuir para os avanços do estudo desse tema no âmbito da pós-graduação em direito brasileira, apresentando respostas para uma realidade que se mostra em constante transformação.

Os Coordenadores

Prof. Dr. Irineu Francisco Barreto Junior

Prof. Dr. José Renato Gaziero Cella

Prof. Dr. Jonathan Cardoso Régis

A EFETIVIDADE DOS PROGRAMAS DE COMPLIANCE

THE EFFECTIVENESS OF COMPLIANCE PROGRAMS

Joao Paulo Costa Faria

Resumo

Os programas de compliance ganharam destaque, nos últimos anos, essencialmente no âmbito regulatório nacional, em face da entrada em vigor de legislações anticorrupção. Nesse contexto, empresas e administração pública passaram a corroboram para o desenvolvimento de práticas regulatorias e ambientes de trabalho com enfase na ética e na transparência, com vistas a coibir a prática de ilícitos. Igualmente, os programas de compliance objetivam produzir resultados práticos preservando o valor dos negócios e fortalecendo a cultura de integridade e respeito das organizações. Nesse sentido, o Compliance conecta a alta administração, bem como os demais setores comerciais, especialmente na tomada de decisões organizacionais, trabalhando na promoção da gestão de riscos internos e externos, além de preservar o cumprimento de legislações vigentes e a implementação de políticas e controles que regem os relacionamentos negociais. Tendo em vista essas informações iniciais, o presente artigo cinge-se à análise da efetividade dos programas de compliance, em solo brasileiro. Nesse víes, passasse a exposição do surgimento do instituto, igualmente quanto ao seu desenvolvimento e efetividade.

Palavras-chave: Compliance, Efetividade, Legislação, Integridade, Eficiência

Abstract/Resumen/Résumé

Compliance programs have gained prominence in recent years, essentially at the national regulatory level, given the entry into force of anti-corruption legislation. In this context, companies and public administration began to support the development of regulatory practices and work environments with an emphasis on ethics and transparency, with a view to curbing the practice of illicit acts. Likewise, compliance programs aim to produce practical results by preserving the value of the business and strengthening the organizations' culture of integrity and respect. In this sense, Compliance connects senior management, as well as other commercial sectors, especially in organizational decision-making, working to promote internal and external risk management, in addition to preserving compliance with current legislation and the implementation of policies and controls. governing business relationships. In view of this initial information, this article is limited to the analysis of the effectiveness of compliance programs on Brazilian soil. In this vein, the exposition of the emergence of the institute, equally as to its development and effectiveness.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Compliance, Effectiveness, Legislation, Integrity, Efficiency

INTRODUÇÃO

Os programas de compliance, como programas destinados a prevenir e reprimir práticas não conformes na empresa contra a empresa ou através da empresa também visa prevenir e reprimir comportamentos criminosos e refletem no processo de forma a assegurar a justiça e revelar a verdade, bem como influir o âmbito da responsabilidade das empresas.

Por meio de um programa de conformidade corporativa entidades se juntaram ao sistema de justiça criminal do estado na descoberta e adição de investigações complexas de crimes econômicos e financeiros. Pode-se até dizer que as pessoas jurídicas são aliadas do sistema de justiça criminal estadual, pois os benefícios decorrentes de tal coalizão são significativos.

Além disso, a existência de um programa de compliance pode impedir a aplicação ou execução de medidas processuais de natureza cautelar (medidas coercitivas).

A legislação brasileira trabalha no sentido de proibir condutas que possam favorecer atos ílicitos, e, por outro lado, estimula o desenvolvimento saudável das atividades empresarias e da Administração Pública, ao passo que estabelece a responsabilidade dessas instituições.

Nesse sentido, a legislação brasileira está cada vez mais comprometida com a mudança da cultura de corrupção, por outro lado, busca a ética, a moralidade e a responsabilidade social de suas instituições. A efetividade da aplicação dos programas de compliance requer tempo, pois somente com a mudança gradativa das ações e atos da empresa, e, consequentemente, de seus resultados será possivel a análise de seus efeitos na sociedade.

Diante do problema dos escândalos de corrupção no Brasil, que geram grande instabilidade na economia e na política, surgiu a necessidade de adotar ferramentas preventivas para mitigar as ilegalidades.

Assim, juntamente com outras iniciativas, a lei brasileira anticorrupção (Lei n.12.846/2013) se propôs a ser menacnismo de combate a práticas corruptas. No meio das notícias nota-se que o slogan é: prevenção. É preciso trabalhar para prevenir possíveis ameaças, e não apenas punir.

O compliance se posiciona nesse cenário, que, como será tratado ao logo neste artigo, trata da adequada observância das normas internas (e externas) pelas organizações públicas e privadas, além de evitar apenas sanções.

Na Lei n.º 12.846, de agosto de 2013, conhecida como Lei Anticorrupção, existe previsão expressa tocante à realidade do compliance, na instituição, como um preceito a ser

apreciado, inclusive, na aplicabilidade de penas por violação a preceitos jurídicos. (CARDOSO, 2015)

O objetivo deste artigo é analisar as ferramentas e os principais pilares de um programa de Compliance eficaz, bem como o real significado (e benefícios) que uma empresa pode se beneficiar ao utilizar um programa eficaz independentemente do setor de atuação.

Vale destacar, que a inclinação ao estudo (e formação) de determinado assunto se deve à importância e especificidade do assunto a ser abordado. Isso se deve em grande parte ao fato de que simplesmente não basta implementar um programa de compliance em uma empresa. O monitoramento constante é necessário para alcançar verdadeira eficácia da conformidade.

Consequentemente, é importante aceitar os principais pilares explorados neste estudo. Com o desenvolvimento do assunto e a aceitação de culturas baseadas em valores morais, haverá um aprimoramento e conscientização da importância do compliance, na prevenção de condutas ilícitas relacionadas.

A ORIGEM DO COMPLIANCE

O compliance surgiu em 1913 com a fundação do Federal Reserve Bank of America, que visava capacitar às instituições financeiras com uma metodologia mais comprometida, segura e robusta.

Ao mesmo tempo, outros eventos globais contribuíram para o surgimento do Conformity, como: o colapso da bolsa de Valores de Nova York em 1929. a instituição da SEC (Securities Exchange Commission), que implementou o registro obrigatório de emissão de títulos em 1933. (PORTO et al. 2019)

O acordo de Bretton Woods que criou um novo equilíbrio global e fez dos Estados Unidos o protagonista da economia mundial em 1944; o ataque terrorista nos Estados Unidos da América em 2001 e a turbulência financeira em Wall Street em 2002, entre outros.

A definição de Compliance foi, portanto, reforçada com a introdução da lei Norte-Americana, o Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) - American Anti-Corruption Abroad Act, tradução livre - uma lei norte-americana sancionada em 1977 que visa introduzir sanções civis, procedimentos criminais e administrativos para combater práticas de suborno e propina com funcionários do governo fora dos Estados Unidos.

O objetivo então, da FCPA era reduzir o pagamento de propina a funcionários públicos no exterior, bem como restaurar a imagem de confiança das empresas americanas

nas negociações internas e externas, além de garantir proteção no mercado acionário nacional, além disso, penalizar os casos de fraude nos balanços e livros contábeis das organizações.

A lei Anticorrupção, como a FCPA, é uma lei anticorrupção específica que também provê a base para programas de conformidade. Consequentemente, os elementos essenciais do programa de compliance nas empresas são: (i) métodos equivalentes aos riscos de corrupção, em diferentes dimensões; (ii) o compromisso da alta administração em dar o tom desde o topo (iii) avaliação de risco; (iv) due diligence de terceiros; (v) comunicação e treinamento e (fui) monitoramento e revisão regulares de políticas e procedimentos.

O problema da corrupção nacional também está ligado a problemas em outros países. Antes da Lei Anticorrupção nº 12.846/2013, existia outras regulamentações relacionadas ao combate à corrupção, a saber: O código Penal (aplicável a pessoas físicas). (SANEN; DONEGÁ, 2018)

O Brasil, como signatário de acordos internacionais que atuam no combate à corrupção (OEA, OCDE e nações Unidas), tinha a obrigação de possuir legislação específica que sancionasse empresas por práticas corruptas contra funcionários públicos brasileiros e estrangeiros.

Outro fator que foi significativo para que a lei anticorrupção brasileira entrasse em vigor, foi o clamor público, em 2013, com as manifestações incessantes que revelaram o real descontentamento da população brasileira diante de tanta fraude e corrupção, principalmente com as fraudes relacionadas, naquela época, aos escândalos de obras para a Copa do Mundo de 2014. (BARRILARI, 2018)

Portanto, não faltam leis que tratem da problemática da corrupção, contudo, necessita-se de uma real conscientização valorativa e de boas práticas para a mudança cultural da sociedade e das empresas e administração pública, em uma relação mais saudável e menos corruptível.

Nesse contexto, o compliance surgiu no Brasil com a chegada da lei anticorrupção e, como mencionado anteriormente, foi profundamente influenciado pela FCPA.

A Lei nº 12.846/2013 permite que as empresas tenham um caminho a seguir para minimizar padrões de irregularidades coletivas e, assim, reduzir o risco potencial de sanções. Assim, uma das formas de incentivar as empresas a aplicar programas de compliance foi à oportunidade de reduzir o valor das multas e penalidades que poder ser aplicadas.

A DEFINIÇÃO DE COMPLIANCE

À luz desse trabalho, Compliance é definido como um conjunto de medidas internas que previnem ou minimizam o risco de infrações legais decorrentes de atividades realizadas por agentes econômicos ou seus sócios ou empregados.

Deve ser entendido como práticas organizacionais internas, que visam garantir a ética e a transparência entre a empresa (e suas relações comerciais) e o Estado.

Nesse sentido, segundo escreve Pereira (2021) os programas de compliance (ou integridade) têm a função primordial de prevenir, detectar e remediar condutas ilícitas que comprometem a transparência das organizações. Em suma, existem para minimizar o risco de irregularidades por parte dos envolvidos na empresa ou entidades públicas, sejam funcionários ou pessoas de fora.

O objetivo é fazer com que todos os membros de uma relação comercial atuem de forma minimamente adequada e esperada, e essa ação se torne parte indissociável da cultura organizacional. “Isso é o que é chamado de Compliance ou estar em Compliance”

Segundo o *US Sentencing Comission Guidelines Manual 2018*, em seu item §8B21 no que toca a efetividade dos programas de *compliance*, as empresas devem:

> Dentre outras ações, exercer diligências para prevenir e detectar condutas criminosas e promover uma cultura organizacional que incentive a conduta ética e o compromisso com o cumprimento da lei. Para tal, a alta governança deve dar o total suporte para o estabelecimento de políticas e procedimentos quanto à implementação e ao desenvolvimento do programa.Além disso, os colaboradores devem receber comunicação e treinamentos periódicos sobre os padrões de conduta esperados e procedimentos, bem como ser estabelecido um canal que permita a confidencialidade dos colaboradores para que possam relatar ou buscar orientação sobre (possível) conduta criminosa sem medo de retaliação. E, após investigação e confirmação de cometimento de ação contrária à lei ou a procedimentos da organização, aplicar medidas disciplinares para que não ocorra novamente. Por fim, a organização deve reavaliar os possíveis riscos a que suas atividades estão sujeitas para tentar minimizá-los o máximo possível, trazendo melhorias constantes ao programa. Verifica-se, assim, que o programa de *compliance* para ter sucesso depende de todos os agentes que fazem parte da relação negocial, tanto a alta administração e demais colaboradores quanto terceiros e parceiros negociais. (PEREIRA, 2021, p.17).

Nesse aspecto, conforme escreve Lourenço (2021, p.26):

> O que garantirá a efetividade do programa de *compliance* será a soma de esforços sistemáticos empregados com o intuito de prevenir, detectar e responder aos desvios de normas internas e externas de uma organização e de seus grupos de interesses. Ressalta-se que esses esforços precisam ser habituais e empregados de forma intuitiva e bem organizada, além de refletir a realidade da empresa [...]

Não de outro modo, que Compliance Officer é essencial para que o programa seja implementado. Este profissional irá gerenciar e operar o programa podendo ser um agente externo ou interno. Dependendo da estrutura organizacional da empresa uma área dedicada também pode ser disponibilizada. (LOURENÇO, 2021)

A EFETIVIDADE DOS PROGRAMAS DE PREVENÇÃO

Um programa de Integridade ou programa de Compliance é um processo complexo e sistemático que surge de uma série de elementos que interagem com outros elementos. dos sistemas de escritório da empresa. (HAYASHI, 2015)

É um processo que requer uma estrutura diversificada que inclui pessoas, métodos, recursos digitais, contratos, registros, procedimentos, princípios, valores, iniciativas, melhores práticas e ideias. Assim, para a implementação de um efetivo programa de Compliance, é necessário avaliar elementos e ferramentas que garantem os pilares essenciais, que são: 1º Pilar - Apoio da direção Geral “Tone at the Top ou Tone from the Top (Top Down)" (PEREIRA, 2021).

O apoio da alta administração é vital para o desenvolvimento de um forte programa de integridade/conformidade. O conhecido "voz de cima ou voz de cima" é o esforço e o compromisso que devem ser feitos nos níveis mais altos da empresa para criar consenso em toda a organização. Você deve ter consentimento expresso e ajuda da alta administração. Afinal, o ensino vem de cima e o exemplo é alongado.

No entanto, esse suporte geralmente leva tempo. Não raramente, o Compliance Officer entra em muitos impasses com a alta administração, principalmente pelo fato de que o *modus operandi* usual é geral e que a proposta do agente de compliance envolve custos e burocracia desnecessários para a organização.

Dessa forma, o compliance deve identificar a melhor estratégia para convencer a alta administração de que o programa não é indesejado. Solicitar à alta administração que demonstra a relevância e a insubstituibilidade de um programa de conformidade robusto geralmente é um processo lento.

Previamente, é aconselhável haver muito diálogo, trabalho, interação e treinamento diário, a fim de validar todas as vantagens que o programa oferecerá, bem como os gastos que a empresa poderá incorrer, inclusive, na ausência de um programa eficaz (e ativo). (PEREIRA, 2021)

Nesta fase, é apropriado adequar seu discurso e ensino à situação real de seu público e organização. Os responsáveis pela conformidade também devem mostrar à alta administração a importância de apoiar o restante dos funcionários da empresa independentemente de suas atividades.

Outro comportamento é muito importante para mostrar o apoio da alta direção, mais do que disseminar a cultura ideal na empresa, mas também focar em oferecer benefícios aos colaboradores que se comportam de forma ética (e com integridade) e convertê-los em bônus e promoções de cargos em cargos hierárquicos para estrutura de destaque na empresa.

Além disso, para demonstrar o verdadeiro comprometimento da alta direção com o programa de Compliance, é fundamental apoiar a área interna responsável pela elaboração (e gestão) do compliance corporativo.

Deve ser assegurada certa autonomia de exercício dos agentes de compliance, para que possam atuar com liberdade, imparcialidade e total independência, e em caso de infrações, comunicação rápida e imediata com os superiores da alta direção.

Há algumas dicas de como estimular e evidenciar o apoio da alta direção, que são: os diplomas manuscritos para os colaboradores; diplomas da alta direção orientando sobre a cultura da empresa; comunicação (e trato) cotidiana com todos os envolvidos na empresa; comprometimento de participação na mitigação de más condutas e o papel exemplar nas ações de valores e devido cumprimento das regras internas (e externas).

Assim, por todos os motivos citados acima, o *Tone at the Top* se destaca entre os pilares de um programa de compliance eficaz. É importante não só para o Brasil e para a Controladoria Geral da ligação (CGU), mas também para outras regulamentações estrangeiras.

Nesse aspecto, conforme assevera Pereira (2021) o Bribery Act 2010 (UKBA) e a verificação da Transparência Internacional de programas de conformidade anticorrupção. Portanto, a alta direção desempenha um papel importante para seus colaboradores e todos aqueles que estão envolvidos (direta ou indiretamente) na empresa para que todas as suas ações demonstrem como agir em matéria de compliance. Os líderes são frequentemente famosos e respeitados. Portanto, sua influência serve como bússola na gestão das funções organizacionais. Seja de forma positiva ou negativa.

2.º Pilar - Análise de riscos: Os riscos podem ser eventos que impactam positivamente ou negativamente no alcance de uma meta. Para o compliance, o que importa são os riscos negativos, afinal, são esses que precisam ser controlados.

Consequentemente, a análise de risco é uma das bases mais importantes do programa

de compliance, pois a partir da análise dos riscos políticas internas, código de conduta e forças de monitoramento contínuo terão que ser implementadas, com a identificação de possíveis riscos.

3.º Pilar - Codificação de Conduta: Esses requisitos existem com o objetivo primordial de legalização, ou seja, celebrar a cultura corporativa. Isso significa o modo de vida cultural da empresa. Ele orienta os comportamentos e valores que devem ser seguidos, juntamente com as práticas (e coerções) da alta direção/administração, provando comprometimento com o programa de compliance.

O Código de Conduta é a diretriz vital da organização, servindo como um manual para as outras políticas e exercendo o papel de "regra central" da organização. Além disso, faz sentido que a empresa tenha um código de conduta em vez do código de ética, pois as pessoas confundem ética e moral.

A etica é um ramo da filosofia dedicado ao estudo da moralidade e das ações dos indivíduos na sociedade enquanto a moralidade/valores morais se manifesta nos comportamentos/ações de cada indivíduo.

Trata-se, portanto, de um ' código de conduta ', ou seja, um código de conduta expresso a ser seguido pelo bom comportamento e pela prática diária. Assim, a organização deve confirmar que está de acordo com as ações desejáveis para a cultura da empresa quem será tolerado e quem não será tolerado. A Codificação deve ser preciso e explícito para não confundir funcionários e colaboradores, e não deve conter lacunas que comprometem sua eficácia prática. Além disso, o código deve ser extenso, pois será enriquecido com políticas que trarão maior inteligibilidade aos temas.

Igualmente, a codificação de Condutas deve estar à disposição de todos os colaboradores da empresa bem como de seus parceiros externos, garantindo seu efetivo cumprimento.

Para criar um código de conduta exemplar, é necessário seguir um padrão identificar as áreas que precisam ser abordadas; mantê-lo preciso; mantê-lo disponível; mantê-lo claro; Adicione uma nota gerencial/administrativa e, por fim, apresente um questionário e uma caixa para dúvidas.

4.º Pilar políticas de compliance: Conforme explanado nas linhas anteriores, o código de conduta é a diretriz essencial da organização, mas deve ser integradas políticas. Assim como em outras fases do programa de compliance, é importante observar que políticas não podem ser implementadas apenas por compliance officer (mesmo que sejam de responsabilidade do setor de compliance).

O setor de Compliance trabalha com outros setores. As essenciais Políticas de Compliance nas organizações são: anticorrupção; conflitos de interesses; brindes e presentes; doações e patrocínios; viagens; canal de denúncias e hotlines; utilização de informação privilegiada; assédio moral e sexual; preconceito e bullying e competição genuína.

5.º Pilar – Formação e Comunicação: A formação e a comunicação são dois passos importantes que asseguram o necessário conhecimento das regras impostas pela empresa. Todos os colaboradores e parceiros da empresa Os programas de conformidade (independentemente do setor em que trabalham) devem compreender os programas de conformidade para garantir que sejam atendidos.

6.º Comunicação/canal de denúncias: Os canais de denúncias são essenciais e proveem gerenciamento/supervisão de programas de compliance e práticas preventivas e percebidas de fraude e má conduta. Os canais possibilitam aos colaboradores (em geral) um mecanismo de aviso à organização para iminentes descumprimentos e ofensas ao código de conduta ou demais políticas.

7.º Pilar de Controles Internos: Pode-se dizer que os controles internos são ferramentas, geralmente algum tipo de registro formal políticas da organização com a finalidade de reduzir o risco no negócio-e no programa de compliance-, além de garantir que o os livros contábeis (e financeiros) da empresa são transparentes e fiéis a todas as transações.

8.º Pilar Investigações Internas: As organizações precisam ter procedimentos internos que possibilitem futuras investigações com o objetivo de responderem imediatamente às acusações de fraudes e ilicitudes (via canal de denúncia) - assegurando que os fatos e acusações serão, de fato, verificados.

9.º Pilar Due Diligence de Terceiros: Due diligence (ou verificação prévia à admissão /contratação) ajuda a compreender a organização da empresa e o contexto financeiro e reputacional dos fornecedores (ou terceiros), bem como analisar o histórico completo de os sócios para verificar as relações e se existem comportamentos ilegais e indesejáveis que possam colocar a empresa em situações de risco futuro.

10.º Auditoria e Monitoramento: A auditoria e o monitoramento são estágios de um Programa de Compliance que dão apoio para que as organizações possam atestar a eficácia dos controles internos e métodos.

O propósito fundamental desses estágios é constatar prováveis lacunas para a melhoria dos controles internos e do próprio Programa de Compliance. Em outras palavras, a solidez de um programa de compliance é analisada pela sua real eficácia, portanto, trata-se de um metodo de avaliação contínua chamado "monitoramento" e avaliação contínua que visa

comprovar se é a base de um programa de compliance. Você obtenha os resultados esperados.

De acordo com o Conselho Administrativo de Defesa Econômica (2016), as instituições (públicas ou privadas) de todas as classes e categorias podem se favorecer com um Programa de Compliance - considerando a particularidade da sua via específica e a regulamentação adequada para tal.

No entanto, as ameaças, especialmente na arena competitiva, que uma instituição enfrenta variam por classe, categoria, região, domínio e finalidade. Desta forma, não há modelo. (ou padrões) para programas de conformidade prontos para uso Ele sempre começa do zero e é único.

Conforme escreve Lourenço (2021) todo Programa de Compliance deve considerar as particularidades de cada setor, suas demandas, legislações específicas, devendo praticar monitoramento constante como uma forma de atentar para as possíveis ameaças que possam aparecer.

Também é importante destacar que os programas de compliance beneficiavam não só as empresas, mas também terceiros, investidores, clientes e aliados (em geral), garantindo que as negociações seguem o espírito competitivo, evitando infrações, e a garantia da empresa que você não corre o risco de perder seu valor no mercado. (Conselho Governamental de Proteção Econômica, 2016).

Nota-se, por derradeiro, que para que um programa de compliance seja eficaz, a divulgação das regras de negócios, bem como a divulgação das ações realizadas pela organização são elementos que devem ser transferidos de forma clara a todos os níveis hierárquicos que compõem a empresa a fim de proporcionar aos parceiros com um ambiente de trabalho equilibrado e transparência nas relações comerciais, por exemplo.

Ressalta-se que, independentemente do porte da empresa seja ela pequena, média ou grande, é importante implementar procedimentos que levem à transparência corporativa. No entanto, é difícil esperar robustez para pequenas e médias empresas, pois o programa também deve ser compatível com seu porte. (FERRAZ, 2017)

> É importante ter um programa de compliance que reflita a cultura organizacional da empresa e organizações que valorizam a aderência às normas a valorização dos colaboradores e a preocupação com as questões sociais tendem a transferir essa cultura para os colaboradores, que passam a agir da mesma forma. A implementação deve ser documentada passo a passo a fim de demonstrar ao fiscal tudo o que foi feito para tornar os ambientes de negócios e de trabalho o mais completo e transparentes possível.

Segundo a Controladoria Geral da União (CGU)[1], um programa de compliance só será eficaz se os pilares forem desenvolvidos "de forma conjunta e sistêmica". Logo, programas que apliquem os pilares isoladamente e sem conexão com outros não se sua eficácia. A implementação de programas eficazes para este fim decorre do empenho da gestão de topo e desenvolve-se para implementar e melhorar outros pilares.

METODOLOGIA

Os programas de compliance ganharam ênfase, nos últimos anos, especialmente no ambiente regulatório brasileiro, com a promulgação da legislação anticorrupção nacional e estadual. No sentido de buscar um ambiente de negócios ético e transparente para impedir atividades ilegais é a norma e apoia o desenvolvimento de uma sociedade menos corrupta. Este artigo enfoca a eficácia dos programas de compliance no Brasil. O objetivo desta pesquisa é analisar o surgimento do Compliance Institute no país bem como seu desenvolvimento e aplicação da legislação anticorrupção no desenvolvimento de um programa eficaz.

O problema que esta enquête enfrenta é como o país avalia a eficácia do compliance nas empresas. Para tanto, analisam, entre outras coisas, a legislação vigente no Brasil, os manuais dos órgãos federais, os instrumentos de avaliação da gestão e a legislação extrangeira.

O presente artigo se desenvolveu por meio de pesquisa bibliográfica, a qual consistiu no desenvolvimento, a partir de materiais publicados em livros e artigos indexados, bem como na legislação que regulamenta o assunto. Nota-se que os programas de Compliance mostram-se como verdadeiros estímulos para a concretização de condutas empresariais éticas no que toca ao combate à corrupção, além de identificar como a confiança nos negócios é face notável no estímulo para o desenvolvimento da economia e da gestão das empresas, por tratar de metas de transparência, de confiança e de ética, fatores essenciais a fruição natural de uma eficaz administração e consequentemente de resultados.

A metodologia aplicada tem o seu embasamento em fontes bibliográficas com leitura de doutrinas, revistas e artigos, impressos ou publicados eletronicamente, por autores que abordam a temática, propondo a responder os questionamentos acima expostos em busca de

[1] BRASIL. Controladoria Geral da União. **Programa de Integridade**: Diretrizes para Empresas Privadas. Brasília, DF: CGU, 2015. 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 23 jul. 2022. p. 25.

entender a ampliação do direito à questão levantada.

Nesse sentido, segundo Marconi e Lakatos (2010, p.23), “a pesquisa nada mais é do que um procedimento formal, onde se utiliza de métodos de pensamento reflexivo”. Diante disso, o tema a ser tratado deve necessitar do tratamento cientifico, com vistas ao conhecimento da realidade, bem como diante dos ensinamentos nos citados autores, que se pretende descobrir possíveis respostas para as questões aqui levantadas. A pesquisa parte de um problema, contudo, buscam-se respostas por meio de hipóteses levantadas que, ao final, podem ser confirmadas ou invalidas, conforme será demonstrado.

Para isso, a pesquisa tem como base a teoria que, inegavelmente, funciona como ponto de partida para as investigações aqui traçadas. Os fins que se destinam a presente pesquisa justificam-se diante da abrangência de um problema apresentado. Para tanto, a abordagem utilizada foi à qualitativa que, segundo Chizzotti (1991, p. 79) “pressupõe uma dinâmica entre a realidade objetiva em contrapartida aos sujeitos, ou seja, um vínculo indissociável entre o problema e as possíveis respostas”.

Conforme Chizzotti (1991), desenvolvimento do problema, utilizar-se a da pesquisa descritiva, uma vez que esta possui objetivos definidos, estruturada para a solução do problema, bem como para avaliação das alternativas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho foi analisar as evidências da eficácia dos programas de compliance corporativo no Brasil. Assim, durante o desenvolvimento do estudo, verificou-se que o programa de compliance deve ser erigido de acordo com a realidade necessidades e limites da organização e documentado passo a passo.

Ano após ano de casos de denúncias de corrupção no Brasil e no mundo, as empresas sentiram a necessidade de utilizar ferramentas para prevenir fraudes e qualquer tipo de ilegalidade.

Em solo brasileiro, o Compliance adquiriu certa notoriedade com as investigações do Ministério Público Federal para elucidar a responsabilidade criminal de funcionários públicos e contratados em crimes contra a Ordem Pública, derivados de corrupção e lavagem de dinheiro.

Outras leis, como a Lei n. 9.613/1998 e lei nº. 12.683/2012, entre outras, elevaram contribuições relacionadas aos controles, de modo que a regulamentação da matéria não é considerada uma inovação, mas sua implementação popular ocorre nesse momento.

Considerando a importância do assunto na esfera pública ou privada, é necessária não apenas uma nova aculturação social, mas também a importância da existência de um verdadeiro programa de Compliance, bem como a validade de seus pilares essenciais para a efetividade do programa.

É interessante notar que um dos postos-chave que chamaram a atenção para a disciplina da lei Anticorrupção n. 12.846 foi o impacto da oposição pública as soluções penalidades, sanções, transparência e integridade.

Por isso, as empresas estiveram envolvidas no escândalo da lava Jato na sequência. Ambas implementaram um programa de compliance. Para confirmar uma nova referência de ação. Ou declarar no acordo que é possível reduzir as potenciais sanções aplicáveis

O trabalho demonstra que o Compliance está comprometido com a completa harmonia das atividades empresariais, que visa desenvolver uma composição comportamental, regulatória e normativa das atividades, analisar os riscos potenciais (positivos e negativos), identificar e corrigir situações inesperadas em relação à sua composição comportamental.

Este é um programa de conformidade. É uma das principais ferramentas de governança corporativa com amplo suporte interno e externo. Para criar uma organização.

Assim, esse processo profundo é viabilizado pela existência e efetividade, em sua totalidade, dos principais pilares estudados no presente trabalho, bem como pela renovação de tempos em tempos, de acordo com as necessidades e realidade da organização.

O objetivo deste estudo foi esclarecer a importância do programa de compliance, em todas as áreas e quais os critérios para que o compliance seja considerado eficaz em relação às empresas para que, uma vez implementado, seja capaz de mitigar as condutas ilícitas, bem como limitar os impactos nas empresas causados por atos lesivos, buscando causar o menor dano possível em uma mesma cadeia produtiva.

Há mais regras e leis às quais as empresas precisam se adequar, criando um ambiente regulatório real e aumentando a necessidade de controlar os riscos que enfrentam. Portanto, procedimentos específicos devem ser criados internamente para garantir a conformidade das atividades realizadas.

Diante dessa necessidade, há uma demanda crescente por integração entre governança, risco e conformidade, figurada pela acrónimo GRC. Além de proporcionar mais confiança e credibilidade, essa integração ajuda a empresa a crescer de forma mais estável e segura.

A importância do *compliance* para o combate à corrupção é inegável. As

organizações não precisam de um programa robusto, mas sim de um que leve em consideração sua atividade econômica, os riscos aos quais estão submetidas e, principalmente, profissionais engajados com a ética e a transparência.

No desenvolvimento do programa de *compliance*, o responsável (ou responsáveis) por implementá-lo deve ter em mente que o objetivo primordial é prevenir, detectar e remediar atos ilícitos que possam afetar a organização. Para isso, seguir um "roteiro" pode ser de grande valia.

Obviamente, a sua implementação impõe um conjunto de custos à organização. Isso porque é preciso contratar alguém que compreenda do assunto e necessitamos difundir os meios de controle e comunicação, inclusive por meio de seu desenvolvimento e aprimoramento. Por outro lado, os benefícios de um programa de compliance eficaz são incontáveis, pois vão muito além da medida mitigadora da punição.

No Brasil, o instituto do compliance ainda não é considerado atrativo pelos empresários, mas sim como veículo a mitigar a ilegalidade. Consequentemente é compreensível que o governo deva se esforçar para fornecer incentivos reais às organizações para implementar o programa de forma eficaz.

O desenvolvimento de um programa eficaz deve ser imaginado a médio e longo prazo, pois esse deve ser avaliado, através da identificação de falhas, das correções necessários e da evolução dos regulamentos internos, pois deve ser estendido a todos os níveis da organização proporcionando assim uma cultura de integridade em todas as atividades realizadas, o que não acontece da noite para o dia.

O compromisso com a integridade e eficácia do programa de compliance é infindável, por isso é responsabilidade dos responsáveis por ele monitorá-lo continuamente. Além disso, são necessários melhorias e adequações nas atividades desenvolvidas pela empresa para a implantação do programa por tempo indeterminado.

É sabido que os programas de compliance não têm o poder de impedir completamente as atividades ilegais. O objetivo é reduzir os riscos identificados na medida em que possam estar em algum tipo de nível "aceitável".

REFERÊNCIAS

BRASIL. Controladoria Geral da União. **Programa de Integridade**: Diretrizes para Empresas Privadas. Brasília, DF: CGU, 2015. 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: 23 jul. 2022. p. 25.

BRASIL. Controladoria Geral da União. **Regulamento "Empresa Pró-Ética 2020-2021"**. Brasília, DF: CGU, 2020. Disponível em: https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro-etica/arquivos/documentos-e-manuais/RegulamentoProEtica20202021.pdf. Acesso em: 23 jul. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015**. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015- 2018/2015/decreto/d8420.htm. Acesso em: 23 jul. 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013.** Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm. Acesso em: 10 jul. 2022.

BARRILARI, Claudia Cristina **Crime empresarial, autorregulação e compliance**. São Paulo: RT, 2018.

CARDOSO, Débora Motta. **Criminal compliance na perspectiva da lei de lavagem de dinheiro.** São Paulo: LiberArs, 2015.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. São Paulo: Cortez, 1991.

FERRAZ, Sérgio Valladão. **Programas de *compliance*: é possível aferir sua efetividade para fins penais?** *In*: COUTINHO, Aldacy Rachid; BUSATO, Paulo César (org.). Aspectos jurídicos do *compliance*. Florianópolis: Empório do Direito, 2017.

GABARDO, Emerson; CASTELLA, Gabriel Morettini e. A nova lei anticorrupção e a importância do *compliance* para as empresas públicas que se relacionam com a Administração Pública. *In*: *A&C – **Revista de Direito Administrativo & Constitucional***, Belo Horizonte, a. 15, n. 60, abr./jun. 2015, Fórum.

HAYASHI, Felipe Eduardo Hideo. ***Corrupção* – combate transnacional, *compliance* e investigação criminal**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2015.

LAKATOS, E. Maria; MARCONI, M. de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**: Técnicas de pesquisa. 7 ed. – São Paulo: Atlas, 2010.

LOURENÇO, Luana. *Compliance* e ética corporativa para a transformação cultural. *In*: COLA, Cristiane Petrosemolo; LOURENÇO, Luana (coord.). **Compliance para pequenas e médias empresas**: aportes teóricos e práticos para gestores, docentes e discentes. Belo Horizonte: Fórum, 2021. p. 26

MOURA, Bruno. **Autoria e participação nos crimes desde a empresa: bases para um modelo de imputação individual.** In: *Revista CEPPG*, a. 15, n. 25, 2º sem./2011. Catalão: Centro de Ensino Superior de Catalão, 2011.

MOTA FILHO, Humberto E. C.; CASAGRANDE, Morgana Ana Daler. **Desenvolvendo programas de integridade efetivos: como traduzir o *compliance* para as pequenas e**

médicas empresas? *In*: OLIVEIRA, Rafael Carvalho Rezende; ACOCELLA, Jéssica (coord.). *Governança corporativa e compliance*. Salvador: Juspodivm, 2019.

MUÑOZ DE MORALES ROMERO, Marta. **Programa de cumplimiento "efectivos" en la experiencia comparada.** In: ZAPATERO, Luis Arroyo; NIETO MARTÍN, Adán (direct.). *El Derecho Penal Económico en la era Compliance*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2013.

PEREIRA, Fernanda Ulyssá. **A efetividade dos programas de compliance no Brasil:** avaliação e documentos de comprovação. Porto Alegre, 2021.

PORTO, Roberta Guasti; CASSINI, Flavia Tiemi Oshiro; LIMA, Mirela Clemente Pedrosa. **Reflexões sobre a efetividade de programas de *compliance*.** In: OLIVEIRA, Luis Gustavo Miranda de. *Compliance e integridade:* aspectos práticos e teóricos, v. 2. Belo Horizonte: Editora D'Plácido, 2019.

SANEN, Claudia; DONEGÁ, Guilherme**. Integridade e empresas no Brasil**. In: *Transparência Internacional Brasil*. São Paulo: Associação Transparência e Integridade, maio de 2018.

SCANDELARI, Gustavo Britta. ***Compliance* como prevenção idônea de crimes e sua compatibilização com a intervenção mínima.** In: COUTINHO, Aldacy Rachid; BUSATO, Paulo César (org.). *Aspectos jurídicos do compliance*. Florianópolis: Empório do Direito, 2017.

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

SOUZA, Fernanda Nunes Coelho Lana. Implementação de um programa de compliance. *In:* LAMACHIA, Claudio; PETRARCA, Carolina; MELO, Izabela Frota; CODIGNOTO, Roberta. **Compliance**: essência e efetividade. Brasília: OAB, 2018.

UNITED STATES SENTENCING COMMISSION. **Guideliness Manual**. [*S. l.: s. n.*], 2018. Disponível em: https://www.ussc.gov/sites/default/files/pdf/guidelines-manual/2018/GLMFull.pdf. Acesso em: 20 jun. 2022.