



**Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"**

**GABRIEL BERTONI DA SILVA**

**A ADOÇÃO DO COMPLIANCE NO BRASIL E NO MUNDO: IMPACTO  
EMPRESARIAL E SOCIAL**

**Assis / SP  
2020**



**Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"**

**GABRIEL BERTONI DA SILVA**

**A ADOÇÃO DO COMPLIANCE NO BRASIL E NO MUNDO:  
IMPACTO EMPRESARIAL E SOCIAL**

Projeto de pesquisa apresentado ao curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e à Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

**Orientando(a): Gabriel Bertoni da Silva  
Orientador(a): Luiz Antonio Ramalho Zanoti**

**Assis / SP  
2020**

#### FICHA CATALOGRÁFICA

S586a SILVA, Gabriel Bertoni da

A adoção do compliance no Brasil e no mundo: impacto empresarial e social / Gabriel Bertoni da Silva. – Assis, 2020.

53p.

Trabalho de conclusão do curso (Direito). – Fundação Educacional do Município de Assis-FEMA

Orientador: Me. Luiz Antonio Ramalho Zanoti

1. Empresa-organização 2. Compliance 3. Administração

CDD 658.401

# A ADOÇÃO DO COMPLIANCE NO BRASIL E NO MUNDO: IMPACTO EMPRESARIAL E SOCIAL

GABRIEL BERTONI DA SILVA

Trabalho de Conclusão de Curso de Direito apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

**Orientador:**

\_\_\_\_\_  
Luiz Antonio Ramalho Zanoti

**Examinador:**

\_\_\_\_\_  
Gisele Spera Maximo

## DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a Deus por me abençoar e me dar saúde para que eu possa prosseguir nessa caminhada em busca de meus objetivos.

À toda minha família e amigos durante essa jornada.

À Instituição e aos professores, em especial ao meu orientador Luiz Antonio Ramalho Zanoti.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço, primeiramente, a Deus por me conceder bênçãos diárias e me capacitar para realizar esse trabalho.

Agradeço também aos meus pais, Luiz e Nilza pela educação e humildade que me deram e me possibilitaram ser quem eu sou; além do apoio incondicional em todos os momentos de dificuldade através de orações e palavras de incentivo.

À minha irmã Beatriz por sempre trazer alegria, em momentos difíceis.

Aos meus avós, tios e primos que sempre incentivaram a minha trajetória acadêmica.

A essa Instituição que me proporcionou valiosos ensinamentos durante todo o período do curso.

Aos professores e amigos com os quais tive contato no decorrer de toda a vida.

Em especial ao meu Professor, Mestre e Orientador Luiz Antonio Ramalho Zanoti, pela força e inspiração, pelo apoio e dedicação em todos os momentos de dificuldade.

E a todos aqueles que, através da educação, buscam evoluir para a realização de seus grandes sonhos.

*“Só se pode alcançar um grande êxito quando nos mantemos fiéis a nós mesmos”.*

*Friedrich Nietzsche*

## RESUMO

Tendo em vista a repercussão dos atos de corrupção envolvendo empresas, a pesquisa aqui apresentada versa sobre o *compliance*, buscando demonstrar a sua importância para boas práticas de governança corporativa e indicá-la como forma de diminuir riscos que possam vir a prejudicar empresas e empresários. Para isso, é necessário demonstrar sua origem e evolução através das principais legislações nacionais e internacionais, bem como suas formas de aplicação, baseadas na ética e na transparência. Diante disso, verifica-se que o *compliance* é fundamental para a integridade da empresa e seu fortalecimento no mercado; beneficiando não somente a instituição, mas também toda a sociedade.

**Palavras-chave:** *Compliance*, governança corporativa, ética, transparência.



## ABSTRACT

In view of the repercussion of the acts of corruption involving companies, the research presented here deals *with compliance, seeking* to demonstrate its importance for good corporate governance practices and as a way to reduce risks that may harm companies and entrepreneurs. For this, it is necessary to demonstrate its origin and evolution through the main national and international legislations, as well as its forms of application, based on ethics and transparency. Therefore, it is verified that compliance *is* fundamental to the integrity of the company and its strengthening in the market; benefiting not only the institution, but also the whole society.

**Keywords:** Compliance, corporate governance, ethics, transparency.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CGU - Controladoria Geral União

BIS - *Bank for International Settlements*

FCPA - *Foreign Corrupt Practices Act*

IBDD - Instituto Brasileiro de Direito Desportivo

IBGC - Instituto Brasileiro de Governança Corporativa

LEC - *Legal Ethics Compliance*

ONU - Organização das Nações Unidas

PcDs - Pessoas com Deficiências

SEC - *Securities and Exchange Commission*

SOX - *Sarbanes Oxley*

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>11</b>
<b>CAPÍTULO 1 – COMPLIANCE: CONCEITO ORIGEM E EVOLUÇÃO.....</b>	<b>13</b>
1.1 <i>Compliance</i> : O que é? Para que serve? .....	13
1.2. Governança corporativa e sua ligação com o <i>compliance</i> .....	14
1.3. Origem do <i>compliance</i> .....	15
1.4. Principais legislações acerca do <i>compliance</i> .....	15
1.5. Principais legislações nacionais acerca do <i>compliance</i> .....	18
<b>CAPÍTULO 2 – COMO DESENVOLVER UM PROGRAMA DE INTEGRIDADE E O IMPACTO POSITIVO DO COMPLIANCE NAS EMPRESAS.....</b>	<b>24</b>
2.1. O que representa o <i>compliance</i> nas empresas.....	24
2.2. Os benefícios do programa de <i>compliance</i> e seus impactos positivos.....	25
2.3. Criando uma cultura de <i>compliance</i> na empresa: compromisso da alta direção.....	25
2.4. Comissão de ética.....	26
2.5. Avaliação de riscos.....	27
2.6. Código de condutas, treinamentos corporativos e canal de denúncias.....	28
2.7. Estudos internos: a importância das auditorias e o controle das finanças.....	32
<b>CAPÍTULO 3 – IMPACTO SOCIAL DO COMPLIANCE, COMO ELE INFLUENCIA O BOM ANDAMENTO DA SOCIEDADE.....</b>	<b>36</b>
3.1. A função social da empresa e o <i>compliance</i> .....	36
3.2. A responsabilidade social das empresas e o <i>compliance</i> .....	37
3.3. Responsabilidade social e <i>compliance</i> : Quais preocupações internas a empresa deverá ter? .....	38
3.4. Responsabilidade social e <i>compliance</i> : Quais preocupações externas a empresa deverá ter? .....	40
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>46</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>48</b>

## INTRODUÇÃO

Após inúmeros escândalos de corrupção ocorridos no Brasil nos últimos anos envolvendo pessoas jurídicas de renome nacional, muitos questionamentos sobre a segurança e a transparência vieram à tona.

Diante desse cenário, as leis ganharam mais importância dentro de uma boa administração e, com isso, boas práticas de governança se tornaram indispensáveis, o que deu origem ao debate sobre a importância do instituto do *compliance* nas empresas, sejam elas públicas ou privadas.

A palavra *compliance*, de origem inglesa, significa o dever de estar em conformidade com tudo o que está ao seu redor por meio de atos, normas e leis; principalmente com a ética, obedecendo aos princípios e criando diversos modelos de sucesso para uma boa administração.

Sendo assim, o trabalho que apresentaremos aqui objetivará evidenciar a importância do *compliance* atualmente no Brasil e no mundo. Após uma análise doutrinária, com foco nas pessoas jurídicas, demonstraremos como o *compliance* impacta positivamente a vida das empresas.

No primeiro capítulo, explanaremos acerca do conceito e da importância do *compliance* e os relatos de sua origem. Também buscaremos abordar o conceito de governança corporativa e sua relação com o *compliance*, visando demonstrar a importância do *compliance* para o bem da empresa, já que ele impacta diretamente em sua economia. Além disso, abordaremos as principais legislações nacionais e internacionais que fundamentaram o *compliance* e a governança corporativa e que os tornaram os principais modelos para as empresas.

Após toda a contextualização acerca do tema, no Capítulo 2 demonstraremos como é possível implementar o *compliance* dentro de uma empresa e quais as etapas que deverão ser seguidas para isso. Evidenciaremos, assim, como a implementação do *compliance* poderá trazer mais segurança jurídica, mais confiabilidade nos negócios, maior poder de mercado e fortalecimento à economia da empresa.

No Capítulo 3 demonstraremos como o *compliance* pode auxiliar a sociedade, em especial a comunidade onde a empresa está inserida. Para tanto, estabeleceremos uma relação entre a função social de uma empresa e sua responsabilidade social, visando contextualizar e diferenciar os termos ‘responsabilidade social’ e ‘filantropia empresarial’; não deixando de atentar para a importância de esses institutos estarem presentes no *compliance social*, caminhando juntos e interferindo positivamente na sociedade interna da empresa, valorizando os *stakeholders*, as relações de mercado e o ambiente de trabalho dos colaboradores. Ainda neste capítulo abordaremos o incentivo das empresas em outras áreas, buscando beneficiar a sociedade de modo geral e, em especial a comunidade ao seu redor; destacando-se as áreas do meio ambiente, do esporte, a acessibilidade e a inclusão de pessoas com deficiência.

Por fim, esse trabalho pretende valorizar o *compliance* na sociedade atual, e demonstrar sua relevância nas empresas, tendo em vista a necessidade de criar mecanismos de auto fiscalização que previnam crimes e tornem as empresas mais rentáveis economicamente e mais fortes no mercado.

## CAPÍTULO 1 - COMPLIANCE: CONCEITO, ORIGEM E EVOLUÇÃO.

### 1.1. *Compliance*: O que é? Para que Serve?

O vocábulo *compliance* tem sua origem no verbo em língua inglesa *to comply* e de acordo com o dicionário Michaelis, traduzindo o termo para a língua portuguesa, significa cumprir, concordar, obedecer, estar de acordo, consentir ou sujeitar-se. De acordo com Coimbra e Manzi, *compliance* é “o dever de cumprir, estar em conformidade e fazer cumprir leis, diretrizes e regulamentos internos e externos buscando mitigar o risco atrelado à reputação e o risco legal / regulatório” (2010, p. 2).

Para Candeloro, Rizzo e Pinho; *compliance* significa “um conjunto de regras, padrões éticos e legais que uma vez definido e implantado, será a linha mestra que orientará o comportamento da instituição no mercado em que atua, bem como a atitude dos seus funcionários” (2012, p.30).

Por conta dos grandes escândalos de corrupção e lavagem de dinheiro que ocorreram nos últimos anos no Brasil, leis foram criadas para que se diminuíssem esse tipo de transgressão. Esses escândalos fizeram com que administradores, empresários e juristas pensassem em medidas que prevenissem o problema da corrupção e a falta de ética dentro do mercado corporativo. Por conta disso, uma das soluções adotadas foi o estudo para implantação do programa de *compliance*, cujo objetivo é adotar mecanismos para que, seguindo padrões éticos e em conformidade com as leis, atos corruptivos sejam amenizados da melhor forma possível.

Nesse sentido, Mendes e Carvalho definem o *compliance* como:

Um programa [...] [que] visa estabelecer mecanismos e procedimentos que tornem o cumprimento da legislação parte da cultura corporativa. Ele não pretende, no entanto, eliminar completamente a chance de ocorrência de um ilícito, mas sim minimizar as possibilidades de que ele ocorra, e criar ferramentas para a empresa rapidamente identifique sua ocorrência e lide da forma mais adequada possível com o problema (2012, p. 37).

Em resumo, de forma objetiva, o *Compliance* é um programa de inovação que tem por finalidade estar em concordância com alguma regra pré-estabelecida - como

leis, acordos, normas internas e externas - a fim de prevenir possíveis atos ilícitos. Mas, caso eles ocorram, as empresas públicas ou privadas possam controlá-los de forma rápida e da melhor maneira possível, sem grandes prejuízos jurídicos e financeiros.

Porém, como veremos no decorrer deste trabalho, o *compliance* não só existe para que se previna a corrupção. Ele é a muito maior que isso, pois faz com que a empresa em tempos de grande concorrência no mercado devido, principalmente, à tecnologia, possa utilizar-se do instituto do *compliance*, passando credibilidade ao mercado. Conforme menciona Silva e Covac (2015) a adoção do programa de governança corporativa faz com o que público respeite a forma como a empresa trabalha não somente pela sua observância às leis, mas também aos princípios de responsabilidade que ela adota.

Desta forma, o programa de *compliance* abre um leque de possibilidades para que a comunidade, ao escolher um produto, procure se informar não somente da sua qualidade, mas se a empresa respeita as normas sociais como os direitos humanos e ambientais, além dos códigos éticos e os valores morais, por exemplo.

Em outras palavras, a empresa que venha a adotar o programa de *compliance* visa melhorar seus rendimentos em relação ao capital obedecendo às normas éticas e sociais, bem como às leis referentes ao *compliance*, fazendo com que a gestão não passe por grandes riscos e problemas. Conforme afirma Silva e Covac, “esse programa tornou-se um vetor para a proteção da integridade das organizações, reduzindo riscos e aprimorando controles imprescindíveis para a tomada de decisões”. (2015, p.2)

## **1.2. Governança corporativa e sua ligação com o *compliance***

Para iniciarmos a discussão sobre a evolução e a importância das legislações em relação ao tema *compliance*, é preciso compreendermos o conceito do que é governança corporativa, já que isso faz parte do meio em que o *compliance* atua e após explanada sua definição, nos aprofundaremos no termo *compliance* propriamente dito.

De acordo o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), governança corporativa nada mais é que:

O sistema pelo qual as empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre sócios, conselho de administração, diretoria, órgãos de fiscalização e controle e demais partes interessadas. As boas práticas de governança corporativa convertem princípios básicos em recomendações objetivas, alinhando interesses com a finalidade de preservar e otimizar o valor econômico de longo prazo da organização, facilitando seu acesso a recursos e contribuindo para a qualidade da gestão da organização, sua longevidade e o bem comum.

Ao analisarmos o conceito de governança corporativa percebemos que existe uma ligação muito próxima com o *compliance*, uma vez que esse é algo que venha a fazer parte da empresa por conta de uma boa governança corporativa. Em outras palavras, as boas práticas de governança corporativa incluem o *compliance*, tanto quanto outras práticas que visem o benefício da empresa, levando-a a ser competitiva e importante no mercado e obtenha muito mais lucro do que prejuízo.

Além disso, o *compliance* traz benefícios tanto à pessoa jurídica quanto a todo o rol de pessoas físicas que compõem a empresa, desde seu alto escalão como sócios e diretores até os funcionários que exercem outras atividades. Todos se beneficiam com a boa prática de governança corporativa.

### **1.3. Origem do *compliance***

Conceituados os termos *compliance* e governança corporativa, ligando um ao outro, daremos início ao foco deste trabalho e para tanto devemos analisar a origem do termo *compliance* e as principais legislações sobre ele.

Embora existam controvérsias sobre quando esse termo se originou, Silva e Covac atribuem sua criação aos inúmeros problemas financeiros ocorridos no século passado envolvendo diversos países e que acabaram por influenciar a adoção de medidas que buscavam prevenir problemas que decorreriam no enfraquecimento do mercado.



De acordo com Nascimento (2018), o marco central para a origem desse termo se deu na Conferência de Haia em 1907, quando foi criada a Corte Internacional de Justiça, cujo objetivo era julgar diversos atos irregulares internacionais.

Por conta desta conferência, anos mais tarde foi possível a criação do *Bank for International Settlements (BIS)*, cuja finalidade era disciplinar a atividade dos bancos centrais de cada país e assim prevenir qualquer infração que os prejudicasse economicamente e viesse a causar descontrole monetário, fato que resultou na obtenção de maior estabilidade financeira.

#### **1.4. Principais legislações internacionais acerca do *compliance***

Antes de contextualizarmos o tema nas legislações brasileiras, é importante destacarmos algumas legislações internacionais que, devido ao seu grande destaque, até hoje influenciam a criação de leis e servem de guia para modelos a serem implementados nas empresas, visando à obtenção de boas práticas de governança corporativa e *compliance*.

No ano de 1977, de acordo com as informações de Nascimento (2018), houve um escândalo de corrupção envolvendo diversas empresas e somente através de investigações da *Securities and Exchange Commission (SEC)* foi possível detectar atos extralegais envolvendo agentes públicos. Denominado de Escândalo de *Watergate*, o esquema envolvia cerca de 400 empresas públicas e privadas e fez com a SEC desenvolvesse políticas de controle a fim de evitar tais ações.

Por conta disso, ainda em 1977, foi criada a lei anticorrupção denominada *Foreign Corrupt Practices Act (FCPA)* que idealizava a criação de sanções cíveis, administrativas e penais. A lei, nos dizeres de Torrey:

Se aplica a pessoas e empresas americanas que, em atividade comercial no exterior, utilizam de corrupção no poder público estrangeiro para obter ou reter transações comerciais naquele país. Da mesma forma, esta lei cria uma estrutura administrativa para combater a prática de corrupção em transações comerciais internacionais. (2012)

Podemos analisar a importância desta lei para o desenvolvimento do *compliance*, uma vez que ela trata da punição, nas diferentes esferas - administrativa, civil e

criminal - de empresas públicas e privadas que vierem a cometer atos de corrupção; obrigando-as a estarem em conformidade com a lei, evitando crimes que possam vir a prejudicá-las. Além disso, essa lei deve ser tratada como um formulário a ser seguido, uma vez que ela estabelece diversas normas de conduta ética para empresas e empresários que residem nos Estados Unidos da América, bem como em outros Estados; além de influenciar modelos que, posteriormente, surgiram em outros países, como é o caso do Brasil, que anos mais tarde criou sua própria lei anticorrupção.

Em 2002 foi criada, nos Estados Unidos, a Lei *Sarbanes Oxley (SOX)*, que segundo Oliveira e Linhares (2007) possibilitou que o Governo Estadunidense pudesse responsabilizar todos aqueles que cometiam práticas ilegais e colaborou para a criação de um controle interno transparente, resultando numa nova perspectiva para a governança corporativa. Neste sentido, Nascimento afirma que essa lei

[...] cria um ambiente de governança corporativa, monitoria e previne práticas lesivas, aumenta controle e transparência, cria o Órgão de Supervisão do Trabalho dos Auditores Independentes, há a independência dos auditores, imprime a responsabilidade por fraude corporativa ou criminal, aumenta o nível de divulgações de informações financeiras, eleva as penas para os crimes de colarinho branco. (2018)

A Lei *Sarbanes Oxley (SOX)* nos mostra que o *compliance* está estritamente ligado ao controle interno e à transparência contábil que devem ser estabelecidos nas empresas, proporcionando tanto uma competição justa no mercado quanto evitando problemas legais.

No ano seguinte à criação da SOX, em 2003, de acordo com o site da UNODOC, houve uma convenção promovida pela Organização das Nações Unidas (ONU) cuja finalidade era o combate à corrupção. Nessa convenção, diversos países adotaram essa lei, inclusive o Brasil. Segundo Nascimento (2018), a convenção foi promulgada através do decreto presidencial nº 5687/06 e põe em prática, em nível nacional, os princípios impostos na convenção visando prevenir atos de corrupção.

Podemos observar que o combate à corrupção ganha cenário internacional, numa forma de preocupação em nível global, a ponto da ONU precisar intervir para que fosse criada uma convenção disciplinada em diversos artigos que tratasse exatamente de medidas a serem adotadas para que se eliminem as práticas

corruptivas. De modo geral, as bases tipificadas na convenção foram adotadas pelo Brasil com a intenção de prevenir essas práticas em nível nacional.

Mais à frente, em meados de 2010, é criada outra legislação de extrema importância em nível internacional: a denominada *UK Bribery Act 2010*, que diz respeito à Lei Antissuborno no Reino Unido e que, como bem trata Oliveira (2019), visa não somente proteger o mercado interno, mas também o externo; mercados que operam dentro e fora do Reino Unido, sejam eles nacionais ou estrangeiros.

Oliveira pontua, ainda, sua importância e a compara com a FCPA Estadunidense afirmando que

Assim como a FCPA (1977), o *Bribery Act 2010* também tem aplicação de natureza penal e civil para os crimes relacionados. Essencialmente, essa legislação, de maneira clara e inequívoca (i) proíbe o oferecimento e/ou recebimento de qualquer coisa que possa ser considerada suborno; (ii) inclui um crime de responsabilidade objetiva; e (iii) tem abrangência extraterritorial. (2019, p. 323)

Portanto, observando as leis citadas notamos que se torna cada vez mais comum a preocupação em melhorar o fluxo mercantil das empresas, centrada na conformidade. A legislação nos traz princípios que devem ser seguidos pelas empresas para que se evite o suborno e caso haja, será imposta uma punição severa a todos que cometeram essas condutas, sejam elas empresas nacionais ou internacionais, mas desde que tenham alguma ligação com o Reino Unido em suas operações.

Diante de todas as legislações internacionais importantes anteriormente expostas, constatamos que, mesmo sem usar o termo *compliance*, o objetivo de todas é combater a corrupção através da conformidade, estabelecendo normas que devem ser usadas como modelos. Além disso, o descumprimento dessas normas acarretará em diferentes formas de punição às empresas públicas e privadas, bem como aos agentes de diversas esferas.

Vale destacarmos, também, que o objetivo das empresas é gerar um mercado competitivo e economicamente rentável, efetivando a sua importância na esfera global, fazendo também com que a governança corporativa seja fundamental para que as empresas estejam sempre em conformidade ética com todas as normas vigentes, efetivando o que denominamos de *compliance*.

### **1.5. Principais legislações nacionais acerca do *compliance***

Por conta de diversos escândalos de corrupções ao longo de toda a história e por influência desses e de outras legislações internacionais; o Brasil percebeu a necessidade de criar métodos que pudessem prevenir essas práticas nas empresas em todo o território nacional. Desta forma, criou legislações e órgãos para fiscalizar, responsabilizar e analisar boas práticas empresariais. A seguir, destacaremos importantes normas e regras que fizeram com que o Brasil entrasse para o rol de países que se preocupam com esse tema.

Acerca disso destacaremos, em ordem cronológica, os principais acontecimentos legislativos cuja finalidade é tanto o combate à corrupção quanto o desenvolvimento do *compliance* e da boa governança no Brasil.

Cabe-nos comentar a respeito de uma legislação importante e que merece destaque. Estamos falando do Código Penal de 1940, que além de embasar algumas leis posteriores também foi um marco da legislação, por ter sido uma das primeiras a destacar o combate à corrupção em nosso país. Apesar de sua relevância, não nos aprofundaremos nesta legislação posto que ela tipifica muito pouco sobre o tema.

O Código Penal de 1940 apresenta artigos nos quais são tratados os crimes contra a administração pública e que têm por finalidade a punição dos envolvidos. Na maioria das vezes, essa punição é branda e quase sempre quem sai punido é o agente privado, deixando em segundo plano a punição do agente público.

Porém, é importante fazer menção a essa legislação porque desde aquela época havia uma preocupação com a necessidade de punir, através da lei, aqueles que de algum modo tentavam se beneficiar de forma ilegal utilizando, para isso, a administração pública.

Mas, embora o Código Penal tenha sido uma referência quanto a prevenção à corrupção, pois é a principal lei punidora do país; é possível percebermos que ele trata brevemente dos crimes da administração pública. Mesmo assim, cabe-nos destacá-lo, uma vez que ele influenciou outras legislações que foram criadas posteriormente, até que se chegasse a uma legislação específica que punisse de alguma forma quem se aproveitava desse tipo de enriquecimento ilícito.

No ano de 1986 foi criada a lei nº 7492 que, segundo Nascimento (2018) “introduz no ordenamento jurídico brasileiro sanção para aqueles que cometam crime contra a ordem econômica”. Esta lei ficou conhecida popularmente como a Lei do Colarinho Branco, que segundo Zoghbi (2013), o termo ‘colarinho branco’ faz referência às pessoas bem instruídas, ocupantes de altos cargos no governo, que possuem o terno como vestimenta.

Esta lei tem como principal finalidade a punição de pessoas importantes da sociedade – políticos, empresários e pessoas influentes - que se utilizam de ferramentas que somente através dos cargos são passíveis de serem acessadas e, em decorrência disso, acabam recebendo vantagens. Ainda de acordo com Zoghbi (2013) “são pessoas que detêm de alto conhecimento legislativo e das lacunas que a Lei não alcança e que com isso podem realizar as atividades criminosas”.

Além disso, a lei nº 7492 visa coibir que estes crimes afetem diretamente diversos setores da economia brasileira. A respeito disso Zoghbi conclui que

As consequências do crime do colarinho branco atingem muito mais do que a moral e os bons costumes. São verdadeiros macro crimes, pelo fato de atingirem as estruturas de produção, circulação e consumo das riquezas do país, mas acima de tudo afetam a primazia de interesses difusos e coletivos da sociedade. (2013)

Assim sendo, crimes como esses, cometidos por pessoas socialmente influentes, atingem diretamente a máquina pública e o setor econômico, evidenciando a importância para o *compliance* público, cuja finalidade é colocar o setor público em primeiro ponto, punindo pessoas que se aproveitam de seus cargos e que possuam informações valiosas para praticarem atos de corrupção.

Nos anos de 1992 e 1993 foram criadas duas leis importantes para o combate à corrupção no Brasil: a Lei nº 8429/1992, denominada de Lei de Improbidade Administrativa e a Lei nº 8666/1993 que trata das Licitações e Contratos. Essas leis foram de fundamental importância tanto para a área administrativa, quanto para a boa administração do Estado e para prevenção à corrupção, sendo motivo de grandes estudos até os dias atuais.

Segundo Marques, a lei de improbidade administrativa

[...] trata das sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na Administração pública, direta, indireta ou fundacional, tendo base direta na nossa *Lex Mater*, abrangendo o enriquecimento ilícito, o prejuízo ao erário e o atentado aos princípios da Administração Pública. (2001)

De acordo com o Art. 1º, a lei de Licitações e Contratos versa sobre

[...] normas gerais sobre licitações e contratos administrativos pertinentes a obras, serviços, inclusive de publicidade, compras, alienações e locações no âmbito dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. (Lei 8.666/1993)

A Lei nº 8429/1992, que trata da improbidade administrativa, visa estabelecer a probidade dos agentes públicos que, no exercício de seus cargos, utilizem da moral e da ética individual em prol do bem comum e da sociedade como um todo, promovendo melhores condições à população. Quando isso não acontece, o agente público deverá ser responsabilizado através desta lei, por entender que ele feriu aos princípios de uma boa administração.

Já a Lei nº 8666/1993, que trata de licitações e contratos, é quase um modelo que o administrador deve seguir para não cometer nenhum ato ilícito. Ela estabelece princípios de como a administração pública deve prosseguir de acordo com a necessidade e disciplina tudo que o administrador deve fazer caso necessite comprar algo para a manutenção da máquina pública.

As duas leis supracitadas foram mencionadas juntas por considerarmos que elas merecem o mesmo tipo de análise em relação ao *compliance*, tema deste trabalho. Ambas visam, exatamente, disciplinar modelos a serem seguidos pela administração, apresentando normas que fazem com que o funcionamento da máquina pública seja correto e eficiente; dificultando possíveis irregularidades que possam vir a ocorrer. Em caso de ocorrência de irregularidades, essas são passíveis de punição para quem desrespeita os princípios estabelecidos por essas leis.

No final da década de 1990, mais precisamente em 1998, foi criada no Brasil a Lei dos crimes ambientais. Esta lei se enquadra como exemplo perfeito no que diz respeito ao *compliance* e o seu impacto social, abordado de maneira mais aprofundada no decorrer deste trabalho.

A lei que trata de crimes ambientais está estritamente ligada ao que o *compliance* contemporâneo prega, uma vez que o *compliance* não diz respeito somente à prevenção da corrupção dentro das empresas. Dado à sua importância, ele está ligado a algo muito mais amplo e coloca a empresa num pedestal, fundamental para o bom andamento da sociedade como um todo.

Nos dizeres de Freitas

O empresariado conscientizou-se. Em parte pela gravidade dos danos ambientais, motivo de preocupação de toda a sociedade, independentemente de idade ou classe social. Em parte porque a nova lei tornou possível processar criminalmente as pessoas jurídicas. A sociedade civil mobilizou-se. Foram criadas ONGs de origens e propósitos diversos. (2005)

Portanto, entendemos que a lei contra crimes ambientais tenha sua relevância, pois ela entende que uma boa empresa deve seguir normas que respeitem diversos segmentos. Esta lei não está somente ligada ao fato da empresa ser responsabilizada por cometer crimes ambientais, pois trata de princípios éticos e da dignidade humana, razão de desenvolvimento sustentável; uma questão muito mais ampla que caso não seja correspondida, prejudica tanto a empresa quanto a sociedade em geral; afetando o presente e o futuro do planeta.

Anos mais tarde, em 2013, foi criada a principal legislação sobre corrupção no Brasil, um passo fundamental para que o *compliance* ganhasse cada vez mais força dentro das empresas. Trata-se da Lei 12.846/2013 denominada Lei Anticorrupção, que visa o combate à corrupção dentro das empresas, estabelecendo normas que devem ser seguidas e oferecendo benefícios às empresas que estejam no rol de boas empresas e que sigam os atos anticorrupção da maneira correta.

Para Nascimento

A Lei Anticorrupção é considerada a mais determinante ao inserir ineludivelmente regramentos e normativos para o combate à corrupção. Com esta lei a palavra *compliance* ganha lucidez e alicerces no Brasil, visto que aqueles que aderem ao programa de integridade e ética conseguem benefícios e se sujeitam de forma reduzida às sanções administrativas e judiciais. Deste modo o Brasil sai de uma situação de inércia para outra de incentivador de códigos de conduta, ética e cultura de integridade. (2018)

Devemos destacar que essa lei tem por finalidade respeitar e exaltar a função social da empresa, cujos objetivos são beneficiar tanto as pessoas jurídicas que a seguem quanto a todos de modo geral. Além disso, seguir essa lei é um belo exemplo que a empresa pode dar à coletividade, considerando que suas atitudes revertem-se diretamente para o bem social. Por conta disso, a criação dessa lei é uma referência no *compliance*.

Dado a importância que a corrupção vinha ganhando ao longo de todos esses anos no país, a Lei Anticorrupção foi inovadora e serviu como base para todas as empresas - pequenas, médias ou grandes - estabelecendo normas internas com base na lei para conseguir os melhores resultados possíveis, com o objetivo de não prejudicar a pessoa jurídica.

Nascimento frisa ainda que

A pessoa jurídica passa a sofrer sanções; a responsabilidade é objetiva, ou seja, basta cometer alguns dos atos lesivos explícitos na lei para ser punida; possibilidade de multas; ampliação do conceito de pagamentos de vantagens indevidas atingindo a promessa, oferta ou realização desse ato; punição para ilegalidades em licitações e contratações, assim como na fiscalização dos órgãos públicos; instauração do processo administrativo de responsabilização (PAR); integração no Cadastro Nacional de Empresas Inidôneas e Suspensas (CEIS) e Cadastro Nacional das Empresas Punidas (CNEP); suspensão ou interdição das atividades; responsabilização judicial independente do PAR; acordo de leniência como meio de solução negociada e avançar na investigação e no combate à corrupção; programas de integridade para reduzir sanções e multas. (2018)

Em relação à responsabilidade objetiva, a Lei Anticorrupção tem um caráter diferente e inovador visto que na maior parte das legislações brasileiras a responsabilidade é subjetiva. No caso dessa lei, a responsabilidade objetiva propõe que haverá punições nas esferas administrativa e civil, bastando somente o nexo causal entre a conduta e a vantagem, como podemos observar nos Artigos. 1º e 2º da referida lei.

É por isso que a Lei Anticorrupção é tratada como a principal legislação do *compliance* e da boa governança, tendo sido criada para que a prática corruptiva no Brasil seja a menor possível e que os princípios do bom *compliance* sejam feitos da melhor forma.

Por fim, todas as legislações aqui apresentadas possuem a mesma função, ou seja, buscam fazer com que se previnam atos de corrupção por meio de princípios éticos



e morais; fazendo com que a empresa e o empresário sigam os princípios éticos e as recomendações de uma boa administração. Cabe-nos ressaltar que os princípios éticos e morais, quando seguidos, tendem a melhorar a empresa e a torna-la uma referência no mercado competitivo atual.

## CAPÍTULO 2 - COMO DESENVOLVER UM PROGRAMA DE INTEGRIDADE E O IMPACTO POSITIVO DO *COMPLIANCE* NAS EMPRESAS

### 2.1. O que representa o *compliance* nas empresas

Como já destacamos no capítulo anterior, o *compliance* se baseia em princípios cujo objetivo é prevenir, detectar e punir quem não está seguindo os padrões e modelos baseados na conformidade e na boa governança estabelecidos pela empresa. Embora o *compliance* venha ganhando cada vez mais força no cenário empresarial, muitos empresários e administradores se recusam a aderir a esse modelo de gestão, pois somente conseguem visualizar os gastos provenientes de sua implementação e não enxergam os lucros gerados e, tão pouco, compreendem a importância do *compliance* no competitivo mercado atual.

Por conta disso, nesse capítulo trataremos de aspectos importantes como: os motivos pelos quais o *compliance* apresenta-se de grande relevância no cenário empresarial e a maneira como o programa deve ser desenvolvido. Além disso, abordaremos o que pode ocorrer de benéfico para uma empresa ao possuir normas de conformidade e de governança corporativa.

A priori, precisamos esclarecer que o investimento nos programas de *compliance* não se configura em um mero exagero, mas sim algo necessário para o cenário empresarial.

A respeito disso, Mendes e Carvalho afirmam que o *compliance*

Não representa atualmente mero capricho reputacional a ser divulgado pelas empresas, mas sim necessidade concreta em face dos riscos a que elas se submetem em um cenário de enrijecimento de punições e de forte cooperação internacional quanto ao combate à corrupção e à defesa da concorrência dos mercados nacionais e globais. (2017, p.41)

Em resumo, ressaltamos que uma empresa que se utiliza do instituto do *compliance* não deve fazê-lo meramente por questões burocráticas, deixando-o no papel. Deve sim realizar as ações propostas pelo programa de modo concreto, de maneira que funcione na prática; adotando a transparência como princípio em suas formas de

atuação no mercado nacional e internacional e respeitando todas as legislações existentes, assim como às outras pessoas jurídicas. Desta maneira, sendo justa e firme, ela se tornará uma grande empresa.

## **2.2. Os benefícios do programa de *compliance* e seus impactos positivos**

Nas empresas, os empresários que pensam em desenvolver o programa de *compliance* de maneira eficaz devem ter como metas a diminuição e a prevenção de atos que possam prejudicar a renda da empresa, além da busca, concomitante, do aumento do seu faturamento e a maximização de sua notoriedade no mercado.

Mendes e Carvalho tratam os benefícios do *compliance* como “um mecanismo prático e eficiente para endereçar riscos concretos originados do moderno arcabouço normativo nacional e internacional, a adoção de programas de *compliance* traz uma série de benefícios concretos”. (2017, p.41)

Na prática, para que o *compliance* tenha impacto positivo, a empresa deve entender que os princípios de estar em conformidade e ser transparente devem ser seguidos não só com quem está pretendendo usar seus serviços, mas também em toda a sua estrutura, além de envolver funcionários e diretores na implementação do programa.

## **2.3. Criando uma cultura de *compliance* na empresa: compromisso da alta direção**

A priori, cabe-nos esclarecer que a ideia de criar um bom programa de integridade e boa governança deve partir dos diretores da empresa, que pretendem colocá-la no centro do mercado competitivo e que devem entender que o *compliance* é algo extremamente rentável para um futuro próximo da empresa.

Além disso, segundo Mendes e Carvalho, toda a alta direção da empresa deve ter o compromisso explícito e genuíno na implementação do *compliance* para que o programa tenha êxito. Portanto, caso não haja esse compromisso, o

desenvolvimento do programa ficará enormemente comprometido e por não corresponder às expectativas almejadas.

De acordo com o Programa de Integridade produzido pela Controladoria Geral da União (doravante CGU)

O comprometimento da alta direção da empresa com a integridade nas relações público-privadas e, conseqüentemente, com o Programa de Integridade é a base para a criação de uma cultura organizacional em que funcionários e terceiros efetivamente prezam por uma conduta ética. Possui pouco ou nenhum valor prático um Programa que não seja respaldado pela alta direção. A falta de compromisso da alta direção resulta no descompromisso dos demais funcionários, fazendo o Programa de Integridade existir apenas “no papel”. (2015, p.8)

Schertel Mendes e Marques Carvalho pontuam dizendo que

O apoio declarado, visível e ativo dos órgãos mais altos da organização (direção, conselho de administração etc.) ao programa de *compliance* é essencial para conferir credibilidade e influenciar a tomada de decisão dos diferentes atores afetados por ele. (2017, p. 129)

Portanto, o primeiro passo que deve ser dado para a implementação de um bom programa de integridade é a alta direção se posicionar sobre como ele será implementado e como irá se portar diante do programa, buscando sempre demonstrar seu o compromisso verdadeiro diante dos funcionários, sendo um exemplo político de como se comportar dentro do programa.

Desta forma, ser ético perante todos os colaboradores da empresa tornará os diretores exemplos a serem seguidos. Assim, eles se constituirão como uma base forte para que se efetive, na prática, um programa de integridade.

#### **2.4. Comissão de ética**

Como mencionamos anteriormente, o primeiro passo para a efetivação do programa *compliance* é a ética da alta direção, o que fará com que os diretores se tornem exemplos aos seus funcionários. O outro passo fundamental é um pensamento ético que deverá ser adotado por todos aqueles que dirigem e que trabalham na empresa.

Para criar um programa de *compliance* o empresário deve se basear em todas as premissas éticas existentes, pois o programa pretende minimizar erros que acabam prejudicando a empresa, como os casos de corrupção e desvio de dinheiro, que se constituem em situações totalmente antiéticas.

Sendo assim, a criação de uma comissão de ética torna-se essencial dentro da empresa. Ela fará as intervenções necessárias para a criação de um bom programa e tornará oficial o pensamento ético no cotidiano de todos que a compõem.

Destacamos, também, que a comissão de ética já existe na esfera pública; porém, na iniciativa privada é algo que está sendo adotado de modo paulatino, sendo importantíssimo para o desenvolvimento do *compliance*.

De acordo com o site *Legal Ethics Compliance* (LEC), a comissão de ética nada mais é que

[...] um grupo de pessoas escolhido para dar pareceres e julgar possíveis violações às normas às quais a empresa se sujeita. Uma comissão pode ser formada pelos próprios colaboradores e por membros da diretoria, de acordo com as necessidades da empresa e a disponibilidade das pessoas. Também pode ter diferentes atribuições, conforme o que se aplica para cada instituição. (2018)

Esse grupo tem diversas finalidades. A principal delas é aumentar, significativamente, o prestígio da empresa diante de seus colaboradores e da sociedade em geral. Além disso, a função do grupo que compõe a comissão de ética é prevenir fraudes e possíveis atos que venham a prejudicar a empresa, além de contribuir para os estudos que possam aperfeiçoar o programa de integridade, como a elaboração de uma cartilha ou de um código de conduta interno. Nesse sentido, a LEC afirma que

Ter uma comissão de ética e *compliance* é uma maneira de aumentar a credibilidade dos seus produtos ou serviços, de modo que consumidores, concorrentes e parceiros acreditem no seu compromisso com a qualidade e a integridade. Afinal, é fato reconhecido que as pessoas negociam bem mais com organizações que prezam pela transparência e têm uma boa reputação. A verdade é que a excelência nos negócios está tão relacionada com a imagem, quanto com a capacidade de vendas e de atingir resultados. (2018)

É fato que constituir uma comissão de ética para a empresa é fundamental para os negócios. Isso faz com que se previnam possíveis atos de corrupção ou outros males, com que a empresa ganhe força no mercado por conta de sua transparência e integridade e aumente seus faturamentos.

Por fim, ressaltamos que uma vez tendo constituído uma comissão de ética na empresa, ela deverá fazer um estudo importantíssimo a respeito da avaliação de riscos, tema que iremos abordar a seguir.

## **2.5. Avaliação de riscos**

A avaliação de riscos é um instrumento fundamental para qualquer empresa que pretenda avançar no mercado, principalmente àquelas que visam desenvolver o programa de *compliance*. Esse instrumento é um estudo complexo que requer tempo; mas com essa avaliação em mãos a empresa saberá exatamente qual é a sua real situação, quais seus pontos fortes e quais os pontos em que corre riscos.

Mendes e Carvalho afirmam que

Para desenvolver um programa efetivo de *compliance*, é preciso primeiro identificar as situações centrais que o programa deverá endereçar. A avaliação de riscos se volta tanto a indicar as infrações que podem ocorrer na organização, quanto a forma pela qual elas tendem a acontecer. (2017, p.133)

Realizar a avaliação de riscos é fundamental para qualquer empresa que vise ter um bom programa de integridade. De acordo com o guia produzido pela CGU, é preciso observar diversas informações diante da especificação de cada empresa e assim atentar para o seu porte, os seus objetivos, as suas áreas de atuação (o guia frisa até mesmo a cultura local e o histórico de criação), a quantidade de colaboradores que possui e se a empresa interage com a administração pública, por exemplo.

Também deve ser observado que cada caso tem suas especificidades, cada área tem suas diferenças e suas complexidades. Como exemplo desta afirmação, podemos citar os bancos que trabalham com riscos extremamente mutáveis e as empresas que trabalham na área de licitações. Cada caso apresenta suas

especificidades, o que torna o estudo para a avaliação dos riscos fundamental para o programa de *compliance*.

Mendes e Carvalho destacam que “quanto mais complexa e diversificada for a estrutura da organização, maiores serão os riscos envolvidos. O programa de *compliance* deve refletir essa realidade”. (2017, p.134).

Nesse sentido, é importante ressaltarmos que a empresa deverá fazer um estudo inicial avaliando os possíveis riscos e deverá retomar essa avaliação regularmente, a fim de constatar riscos superados e riscos novos.

O impacto desse estudo irá possibilitar à empresa conhecer os riscos que ela pode correr e as medidas que devem ser adotadas para evitar que eles ocorram. Esse conhecimento é fundamental para a atuação do *compliance*, pois se a empresa tem conhecimento de seus riscos será, para ela, muito mais fácil atuar no mercado.

## **2.6. Código de Condutas, treinamentos corporativos e canal de denúncias.**

O *compliance* é muito amplo e aborda diversos aspectos simultaneamente, que se ligam uns aos outros. Todos os aspectos envolvidos fazem parte de uma engrenagem capaz de fazer a máquina trabalhar da melhor maneira, sem riscos e com ganhos.

Até aqui, procuramos abordar de maneira ampla a atuação das empresas no mercado. A partir de agora, voltaremos nosso olhar para algo fundamental para uma empresa se tornar valorizada no mercado: seus funcionários, ou melhor, seus colaboradores. Acreditamos que sem o envolvimento de seus colaboradores, uma empresa não consegue galgar níveis mais altos. Eles são peças fundamentais e, sabendo disso, uma empresa deverá criar um ambiente harmonioso, de interação e colaboração.

Para isso, a empresa deverá levar em consideração a implementação do *compliance*, por meio de três fatores importantíssimos: o estabelecimento de um código de conduta, os treinamentos e o canal de denúncia.

O código de conduta será utilizado como uma cartilha, ser de conhecimento de todos os funcionários e buscará o bom funcionamento da empresa.

Já os treinamentos são essenciais para os funcionários de uma empresa. Aqui não estamos falando de um tipo específico de treinamento, mas vislumbramos a possibilidade de haver diferentes tipos de treinamento que possam abordar temas diversos (como se portar em um ambiente corporativo, primeiros socorros, etc.). Além disso, os treinamentos são necessários para que todos se conheçam e, assim, possa haver uma boa interação e o bom relacionamento dentro da empresa.

O terceiro fator é o canal de denúncia. Este talvez seja o mais polêmico, porém sua existência é extremamente necessária dentro de qualquer empresa que preze pelas normas de *compliance* e que busque estabelecer medidas anticorrupção. Lembramos que, no ambiente de trabalho, este será o principal meio de denúncias caso alguém saiba de algo que não esteja em consonância com a ética.

A partir do momento que a empresa pensa em se basear nas normas de *compliance*, automaticamente ela deverá pensar em um código de conduta. É imprescindível que todos aqueles que a compõem tomem conhecimento deste código porque nele estarão traçadas, de maneira clara, o que a empresa pretende alcançar e quais preceitos ela irá seguir.

Como bem trata Mendes e Carvalho, “a ideia principal do código é deixar claro para todo e qualquer funcionário que a empresa se preocupa e se importa com o respeito à legislação e que deseja ser um ambiente de criação e expansão de cultura corporativa que reflita esse desejo”. (2017, p. 136)

Caberá aos funcionários seguirem à risca este código e basearem-se nele para atingir as expectativas exigidas por seus superiores. Dentre outras normas, no código de conduta poderão constar orientações como: a maneira que o funcionário deve se portar, o respeito às normas de trabalho, os aparatos de segurança exigidos pela empresa, a obrigação de seguir a conformidade à risca, dentre outros itens que possibilitem a criação de um ambiente de trabalho ético e harmonioso.

Também nos cabe ressaltar que todas as normas e orientações seguidas pela empresa deverão estar contidas nesta cartilha, que deve ser de conhecimento dos funcionários, que deverão tê-la sempre em mãos para que possam consultá-la sempre que necessário.



Podemos afirmar que essa cartilha ou código de conduta é a alma do *compliance*. Nele, tudo está devidamente disciplinado. Caso a empresa opte por ter seu código poderá se tornar muito forte no mercado, pois estará seguindo leis e padrões éticos externos. Ter tudo devidamente disciplinado dentro de um código interno é fundamental para uma empresa crescer e se manter sempre em conformidade por muitos anos, pois sempre terá premissas para se basear, sempre terá seu guia definitivo e com isso seguirá firme no mercado competitivo. A ética passará a fazer parte da cultura da empresa.

Nesse sentido, ao partirmos do princípio que todos os colaboradores devem seguir o código interno, fica evidente a necessidade de participarem de treinamentos que podem ou não serem baseados no próprio código de conduta.

Além disso, é primordial que os treinamentos tenham como objetivo aperfeiçoar o modo como cada colaborador se comporta nas mais diferentes situações cotidianas sendo necessários, principalmente, no início da implementação do *compliance*, pois vêm como uma forma de estimular o comportamento ético e prevenir atos de corrupção na empresa.

Nas palavras de Carvalho

O treinamento corporativo é parte da estratégia de longo prazo de uma empresa para a criação, consolidação, adaptação ou mudança de uma cultura de *compliance*. Sua formatação bem estruturada permite a aderência e o comprometimento dos colaboradores com os temas de relevância para a organização em questão. (2019, p. 83)

Sendo assim, ressaltamos que os treinamentos ou cursos podem ser direcionados tanto para todos da empresa quanto para um segmento específico. Inicialmente, para a implementação do *compliance*, os treinamentos devem ser feitos com base no código de conduta, abordando qual o objetivo da empresa ao adotar essa cultura de conformidade e passando a implementar a cultura do *compliance* na prática para que todos os colaboradores entendam, verdadeiramente, as mudanças que estão ocorrendo no ambiente corporativo.

Outro aspecto que podemos observar é que esses treinamentos devem ser voltados para os trabalhadores e são de fundamental importância para que a empresa permaneça dentro da legalidade e com competitividade no mercado. Os cursos ou

treinamentos oferecidos podem ser variados; sendo importante que haja uma periodicidade nesta oferta. Além disso, é importante que eles abranjam as diversas áreas da empresa, podendo se pautar em temas como: ações de combate ao incêndio, primeiros socorros, como se portar dentro da empresa, como operar determinada máquina e, até mesmo, cursos de especialização como uma língua estrangeira, por exemplo.

Esses temas dos treinamentos ou cursos deverão ser sugeridos pelos componentes do alto escalão da empresa, em conjunto com os membros da comissão de ética, que por sua vez, poderão desenvolver os treinamentos ou contratar outra empresa que prestará esse serviço especializado.

Vale mencionarmos que os momentos de treinamento deverão ter a participação de colaboradores e da diretoria da empresa, pois assim, todos terão a oportunidade de mostrar para os demais colaboradores, seu compromisso com a empresa. Essa participação poderá ser, também, uma boa maneira dos funcionários terem um contato mais próximo com seus superiores, já que muitas vezes ocorre deles não se conhecerem.

Após a criação do código de conduta e a realização dos treinamentos, o terceiro fator a ser considerado é a criação dos canais de comunicação. Podemos afirmar que dentro de um programa de *compliance*, a criação deste canal é opcional, uma vez que em empresas menores a diferença será quase imperceptível. Mas, em grandes empresas ou multinacionais, ele fará grande diferença já que será o contato mais fácil para sanar dúvidas ou denunciar alguma irregularidade, de maneira anônima.

Nesse sentido, Mendes e Carvalho definem

As funções do canal de comunicação são duas: a primeira, relacionada à resolução de dúvidas, à orientação e ao fornecimento de respostas para situações complexas nas quais os funcionários têm dúvidas sobre como agir; a segunda, voltada à comunicação de possíveis ilícitos. (2017, p.140)

Esses canais devem ser desenvolvidos pensando nos gastos que a empresa terá com o seu desenvolvimento e a sua manutenção, pois ele poderá ser feito de várias formas, seja por telefone, ou por e-mail, ou por aplicativo para celular, por exemplo.

Desta forma, a empresa deverá pensar exatamente em tudo que pretende para o desenvolvimento e a manutenção deste projeto vislumbrando, previamente, quem serão as pessoas que estarão recebendo as dúvidas e denúncias, e principalmente, como as investigações serão realizadas.

Ressaltamos que os canais de denúncia serão de suma importância e uma vez implantados todos os colaboradores deverão ter acesso a eles. Essa é uma forma prática e rápida de todos que trabalham na empresa estarem em conformidade; além disso, é a forma mais simples de avisar sobre algum problema detectado. Assim, a empresa toma conhecimento do problema e buscará solucioná-lo de maneira rápida e eficaz, sem prejuízos maiores. Apesar de opcional, o canal de denúncias sempre trará como benefício a rápida solução de problemas e cabe à empresa considerar esse fator para a sua implantação.

Apesar de fazerem parte da empresa como um todo, os três fatores comentados estão quase totalmente ligados aos seus colaboradores, posto que são feitos pensando no bem comum. Assim, se eles fazem bem aos colaboradores, conseqüentemente, farão bem para a empresa.

Como já foi dito anteriormente, a manutenção desses processos é fundamental na empresa, devido ao fato das constantes mudanças que ocorrem dentro dela e principalmente na sociedade em geral.

Por fim, ressaltamos que tudo o que fora aqui tratado é fundamental para que a empresa crie a cultura de conformidade e se mantenha com ela por muito tempo; sendo evidente que no decorrer dos anos todos os aspectos citados deverão ser retomados para que a empresa não fique estagnada e perca lugar no mercado.

## **2.7. Estudos internos: a importância das auditorias e o controle das finanças.**

A cultura de *compliance* compreende a realização de estudos internos realizados anualmente e relacionados à contabilidade da empresa, à auditoria e à prestação de contas. A realização desses estudos constituem imposições legais que toda empresa deve seguir, principalmente aquelas que querem estar em conformidade.

Como já mencionamos, deve haver um estudo que irá avaliar os riscos que a empresa corre e por meio dele ficarão evidentes os problemas que a ela poderá passar, seja em momentos de negociações, em transações comerciais ou outros riscos que possam existir. Na maioria das vezes, os estudos podem indicar riscos contábeis com os quais a empresa deverá sempre se preocupar. Portanto, é fundamental que ela saiba exatamente como agir nessas situações.

Periodicamente, por conta das exigências legais de estar em conformidade com a prestação de contas, a empresa deverá fazer anotações sobre gastos e lucros, o que torna importante documentar e criar auditorias para o seu bom desenvolvimento.

Numa empresa onde todos estão preocupados em entender e estar de acordo com as normas de *compliance*, deve haver também uma preocupação legítima em realizar auditorias; tendo clareza ao diferenciar dois tipos de auditoria: a interna e a externa.

De acordo com Mattos: “A auditoria interna é uma área de staff dentro da empresa, trata-se de uma equipe de auditores que possui vínculo empregatício com a empresa e trabalha a serviço da alta administração.” (2017, p.26)

Mattos ainda completa afirmando que:

Uma equipe de auditoria interna, para gerar valor para à empresa, precisa estar apta a realizar diferentes tipos de auditoria. Precisa ter conhecimento sobre normas técnicas e práticas de mercado relativas à contabilidade, para poder averiguar os dados contábeis e acompanhar o trabalho de auditoria interna. Também necessita conhecer as diretrizes operacionais internas, bem como detalhes dos processos para realizar trabalhos operacionais, contribuindo, assim, com a identificação de riscos e melhorias contínuas. (2017, p.27)

Já a auditoria externa nos dizeres de Mattos:

A auditoria externa, ou auditoria independente, cumpre uma função muito importante na sociedade. Seu trabalho se assemelha ao trabalho do auditor interno em alguns aspectos, porém há importantes fatores que diferenciam esses profissionais. O primeiro deles, e de maior importância é o vínculo trabalhista. O auditor externo não tem vínculo trabalhista com a empresa auditada, ele é um prestador de serviço, fato que gera maior independência nos trabalhos e, conseqüentemente, na emissão do parecer. (2017, p.27)

Mattos destaca que o objetivo da auditoria externa “é examinar os registros contábeis, por meio de procedimentos técnicos e emitir parecer imparcial acerca dos dados averiguados. Como consequência deste trabalho, é possível identificar uma fraude”. (2017, p.28)

Resumidamente, podemos afirmar que existem dois tipos de auditoria, a interna e a externa. A auditoria interna é criada pelos diretores e composta por profissionais qualificados que irão atuar nessa área dentro da empresa. Ela deverá ser uma área criada para que seja possível fazer um estudo periódico e completo com o intuito de investigar para de prevenir, detectar e melhorar a parte contábil da empresa, sempre de acordo com o *compliance*.

Já auditoria externa é feita por profissionais qualificados e sem vínculo empregatício com a empresa investigada. Em geral, eles são contratados pela empresa com o intuito de desempenharem essa administração e se retiram assim que terminam esses estudos. Os objetivos da auditoria externa são os mesmos da interna; porém aquela é mais transparente do que essa já que seus auditores não correm o risco de esconder nenhuma situação encontrada, agindo de maneira profissional e fazendo o melhor possível para que não haja nenhum erro durante o processo de auditoria.

Apesar de existirem diferentes tipos de auditoria, a principal delas são aquelas relacionadas à área contábil e à parte financeira da empresa, pois caso haja inconsistências nessas áreas ocasionará grandes prejuízos à empresa, com consequências que nenhum empresário que se preocupe em estar em conformidade deverá passar.

Segundo Mattos:

São inúmeros os benefícios de uma auditoria, e essa afirmativa é tão verdade, que o reconhecimento por esse escopo de mercado vem crescendo anualmente. A contribuição das auditorias para o desenvolvimento organizacional e manutenção das boas práticas de gestão são reconhecidas pelos grandes empresários do Brasil e do mundo. Além disso, trabalhos de auditores estão sendo levados à justiça para compor pastas de provas em ações criminais de grande escala. (2017, p.98)

Neste aspecto, um dos principais pilares de sustentação do *compliance* é passar a ter uma boa auditoria, tanto interna quanto externa ou se possível ambas. Assim, toda auditoria deve ser feita de maneira imparcial por profissionais competentes; o

que irá afetar positivamente a reputação da empresa, mitigar os riscos e levar a empresa a ter muitos ganhos.

Além de apontar falhas que podem gerar sérios prejuízos financeiros; uma auditoria bem feita levará a empresa a melhorar também em outros aspectos, pois passará a estar em conformidade. Isso deve valer tanto para os setores da empresa quanto para a pessoa jurídica em si, que deve demonstrar seus gastos e rendimentos de forma transparente e correta.

É necessário destacarmos que a auditoria pode e deve ser feita também no setor público pelos mesmos motivos do setor privado; prevenindo assim atos corruptivos que venham a lesar o patrimônio público e a prejudicar a sociedade. Assim como no setor privado, as auditorias devem pregar princípios éticos, serem transparentes e apontarem possíveis erros. Somente através da identificação de erros que os setores públicos e privados poderão evoluir e assim não incorrerem novamente nos mesmos erros.

Uma vez tendo compreendido que o *compliance* é fundamental para a empresa e para o empresário, torna-se fácil compreender também todos os preceitos aqui expostos.

Por fim, podemos afirmar que nos dias atuais, uma empresa que almeje tornar-se grande no mercado deverá pregar e seguir todos os preceitos aqui discutidos, compreendendo que o *compliance* é algo que fará total diferença para as empresas tanto do setor público quanto do privado.

Devido à globalização e ao competitivo mercado atual, as empresas devem se preocupar em seguir normas de *compliance* e manter uma boa governança, levando seus colaboradores a entenderem a necessidade de manterem a empresa em alto nível para que possa competir fortemente com outras e se manter entre as melhores empresas do mercado, tornando-se referência para as demais.

## **CAPÍTULO 3 - O IMPACTO SOCIAL DO *COMPLIANCE* E COMO ELE INFLUENCIA O BOM ANDAMENTO DA SOCIEDADE**

### **3.1. A função social da empresa e o *compliance***

Podemos afirmar que o *compliance* não está somente ligado a uma boa administração, mas também ao bom desenvolvimento da sociedade, simplesmente por estar presente na administração pública evitando atos que prejudiquem a sociedade em geral.

No caso da iniciativa privada não é diferente. Isso equivale dizer que tanto a empresa pública quanto a privada devem se preocupar com questões sociais, uma vez que elas compõem uma sociedade em conjunto com seus colaboradores - pessoas físicas – e exerce uma função social.

De modo geral, muitas vezes os colaboradores seguem o que a instituição onde trabalha determina em seu dia a dia tanto nas atividades laborais como em atividades não relacionadas com a sua função. Essas ações estão presentes nas cartilhas e manuais seguidos pelos colaboradores em seu ambiente profissional, mas que muitas vezes extrapolam os limites da empresa, sendo postas em prática nas ações da sua rotina pessoal colaborando involuntariamente para o bem estar social. Como exemplo disso, podemos citar a ética, que acaba por atender às expectativas do ambiente profissional e chega até o ambiente pessoal, fora da empresa.

Nesse quesito, podemos perceber que algumas empresas possuem certa influência na sua localidade. Mas, embora isso não ocorra em todos os casos, muitas vezes possuir uma boa reputação está ligado, principalmente, às demandas sociais que constituem benefícios que a empresa oferece de forma natural, sem visar lucro e que colaboram para o bom desenvolvimento da sociedade. Essa iniciativa é denominada como função social da empresa.

A priori, buscaremos conceituar e depois contextualizar a função social da empresa e observar sua relação com a ideia de *compliance*.

De acordo com Zanoti

[...] uma empresa pode ser considerada socialmente quando, além de cumprir rigorosamente todas as obrigações legais junto aos seus *stakeholders*, proporcionar um plus, um adicional, e oferecer uma cesta variada de benefícios sociais para esse mesmo público, que ultrapassa as fronteiras do direito positivado. (2006, p.100)

Zanoti ainda difere dizendo que

Tanto a função social, quanto a responsabilidade social corporativa diferem, portanto, da filantropia empresarial. pois esta se limita a auxílios esparsos, acidentais descompromissados e voluntários, invariavelmente movida por sentimentos religiosos ou de *marketing* institucional, sem que haja o acompanhamento da empresa para com a efetiva solução do problema em que se quer focar. (2006, p.100)

Portanto, a função social da empresa está ligada a uma boa governança corporativa e conseqüentemente às normas de *compliance*, à preocupação com seus colaboradores, com seus *stakeholders* e com seus consumidores, ao cuidado com o meio ambiente e com a sustentabilidade, bem como à valorização de princípios de respeito aos direitos humanos. Além disso, há o fato de contribuir para o aprimoramento da sociedade onde está inserida, diferenciando-se da filantropia.

Dessa forma, o *compliance* demonstra que a empresa deve se preocupar com tudo, desde as leis para se manter atuante no mercado sem prejuízos até às questões sociais pertinentes para o bom desenvolvimento do meio onde ela se encontra.

### **3.2. A responsabilidade social das empresas e o *compliance*.**

Em se tratando de *compliance* e seu papel social, primeiramente devemos observar o papel da responsabilidade social da empresa, cujo objetivo é definir a forma como ela se comporta em relação à sociedade, preocupando-se tanto com suas obrigações legais em relação a sua atuação no mercado quanto com sua responsabilidade social.

O site Responsabilidade Social, conceitua e diferencia esses termos apontando que



A responsabilidade social é quando empresas, de forma voluntária, adotam posturas, comportamentos e ações que promovam o bem-estar dos seus públicos interno e externo. É uma prática voluntária pois não deve ser confundida exclusivamente por ações compulsórias impostas pelo governo ou por quaisquer incentivos externos (como fiscais, por exemplo). O conceito, nessa visão, envolve o benefício da coletividade, seja ela relativa ao público interno (funcionários, acionistas, etc.) ou atores externos (comunidade, parceiros, meio ambiente, etc.) (2015)

Assim, responsabilidade social deverá ser algo voltado para o benefício de seus colaboradores e também para o bem da comunidade, devendo ser um interesse espontâneo por parte da empresa. Seu objetivo não é o reconhecimento ou a obtenção de lucro, mas colaborar e promover o desenvolvimento da sociedade onde está inserida.

Portanto, a empresa deverá se preocupar com a sociedade da qual faz parte, colaborando para o bem estar de todos. O *compliance* tem exatamente essa meta, ou seja, estar em conformidade seguindo as normas legais bem como os preceitos que na grande maioria não fazem parte da legislação, mas que são princípios éticos que todos devem respeitar e seguir. Nesse sentido, isso também é estar em conformidade, pois o *compliance* é algo muito amplo; não atendendo somente ao mundo corporativo.

A seguir, abordaremos alguns pontos que a empresa deve seguir para exercer sua responsabilidade social.

### **3.3. Responsabilidade social e *compliance*: Quais preocupações internas a empresa deverá ter?**

Com a adoção do *compliance*, a preocupação em relação à responsabilidade social vem como consequência. Com isso, a empresa demonstra a todos que não se preocupa somente com o lucro, mas principalmente com questões importantes que valorizam princípios éticos, muitas vezes ignorados por outras empresas.

Zanoti aponta que

[...] a busca do lucro não dá permissão para que seja desprezada a valorização da pessoa humana, representada, em síntese, pelo devido respeito ao bem-estar dos empregados e da comunidade do entorno; pela lealdade com o Estado e fornecedores e pela preservação do meio ambiente. (2006, p.113)

Sendo assim quando uma empresa se preocupa em atender às demandas da sociedade, ela deverá fazê-lo de forma cuidadosa, devendo num primeiro momento observar o ambiente interno e suas formas de atuação. Além disso, o pessoal do alto escalão deverá fazer algumas indagações como: De que forma a empresa se preocupa com a sociedade? Os colaboradores da empresa fazem parte da sociedade, de que forma me preocupo com eles? Como é possível melhorar o ambiente social da empresa? As empresas com quem tenho parceria de mercado se preocupam e atendem às questões sociais?

Num primeiro momento, portanto, a empresa deverá fazer um estudo interno demonstrando quais são as preocupações com seu próprio ambiente e, assim, empenhar-se para tornar o ambiente mais agradável, no qual seus funcionários se sintam bem. Em síntese, a empresa que prega normas de *compliance* e se preocupa com sua função social deverá demonstrar essas qualidades, principalmente, no trato com seus funcionários.

Zanoti aponta esse aspecto dizendo que

[...] empresa ética é aquela que oferece um ambiente moralmente gratificante para os seus empregados, na qual estes tenham prazer de conviver, e que possam desenvolver as suas potencialidades, as suas virtudes e os seus conhecimentos. (2006)

Embora essas preocupações sejam básicas, elas dão condições mínimas para que os colaboradores de uma empresa exerçam seu trabalho de forma tranquila, mantendo-se motivados e sentindo-se valorizados; e por conta desse quesito a empresa consiga retorno significativo.

Acima de tudo, a empresa deverá olhar ao seu redor com o objetivo de observar onde é fundamental sua intervenção. Mas, inicialmente, é primordial que sua preocupação comece por aqueles que compõem sua sociedade interna, ou seja,

seus colaboradores. Isso porque, ao beneficiarem seus funcionários, indiretamente, a empresa estará beneficiando inúmeras pessoas que compõem suas famílias.

Apesar de seguir esses princípios, o *compliance* acaba por fazer com que a empresa se preocupe também com questões sociais, levando em conta a sua função social e sua responsabilidade social.

Como já demonstramos, o *compliance* é a base para uma boa governança corporativa. Assim, ao tratarmos do *compliance* social, há uma fusão entre a função social da empresa e a sua responsabilidade social. Por conseguinte, quando nos referimos a esses pontos, devemos observar que os *stakeholders*, devem também ser respeitados, se fazendo presentes em todas as situações; pois eles compõem a empresa como acionistas (tanto os majoritários quanto os minoritários).

No âmbito interno, outro ponto fundamental que a empresa deverá observar são suas relações, devendo preocupar-se com como e com quem ela se relaciona. Como exemplo disso, podemos fazer o seguinte questionamento: empresas que apoiam um determinado político, que está sendo processado por escândalos de corrupção, realmente se preocupam com o bem estar social e com as normas de *compliance*? Aparentemente, esse relacionamento envolvendo a empresa e o político não é um bom negócio para ela no que se refere à visão que a sociedade terá desse tipo de postura.

Ainda em relação às observações internas, a empresa que terceiriza algum tipo de serviço para outra empresa deverá conhecê-la muito bem, a ponto de saber como essa outra instituição atua, se ela partilha dos mesmos princípios, se segue normas de *compliance*, se se preocupa com a sociedade que a cerca e se possui formas de beneficiar a comunidade onde atua. Desta forma, empresas que adotam posturas parecidas, ao trabalharem juntas, acabam por ganharem muito e diminuírem os possíveis riscos, devido à transparência e à ética de seus diretores e colaboradores.

Portanto, ao tratarmos da responsabilidade social da empresa, estamos falando do trato que a empresa deverá ter tanto com a sociedade externa quanto com sua sociedade interna, beneficiando sobremaneira seus colaboradores, fazendo a diferença nas suas vidas e, desta forma, beneficiando toda a sociedade.

### 3.4. Responsabilidade social e *compliance*: Quais preocupações externas a empresa deverá ter?

Após ter adotado práticas de *compliance*, a empresa deve tornar-se sustentável e, assim, contribuir para uma sociedade melhor.

Desse modo, a preocupação com a sociedade que a cerca deve se tornar uma prática comum dentro do ambiente corporativo, por meio da adoção de práticas que beneficiem o ambiente no qual ela se encontra.

De acordo com Menin (2015), uma empresa sustentável é “aquela concebida, ajustada e gerida para que seja perene, para que colabore com o desenvolvimento da sociedade em que está inserida e para que deixe uma contribuição positiva no progresso da humanidade”.

Assim, feita a análise social interna, a empresa passará a se preocupar com questões externas que visam acrescentar melhorias consideráveis para a sociedade.

De acordo com Lourenço (2018), a empresa deverá se preocupar com questões sociais pertinentes que

[...] são ações que visem a: fomentar o consumo consciente; combater o desperdício de papel; trabalhar a destinação correta dos resíduos para não causar prejuízo ao meio ambiente; aumentar a participação da empresa em projetos sociais; organizar doações de itens usados; construir parcerias com iniciativas de sustentabilidade; participar de projetos desportivos e culturais; dentre outras atividades. (2018)

Atualmente, no mundo corporativo é comum utilizarem o termo empresa cidadã, nome dado pelo fato da empresa se preocupar em oferecer oportunidades à sociedade.

Um dos princípios mais relevantes, que torna uma empresa sustentável está ligado ao cuidado que ela tem em relação ao meio ambiente. A empresa cidadã se preocupa com essa questão e, sem dúvida, buscará atender a uma demanda social global e não somente local, pois ela acredita que o problema ambiental se dá no mundo inteiro e é um problema de todos.

Nesse sentido, por mais que as leis ambientais sejam imposições legais que penalizem empresários que as desrespeitem e acabam por fazer com que sua empresa não se encaixe no perfil da responsabilidade social, elas contribuem para um bem maior.

Barbieri e Cajazeira (2016, p.56) afirmam que “Cada uma das formas de atendimento das expectativas sociais também passa por uma evolução que começa com o atendimento as normas legais relacionadas”.

Embora a responsabilidade social da empresa não seja algo que deva se dar por norma legal, muitas vezes ela começa a partir de uma imposição legal, como é o caso da lei ambiental ou da lei de incentivo ao esporte. A empresa que se concentra e não mede esforços para tornar-se um padrão respeitável de bom gerenciamento ambiental, está tendo responsabilidade social.

Além disso, uma empresa poderá adotar políticas de conscientização ambiental mesmo sem ter uma imposição da lei. Podemos citar como exemplo uma empresa que atua conscientizando a população de forma geral, ou que possui formas de atender às necessidades ambientais e sociais simultaneamente. É o caso da empresa Alcoa que atua no setor de mineração na floresta amazônica, de acordo com a matéria publicada na REVISTA EXAME em 2016, que relacionou as vinte empresas modelo de responsabilidade socioambiental

O objetivo da empresa é transformar Juriti em referência de atuação socioambiental no setor de mineração. Para isso, a empresa criou um conselho especial para discutir com as comunidades locais e o poder público o desenvolvimento do município, além de um fundo de financiamento de ações sociais na região. Com essas frentes de diálogo, a Alcoa consegue reduzir seu impacto no meio ambiente e garantir benefícios sociais duradouros nas regiões onde atua. (2016)

Conforme citado pela revista, a empresa vai muito além do esperado, tornando evidente sua responsabilidade social, fazendo com que o cuidado com o meio ambiente seja maior do que o que fora imposto pela legislação. Desta maneira, a empresa soluciona o problema ambiental usando outros setores que tornam o local muito melhor para quem vive na região ou então para quem pensa em visitá-la.

Em se tratando de números, na mesma matéria da Revista Exame, podemos destacar a empresa Anglo American que promove encontros com a comunidade onde atua. No ano de 2015, ela conseguiu reciclar e reutilizar 83% da água consumida, investindo cerca de 13,2 milhões de reais em projetos de proteção ambiental e 5,2 milhões em projetos sociais em 2016.

Portanto, preocupações com o meio ambiente são fundamentais para uma sociedade globalizada e a empresa que desenvolve o programa de *compliance* percebe que ações voltadas à sustentabilidade e à conscientização ambiental são fundamentais para torná-la muito bem quista perante a sociedade.

No entanto, essa forma de governança não está somente relacionada ao meio ambiente, mas também às questões de desenvolvimento e oportunidades, seja nos setores da educação, cultura, esporte, saúde ou lazer.

As empresas buscam observar as carências locais e oferecer oportunidades principalmente na região onde atuam; seja auxiliando por meio de cursos técnicos profissionalizantes ou por oportunidades de estágio, pensando em desenvolver profissionais que possam vir a atuar, futuramente, na empresa ou oferecendo formação profissional para que muitos busquem uma vida melhor.

Inúmeros bancos que atuam no Brasil oferecem cursos presenciais ou on-line sobre educação financeira, demonstrando sua preocupação com a população que consome seu serviço bancário. Nesse caso, vale destacarmos que a empresa presta um favor à sociedade utilizando para isso algo com que já está familiarizada.

No âmbito esportivo, com o advento da lei de incentivo ao esporte, muitas empresas oferecem incentivos aos esportes de maneira geral com oportunidades que beneficiam os atletas e também a própria empresa, que pode ser reconhecida como amiga do esporte.

De acordo com o Ministério do Esporte

A Lei de Incentivo ao Esporte – Lei nº 11.438, de 29 de dezembro de 2016 – é um dos maiores avanços do esporte brasileiro. Por meio dela, empresas e pessoas físicas podem investir parte do que pagariam de Imposto de Renda em projetos esportivos aprovados pelo Ministério do Esporte. As empresas podem investir até 1% do que pagariam de Imposto de Renda e as pessoas físicas podem investir até 6% do imposto devido. (2018)

O Ministério do Esporte demonstra em números dizendo que:

De 2007 a 2018, mais de R\$ 2,1 bilhões foram destinados a projetos esportivos que beneficiaram, nesse período, milhões de brasileiros. Em 2017, R\$ 241 milhões foram captados via LIE e 1,2 milhão de pessoas beneficiadas diretamente. Os números referentes ao exercício de 2018 ainda não estão fechados. (2018)

Sendo assim, de acordo com o Instituto Brasileiro de Direito Desportivo (IBDD), as empresas brasileiras Aster Máquinas, Banrisul, Itaú, Santander, entre outras, são notadamente conhecidas por incentivarem o esporte e por trazerem inúmeros benefícios à pessoa jurídica, além de atletas e à população de modo geral que torce e vibra durante as competições esportivas.

Além disso, ao falarmos de *compliance* social, devemos pensar também na diversidade e na acessibilidade. A chamada cultura empresarial inclusiva propõe que empresas e empresários passem a olhar de forma diferente, abrindo um leque de possibilidades para a contratação de profissionais capacitados e que, em sua maioria, não são absorvidos pelo mercado de trabalho.

De acordo com o site INSPER

A evolução do *compliance* permite a ampliação do horizonte para além de políticas de prevenção de atos de corrupção e fraude. O compromisso com a ética impõe a adoção de uma cultura empresarial inclusiva e a avaliação dos riscos pela não conformidade em relação à acessibilidade e direitos da pessoa com deficiência. (2019)

Nesse âmbito, citamos os casos das pessoas com deficiência, os denominados PcDs, que por longos anos sofreram para conseguir uma vaga no mercado de trabalho. Na esfera pública, parte das vagas em concursos públicos é destinada a essas pessoas; porém, no setor privado muitas empresas não pensam em profissionais PcDs, mesmo que eles sejam capacitados.

Sobre isso, em matéria publicada pelo portal G1:

Uma pesquisa da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH) Nacional, Isocial e Catho realizada com 2.949 profissionais do setor apontou que 81% dos recrutadores contratam pessoas com deficiência "para cumprir a lei". Apenas 4% declararam fazê-lo por "acreditar no potencial" e 12% o fazem "independente de cota". (2014)

Empresas que se preocupam em desenvolver o programa de *compliance* e a atender às demandas sociais tendem a demonstrar preocupações com essa parte da sociedade.

Dessa forma, para atingirem positivamente os PcDs, a direção da empresa não deve pensar somente nos cargos e nas contratações, mas também no seu acesso, a fim de facilitar a mobilidade no ambiente de trabalho, colaborando para extrair ao máximo o desempenho de seus funcionários. Além disso, quando a empresa se depara com questões de acesso para as pessoas com deficiência, o projeto arquitetônico deverá tornar-se realidade, não somente para os PcDs que são colaboradores, mas também para aqueles que visitam aquele espaço.

Nestes casos, podemos pensar em rampas, corrimões, piso direcional, dentre inúmeros projetos arquitetônicos que tornam a empresa um local de fácil acesso para todos.

Portanto, podemos entender o *compliance* social como uma forma de ratificar as diretrizes de responsabilidade social e de boas práticas de governança corporativa; assim como, o princípio da função social da empresa, o que vai além de atender aos seus consumidores; chegando a oferecer oportunidades e medidas que colaborem com a sociedade em geral, seja no bom trato à sociedade ou investindo em outros setores ou até mesmo na acessibilidade.

Por fim, ressaltamos que o instituto do *compliance* social contribui diretamente com os princípios dos direitos humanos, proporcionando à sociedade excelentes experiências, demonstrando uma grande visão de mundo, sendo capaz de tornar a empresa extremamente respeitada em todos os setores.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após o estudo aqui apresentado podemos concluir que o *compliance* é essencial para as empresas nesse momento atual e influencia tanto dentro quanto fora da empresa, voltando-se inclusive para a melhoria da comunidade que a cerca. Isso porque, apesar de existir a alguns anos, o instituto do *compliance* vem se tornando, cada vez mais, parte do dia a dia empresarial; passando a ser a principal base da governança corporativa e moldando a atuação das empresas no mercado e em outras relações.

Como já vimos anteriormente, o *compliance* possui a finalidade de deixar a empresa em conformidade com todas as normas e ter mecanismos de prevenção de atos que possam comprometer o sistema da empresa, como os atos de corrupção ou atitudes antiéticas que são podados quase na totalidade.

Além disso, o *compliance* é uma forma de respeitar todos que compõem a empresa, desde seus *stakeholders* até seus colaboradores; valorizando princípios como a dignidade humana e a preservação de direitos.

A empresa que estabelece o *compliance* como sua principal base para uma boa governança, além de garantir a prevenção de riscos também diminui eventuais penalidades, agregando inúmeros benefícios a todos os setores da empresa, desde a direção até a gestão de recursos humanos.

No mercado, a influência da empresa que institui o *compliance* poderá ser ainda maior, uma vez que seu produto ficaria mais qualificado na medida em fossem oferecidos treinamentos corporativos aos colaboradores, e assim a empresa alcançaria novos investidores e consumidores. Nas relações com outras instituições, a empresa poderá ter seu rol de negociações aumentado, consolidando ainda mais seus empreendimentos e tornando sua saúde financeira mais fortalecida.

Além disso, a empresa que pretende estar em conformidade poderá ofertar melhores condições para a sociedade, por meio de ações que visem o desenvolvimento em outras áreas como meio ambiente e esporte, permitindo o acesso de profissionais que antes eram deixados de lado. Desta forma, diversos

setores da sociedade sairiam beneficiados com o apoio da empresa, tornando-a prestigiada em diversos quesitos.

Já para o Poder Judiciário, quanto mais empresas praticarem o compliance menores serão os litígios e maior será a transparência em relação aos processos existentes. Seus benefícios contribuirão para a diminuição significativa dos escândalos de corrupção, sempre prevalecendo a legislação e os princípios éticos.

Por fim, apesar de o compliance ser relativamente novo mundialmente, sua importância para o bom desenvolvimento das empresas que o adotam e da sociedade no Brasil e no mundo torna-o indispensável em diversas áreas; fazendo com que empresários e pessoas influentes trabalhem com esse modelo moderno e eficaz que busca fazer com que todos evoluam, se qualifiquem e alcancem o sucesso.

## REFERÊNCIAS

BARBIERI, José Carlos e CAJAZEIRA, Jorge Emanuel Reis. **Responsabilidade social e empresa sustentável**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

BRASIL, **Lei 8.666 DE 21 de Junho de 1993**, (Acesso em 22 de agosto de 2020) Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8666cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8666cons.htm)

BRASIL. **Lei 12.846 de 1 de agosto de 2013** (Acesso em 22 de agosto de 2020) Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm)

BRASIL. **Lei 9.605 de 12 de fevereiro de 1998** (Acesso em 22 de agosto de 2020) Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9605.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%209.605%2C%20DE%2012%20DE%20FEVEREIRO%20DE%201998.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20as%20san%C3%A7%C3%B5es%20penais,ambiente%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9605.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%209.605%2C%20DE%2012%20DE%20FEVEREIRO%20DE%201998.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20as%20san%C3%A7%C3%B5es%20penais,ambiente%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs).

BRASIL. **Lei nº 11.438, de 29 de dezembro de 2006**. (Acesso em 22 de agosto de 2020) Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/l11438.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11438.htm)

BRASIL. **Lei 8.429 de 2 de junho de 1992** (Acesso em 22 de agosto de 2020) Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8429.htm)

CANDELORO, Ana Paula P., DE RIZZO, Maria Balbina Martins e PINHO, Vinicius. **Compliance 360°: riscos, estratégias, conflitos e vaidades no mundo corporativo**. São Paulo: Trevisan, 2012.

CARVALHO, André Castro, BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho, ALVIM, Tiago Cripa e VENTURINI, Otávio. (Orgs) **Manual de Compliance 2**. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

CGU - Controladoria Geral da União, **A Responsabilidade Social das Empresas no Combate à corrupção**, 2009.

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

EXAME. **20 Empresas modelos de Responsabilidade Socioambiental**. (Acesso em 22 de agosto de 2020) Disponível em: <https://exame.com/negocios/as-20-empresas-modelo-em-responsabilidade-socioambiental/>

FREITAS, Vladimir Passos. **Lei dos crimes ambientais**. (Acesso em 22 de agosto de 2020) Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/14941/a-lei-dos-crimes-ambientais>

G1. **Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho**. (Acesso em 22 de agosto de 2020) Disponível em: <http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2014/11/81-contratam-pessoas-com-deficiencia-so-para-cumprir-lei.html>

IBDD. **Empresas que mais investiram no esporte**. (Acesso em 22 de agosto de 2020) Disponível em: <https://ibdd.com.br/confira-quais-foram-as-empresas-que-mais-investiram-no-esporte-brasileiro-por-meio-da-lei-de-incentivo-ao-esporte/#:~:text=Bradesco%2C%20Ita%20Unibanco%20Petrobras%20e,mais%20investiram%20em%20valores%20absolutos>.

IBGC. **Conceito de Governança corporativa**. (Acesso em 22 de agosto de 2020) Disponível em: <https://www.ibgc.org.br/conhecimento/governanca-corporativa#:~:text=Governan%C3%A7a%20corporativa%20%C3%A9%20o%20sistema,controle%20e%20demais%20partes%20interessadas>.

INSPER. **Cultura empresarial inclusiva** (Acesso em 22 de agosto de 2020) Disponível em: <https://www.insper.edu.br/noticias/acessibilidade-compliance-pcd/>

LEC. **Comissão de Ética e Compliance** (Acesso em 22 de agosto de 2020) Disponível em: <https://lec.com.br/blog/comissao-de-etica-e-compliance-como-funciona-e-qual-sua-importancia/>

LOURENÇO, Luana. **A importância da responsabilidade social nas empresas**. (Acesso em 22 de agosto de 2020) Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/288883/a-importancia-da-responsabilidade-social-nas-empresas>

MARQUES, Rafael Peixoto de Paula, **Breve apanhado sobre a Lei de Improbidade administrativa.** (Acesso em 22 de agosto de 2020) Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-administrativo/breve-apanhado-sobre-a-lei-de-improbidade-administrativa/>

MATTOS, João Guterres de. **Auditoria**, Porto Alegre: Sagah, 2017.

MENDES, Francisco Schelter e Carvalho, Vinicius Marques. **Compliance: Concorrência e Combate a Corrupção.** 1. ed. São Paulo: Trevisan, 2017.

MENIN, Rubens. **O que é uma empresa sustentável?** (Acesso em 22 de agosto de 2020) Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/colunistas/blog-do-rubens-menin/o-que-e-uma-empresa-sustentavel/#:~:text=Empresa%20sustent%C3%A1vel%20%C3%A9%20aquela%20concebida,positiva%20no%20progresso%20da%20humanidade.>

MINISTÉRIO DO ESPORTE. **Números sobre a Lei de Incentivo ao esporte.**

(Acesso em 22 de agosto de 2020) Disponível em:

<http://arquivo.esporte.gov.br/index.php/ultimas-noticias/209-ultimas-noticias/58636-apoiadores-da-lei-de-incentivo-ao-esporte-sao-premiados-em-sao-paulo-na-6-edicao-do-premio-empresario-amigo-do-esporte>

NASCIMENTO, Débora Minucio. **Evolução Histórica e legislação acerca de compliance** (Acesso em 22 de agosto de 2020) Disponível em: <https://advocaciadeboramn.jusbrasil.com.br/artigos/700763578/evolucao-historica-e-legislacoes-acerca-do-compliance>

OLIVEIRA, Marcele Colares e LINHARES, Juliana Silva. (Acesso em 22 de agosto de 2020) Disponível para download em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/20418/a-implantacao-de-controle-interno-adequado-as-exigencias-da-lei-sarbanes-oxley-em-empresas-brasileiras-----um-estudo-de-caso>

Responsabilidade Social (Acesso em 22 de agosto de 2020) Disponível em: <http://www.responsabilidadesocial.com/o-que-e-responsabilidade-social/>

SILVA, Daniel Cavalcante e COVAC José Roberto. **Compliance como boa prática de gestão de ensino superior privado.** 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

TORREY, Daniel. **Foreign Corrupt Practices Act (FCPA)** (Acesso em 22 de Agosto de 2020) Fonte: <https://www.conjur.com.br/2012-abr-11/fcpa-cria-sancoes-combate-corrupcao-comercial-internacional>

Tradução do Compliance (Acesso em 22 de agosto de 2020) Disponível em: <http://michaelis.uol.com.br/moderno/ingles/index.php?lingua=in-%20gles-portugues&palavra=compliance>.

ZANOTI, Luiz Antonio Ramalho, **A função social da empresa como forma de valorização da dignidade da pessoa humana**. Marília: UNIMAR, 2006.

ZOGHBI, Sérgio. **Crime de colarinho Branco**. (Acesso em 22 de agosto de 2020) Disponível em: <https://sergiozoghbi.jusbrasil.com.br/artigos/111908115/crime-do-colarinho-branco>