

**CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA**  
**CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

**ARTHUR RODRIGUES DA SILVA**

**BRENDA MÉLO DE OLIVEIRA LOPES**

**PROGRAMAS DE COMPLIANCE COMO OBJETO DE MUDANÇA SOCIAL E  
FATOR DE DESENVOLVIMENTO ÉTICO EMPRESARIAL**

**RECIFE/2023**

Ficha catalográfica elaborada pela  
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 2338/ O.

S586p Silva, Arthur Rodrigues da.  
Programas de compliance como objeto de mudança social e fator de desenvolvimento ético empresarial/ Arthur Rodrigues da Silva; Brenda Mélo de Oliveira Lopes. - Recife: O Autor, 2023.  
41 p.

Orientador(a): Me. Eduardo Pessoa Crucho Cunha.

Coorientador(a): Sérgio Pessoa.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA. Bacharelado em Direito, 2023.

Inclui Referências.

1. Compliance. 2. Ética empresarial. 3. Responsabilidade social. 4. Corrupção. I. Lopes, Brenda Mélo de Oliveira. II. Centro Universitário Brasileiro. - UNIBRA. III. Título.

CDU: 34

**ARTHUR RODRIGUES DA SILVA**

**BRENDA MÉLO DE OLIVEIRA LOPES**

**PROGRAMAS DE COMPLIANCE COMO OBJETO DE MUDANÇA SOCIAL E  
FATOR DE DESENVOLVIMENTO ÉTICO EMPRESARIAL**

Artigo científico apresentado ao curso de Direito,  
para o **CENTRO UNIVERSITÁRIO  
BRASILEIRO - UNIBRA**, para obtenção do grau  
de Bacharel em Direito.

Professor Orientador: Eduardo Crucho / Sérgio  
Pessoa;

**RECIFE/2023**

## SUMÁRIO

<b>1. ASPECTOS HISTÓRICOS – O INÍCIO DA VISÃO ACERCA DA ÉTICA EMPRESARIAL .....</b>	<b>9</b>
1.2 Ética, Integridade e o Compliance .....	10
<b>2. RESOLUÇÃO CONSENSUAL DE CONFLITOS COMO MEIO PRIMORDIAL NAJUSTIÇA .....</b>	<b>12</b>
2.1 Princípios gerais e norteadores do Compliance .....	14
<b>3. FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA E A PREVALÊNCIA NA CONTINUIDADE DOS SERVIÇOS .....</b>	<b>15</b>
3.1 Agente de mudança social .....	17
3.2 Responsabilidade objetiva das pessoas jurídicas .....	20
<b>4. PILARES DE UM PROGRAMA DE COMPLIANCE .....</b>	<b>22</b>
4.1 Suporte da alta administração .....	22
4.2 Avaliação de Riscos .....	23
4.3 Código de conduta e políticas de compliance .....	23
4.4 Controle Interno .....	23
4.5 Treinamento e comunicação .....	24
4.6 Canais de denúncia .....	24
4.7 Instigações internas .....	25
4.8 Due Diligence .....	25
4.9 Auditoria e Monitoramento .....	25
4.9 Auditoria e Monitoramento .....	26
4.10 Diversidade e Inclusão .....	26
<b>5. COMPLIANCE EM EMPRESAS ESTATAIS .....</b>	<b>28</b>
<b>6. COMPLIANCE NA SEARA AMBIENTAL .....</b>	<b>31</b>

<b>7. COMPLIANCE E AS DEMANDAS JUDICIAIS TRABALHISTAS .....</b>	<b>31</b>
<b>8. DOCTRINA E JURISPRUDÊNCIA .....</b>	<b>33</b>
<b>9. LGPD – CONCEITO E SUA ABORDAGEM NO ORDENAMENTO JURÍDICO...37</b>	
9.1 LGPD como objeto facilitador nas demandas e resolução de conflitos .....	40
<b>10. EFICÁCIA DOS PROGRAMAS DE INTEGRIDADE .....</b>	<b>44</b>
<b>11. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>44</b>
<b>12. REFERÊNCIAS .....</b>	<b>46</b>

## **PROGRAMAS DE COMPLIANCE COMO OBJETO DE MUDANÇA SOCIAL E FATOR DE DESENVOLVIMENTO ÉTICO EMPRESARIAL**

**ARTHUR RODRIGUES DA SILVA<sup>1</sup>**  
**BRENDA MÉLO DE OLIVEIRA LOPES<sup>2</sup>**

### **RESUMO:**

No artigo em comento, aborda-se o funcionamento dos programas de integridade, conhecidos como *Compliance*, observando-os principalmente no âmbito nacional desde a sua criação até os momentos atuais. Analisa-se qual a dinâmica que as instituições privadas devem ter perante a sociedade e à máquina estatal, assim como os tipos de regramentos impostos, analisando o impacto dos programas de compliance no volume e conteúdo das demandas judiciais. Em virtude da situação apresentada, é visto a importância de sua implementação. Pretende-se descobrir se o exercício do compliance é efetivo como um dos meios de resolução de conflito, assim como auxilia fator ético – empresarial. Objetiva-se identificar a atuação e eficácia do compliance nas empresas, bem como as dificuldades enfrentadas em sua implementação. Dentre as eventuais soluções, esse sistema que ainda se perfaz no ambiente empresarial e jurídico, ainda de forma incipiente, visto que necessita de medidas de capacitação mais amplas, assim como sua implementação mais exigível no ambiente jurídico, para torná-lo mais eficaz e comum a maior porcentagem de empresas. Dessa forma, a presente pesquisa foi possível adotando o método dedutivo, com uma abordagem explicativa e qualitativa, através dos dados bibliográficos, sendo as fontes bibliográficas e documentais empregadas consistentes na pesquisa de livros, revistas científicas, periódicos e artigos retirados da internet, bem como de legislação.

**Palavras-chaves:** Compliance. Ética empresarial. Responsabilidade social. Corrupção.

---

<sup>1</sup>Graduando em Direito pela Unibra. E-mail: Rodriguesarthur01@gmail.com

<sup>2</sup>Graduanda em Direito pela Unibra. E-mail: juristabrenda@gmail.com

**ABSTRACT:**

In the article under discussion, the functioning of integrity programs, known as Compliance, is discussed, observing them mainly at the national level from their creation to the present moment. The dynamics that private institutions must have vis-à-vis society and the state machine are analyzed, as well as the types of regulations imposed, analyzing the impact of compliance programs on the volume and content of legal demands. Due to the situation presented, the importance of its implementation is seen. The aim is to discover whether the exercise of compliance is effective as a means of resolving conflict, as well as helping the ethical – business factor. The objective is to identify the performance and effectiveness of compliance in companies, as well as the difficulties faced in its implementation. Among the possible solutions, this system is still present in the business and legal environment, still in an incipient form, as it requires broader training measures, as well as its more demanding implementation in the legal environment, to make it more effective and common. the highest percentage of companies. In this way, the present research was possible by adopting the deductive method, with an explanatory and qualitative approach, through bibliographic data, with the bibliographic and documentary sources used consistently in the research of books, scientific magazines, periodicals and articles taken from the internet, as well as of legislation.

**Keywords:** Compliance. Business ethics. Social responsibility. Corruption.

## **INTRODUÇÃO**

Com origem no verbo inglês “to comply”, que quer dizer cumprir, obedecer, estar de acordo, define-se Compliance como seguir as leis, normas e procedimentos internos das organizações, além de parcerias éticas, seja com o setor público ou privado e seus fornecedores.

Embora seja um tema bem contemporâneo, a história do Compliance advém desde 1907, na Conferência de Haia e, depois, em 1975 com o Comitê da Basileia que visava proteger o sistema financeiro internacional.

Na prática, o compliance é um guia de conduta da empresa, orientando como ela deve se comportar em diversas situações. Engloba também políticas e controles internos, regras e diretrizes para que estejam em conformidade com suas obrigações. A integridade corporativa vai além de evitar casos de corrupção.

Como um padrão básico de negócios voltado para a garantia da transparência e ética entre instituições privadas e principalmente o poder público, os programas de *Compliance* vem ganhando força no mercado, tornando-se um futuro promissor, uma vez que criam mecanismos que visam evitar problemas maiores para as empresas, bem como para a sociedade no geral.

Em um cenário onde escândalos de corrupção e fraudes tornavam-se cada vez maiores, se fez necessário a criação de uma organização legislativa, que embora seja um movimento recente, foi capaz de trazer mudanças revolucionárias, visando o comprometimento das empresas através de um limpo funcionamento delas, uma vez que a sua gestão poderá ser fundamental para determinadas situações do cotidiano.

No Brasil, o termo passou a ser utilizado na década de 90, quando o país abriu o mercado para negociação com empresas estrangeiras. A partir daí, o governo adotou medidas que tinham por objetivo combater a corrupção, em função principalmente, da alta competitividade que aumentava as chances das companhias tentarem burlar regras para vencer seus concorrentes.



A adoção do sistema do compliance gera uma credibilidade para as relações empresariais trazendo benefícios em todo acordo realizado entre as partes, deste modo, revelando-se eficaz e necessária para formação de uma empresa no Brasil.

Ademais, por se tratar de um tema recente, a apresentação deste artigo tem como base relacionar a diferença entre as empresas que estão utilizando dos benefícios trazidos pela implementação do *compliance* e outras que encontram dificuldades por não obterem a facilidade nas contratações de serviço, resoluções dos conflitos sejam eles internos (dentro da própria empresa), como externos (questões judiciais e extrajudiciais) e o combate intensivo na corrupção, garantindo a transparência e qualidade da empresa no mercado nacional brasileiro.

Afirma-se ainda, que a maior exigibilidade no âmbito jurídico da utilização de programas de conformidade, pode trazer melhores resultados no tocante a eficácia do instituto, uma vez que tornaria requisito, assim como outros meios de resolução de conflito que já são mais amplos e incorporados ao sistema judicial.

Além disso, percebe-se que para a implementação e eficácia deste programa, se faz necessário uma atuação em conjunto, de conscientização, de capacitação, e também, de divulgação acerca das funcionalidades de tal instituto, uma vez que a maioria dos indivíduos tendem a observar apenas no quesito valor que será disponibilizado para a sua implantação, sem analisar a longo prazo, os benefícios que podem ser gerados.

Diante da situação analisada no presente artigo, tem-se que a adoção de uma cultura de ética, sendo justamente essa a diretriz dos programas de compliance, visa o próprio crescimento sustentável e econômico da empresa, em especial, o crescimento de melhores práticas administrativas, na qual é denominado por governança corporativa.

Diante disso, é necessário expor e analisar a inserção da *compliance* nas relações jurídicas empresariais no Brasil. Como o analisado, o *compliance* proporciona segurança para contratos, conflitos e acordos no âmbito empresarial. Além disso, princípios jurídicos fundamentais são preservados com a utilização do

*compliance*, temos como exemplo: a boa-fé e celeridade jurídica nos processos judiciais.

O motivo desta pesquisa foi a percepção da segurança jurídica que acarreta a uma empresa que tem um programa de *compliance* incorporado em seu sistema. A percepção das demandas judiciais mais favoráveis ou menos danosas quanto a essas empresas em relação a outras que não possuem regra de estruturação.

O uso do *compliance* empresarial ganhou mais força a partir da Lei Anticorrupção, que dispõe de regras para a “*responsabilização objetiva administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira*”. Deste modo, obtendo o principal objetivo de evitar corrupções e meio de fraude nas relações contratuais entre as empresas, seja em relação ao setor público ou privado.

Visa, portanto, encontrar explicações sobre a organização estrutural dos programas de integridade e como esse mecanismo tem o poder de minimizar os riscos existentes, analisar-se-á a realidade no qual foi inserido e em como esse conjunto entendido pela máquina estatal, sociedade e instituições privadas se posiciona perante essas diretrizes.

## **1. ASPECTOS HISTÓRICOS – O INÍCIO DA VISÃO ACERCA DA ÉTICA EMPRESARIAL**

Na seara empresarial, a imagem está inteiramente interligada com a confiabilidade. Uma empresa que se envolve em diversas situações duvidosas quanto a sua maneira de fazedura nos negócios, coloca-se em posição de risco, uma vez que destrói o laço de confiança nela depositada, tornando-a frágil.

Assim como todo fato precisa de algo que o ocasione, com o *Compliance* não foi diferente. Na década de 1970, nos EUA, um escândalo político tomou forma na sociedade, denominado “Watergate”, que culminou na renúncia do ex-presidente Richard Nixon, onde acontecia constantes pagamentos de “caixa dois”, prática de não declaração de dinheiro, que no caso em questão, era usado para financiar operações de espionagem para obter informações do partido democratas, seu rival na época. O fato ainda não era previsto no ordenamento jurídico e dessa forma também não configurava crime.

Somente em 1997, o congresso dos EUA promulgou a Foreign Corrupt Practices Act – (FCPA) destinada a criar sanções cíveis, administrativas e penais ao combate à corrupção, principalmente nas transações comerciais internacionais.

Em meados de 1992, com a abertura do mercado nacional a empresas estrangeiras, trazendo uma grande competitividade, se fez necessária a adequação aos padrões éticos e controles internos de combate à corrupção.

Ainda na década de 90, pelo Banco Central do Brasil – BACEN - foi criada a Resolução nº 2.554/1998 onde incorporou as regras trazidas da Europa e dos Estados Unidos da América, onde a ideia já estava amadurecida. Outro marco importante foi a Lei de Combate aos Crimes de Lavagem de Dinheiro, sob o nº 9.613/98, onde os programas de conformidade foram tomando forma pelas empresas, uma vez que foi o primeiro dispositivo legal ao tipificar como crime tais práticas e a criar o COAF - Conselho de Controle de Atividades Financeiras como uma unidade de inteligência financeira do sistema nacional de prevenção.

No Brasil, ao ordenamento jurídico fora incorporada à lei 12.846/2013 (Lei Anticorrupção) que consolidou definitivamente os benefícios àquelas empresas que em sua estrutura organizacional adotara medidas advindas dos programas de *Compliance*, sob a pressão dos escândalos da Operação Lava-jato, envolvendo empresas públicas e privadas.

Entender o caminho percorrido para a consolidação dos dispositivos legais que representam o mecanismo de adequação, é de suma importância para a visualização das consequências geradas à sociedade, bem como entender o papel desenvolvido por cada agente e suas contribuições ao mercado atual.

## **1.2 ÉTICA, INTEGRIDADE E O COMPLIANCE**

O agir do compliance, pode ser percebido a partir do momento em que, ele é o objeto controlador e orientador de uma empresa, servindo como base de sustentação para a obtenção da ética empresarial. Insta destacar que o estudo da ética empresarial não se faz de forma recente, sendo sempre questionada desde os primórdios, onde filósofos começaram a enxergar a influência potencialmente corrupta da riqueza na

cultura comunitária e política. É necessário a partir deste momento enxergar a ligação destes 3(três) institutos, a ética, integridade e os programas de compliance, visto que são pontos que se sustentam entre si.

Os programas de compliance visam à adequação nas normas e regulamentos existentes, objetivando que a parte usuária do programa esteja em completa conformidade com os moldes estabelecidos para sua existência e pleno funcionamento. Uma vez que se estrutura uma empresa baseada nos pilares de compliance, abre-se espaço para o exercer o senso de coletividade e interdependência, que impulsiona a colaboração e desenvolvimento da sociedade, assim como para a palavra integridade, que possui como significado, aquilo que não houve diminuição, que está intacto.

O significado da palavra integridade é justamente o que se almeja alcançar, uma empresa intacta, até mesmo blindada nos moldes legais e permitidos, onde seu funcionamento não esteja em iminente risco ou ameaça de lesão.

A implementação de uma cultura de ética em uma empresa visa ao seu próprio crescimento sustentável e econômico, caracterizado especialmente pelo desenvolvimento de melhores práticas administrativas (governança corporativa) e maior controle e adequação (*compliance*).

Conforme estudo realizado por Robert W. Kolb para a Encyclopedia of Business Ethics and Society (Enciclopédia de Ética Empresarial e Sociedade), onde pode nos trazer uma linha temporal do ingresso da ética corporativa nos debates e discussões, assim como meio importante para os negócios:

Nos últimos tempos, a ética nos negócios passou por vários estágios de desenvolvimento. Antes da década de 1960, os negócios eram normalmente considerados uma atividade amoral; conceitos como ética e responsabilidade social raramente eram mencionados explicitamente. Durante a década de 1960, começaram a surgir várias questões sociais nos negócios, incluindo direitos civis, meio ambiente, segurança no local de trabalho e questões do consumidor. No final da década de 1970, o campo da ética nos negócios começou a se estabelecer na academia, com várias escolas americanas começando a oferecer um curso em ética nos negócios em 1980. De 1980 a 1985, o campo da ética nos negócios continuou a se consolidar, com o surgimento de periódicos, livros didáticos, centros de pesquisa e conferências. De 1985 a 1995, a ética nos negócios integrou-se às grandes

corporações, com o desenvolvimento de códigos de ética corporativa, treinamento em ética, linhas diretas de ética e diretores de ética. De 1995 a 2000, questões relacionadas à atividade internacional de negócios vieram à tona, incluindo questões de suborno e corrupção de funcionários do governo, uso de trabalho infantil por fornecedores estrangeiros e a questão de operar em países onde as violações dos direitos humanos estavam ocorrendo. A partir de 2000 até hoje, a discussão sobre ética nos negócios concentrou-se principalmente em grandes escândalos corporativos, como Enron, WorldCom e Tyco, levando a uma nova fase de regulamentação do governo (por exemplo, a Lei Sarbanes-Oxley de 2002) e aplicação.

No Brasil, o assunto relativo à ética empresarial tomou força com a constituição do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) em 1995, onde sua principal publicação do IBGC é o Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa, lançado em 1999 e atualmente em sua sexta edição.

A partir da análise e leitura do código acima referido, extrai-se a formação de todos esses conceitos são necessários para que exista, como produto, uma boa governança corporativa, através de melhores práticas e costumes implementados.

Como melhor define Robert Henry Srour (2013, p.4):

A ética é um saber científico que se enquadra no campo das Ciências Sociais. É uma disciplina teórica, um sistema conceitual, um corpo de conhecimentos que torna inteligíveis os fatos morais. Mas o que são fatos morais? São fatos que implicam escolhas que os agentes fazem entre o bem e o mal [...] com base em juízos de valor [...] apreciações sobre o que considera aceitável ou inaceitável à luz dos valores que prezam.

Dessa forma, se permite perceber que o compliance, a ética e integridade se interligam e se complementam, uma vez que o primeiro, se perfaz na forma de objeto meio, para alcance não só apenas de um bem privado e individual, mas também como bem comum, olhando a ética como um vetor para mudanças sociais, econômicas e culturais.

## **2. RESOLUÇÃO CONSENSUAL DE CONFLITOS COMO MEIO PRIMORDIAL NA JUSTIÇA**

Enquadrar o Compliance como um dos métodos mais céleres de resolução de conflitos, é a principal justificativa para sua implementação e para a sua normatização, trazendo-o cada vez mais para o ordenamento jurídico. Ao traçarmos uma ligação entre os benefícios de um programa de integridade com o volume das demandas judiciais, percebe-se, assim como é o esperado, que os litígios nem venham a tomar forma, tendo em vista que dentro do próprio círculo corporativo, já vão existir meios eficazes para inicialmente prevenir ou solucionar conflitos.

Diante da situação, os meios alternativos de resolução de conflitos (MARC), também conhecidos como ADR (Alternative Dispute Resolution), são procedimentos que visam à resolução de conflitos de forma consensual, sem a intervenção do Poder Judiciário, e são importantes por diversos motivos, dentre os quais se destacam:

- Eficiência: são geralmente mais rápidos e baratos do que o processo judicial.
- Flexibilidade: permitem que as partes encontrem soluções que atendam às suas necessidades específicas.
- Confidencialidade: são geralmente confidenciais, o que pode ser importante para as partes em casos de conflitos sensíveis.
- Continuidade da relação: podem ajudar a preservar a relação entre as partes, o que pode ser importante em casos de conflitos comerciais ou familiares.

No Brasil, têm ganhado cada vez mais importância. O Novo Código de Processo Civil (CPC), de 2015, promoveu uma série de mudanças que incentivam a utilização dos MARC, como a obrigatoriedade de uma tentativa de conciliação antes do início do processo judicial, sendo uma ferramenta importante para a pacificação social. Eles permitem que os conflitos sejam resolvidos de forma rápida, eficiente e satisfatória para as partes envolvidas.

No Brasil, a autorização e o incentivo às normas da mediação e conciliação deu-se pelo viés da própria Constituição Federal de 1988, nossa Carta Magna, podendo assim, ser extraído diversos preceitos legais. Vale ressaltar, que o poder judiciário, bem como, legislativo e executivo podem utilizar-se dos benefícios concedidos da mediação e conciliação, sendo responsáveis pela harmonia social.

Ademais, no art. 4º, inciso VII da Constituição Federal de 1988, podemos visualizar a parte em que expõe o incentivo dos meios de resolução de conflito de forma não litigiosa, podendo ser realizada de forma mais célere e buscando o consenso entre as partes para a fuga da burocracia encontrada no Poder Judiciário, e não por coincidência se perfaz o princípio da razoável duração do processo, conforme preconiza:

A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios:

VII - solução pacífica dos conflitos.

Dessa forma, as influências trazidas para o CPC/15 consolidando e aplicando as normas e regras estabelecidas pela conciliação e mediação fazem-se extremamente necessárias e úteis para o dia a dia jurídico e das partes a ele relacionado seja para a resolução de conflitos ou a obtenção de segurança para eventual conflito.

## **2.1 PRINCÍPIOS GERAIS E NORTEADORES DO COMPLIANCE**

Para a estruturação do compliance na empresa, deve-se respeitar princípios norteadores.

A integridade: Consiste em praticar e promover o contínuo aprimoramento da cultura ética na organização, evitando discussões sob a influência de conflitos de interesses, mantendo a coerência entre discurso e ação e preservando a lealdade à organização e o cuidado com suas partes interessadas, com a sociedade em geral e com o meio ambiente.

Ademais, temos o princípio da transparência: Que consiste em disponibilizar para as partes interessadas informações verdadeiras, tempestivas, coerentes, claras e relevantes, sejam elas positivas ou negativas e não apenas aquelas exigidas por leis ou regulamentos. Essas informações não devem restringir-se ao desempenho econômico-financeiro, contemplando também os fatores ambiental, social e de Governança. A promoção da transparência favorece o desenvolvimento dos negócios e estimula um ambiente de confiança para o relacionamento de todas as partes interessadas.

Como terceiro princípio destaca-se a equidade: Aludindo a ideia de tratar todos os sócios e demais partes interessadas de maneiras justa. Levando em consideração seus direitos, deveres, necessidades interesses e expectativas, como indivíduos ou coletivamente. A equidade pressupõe uma abordagem diferenciada conforme as relações e demandas de cada parte interessada com a organização motivada pelo senso de justiça, respeito, diversidade, inclusão, pluralismo e igualdade de direitos e oportunidades.

O quarto princípio fundamental, temos a responsabilização: Que traz a ideia de desempenhar suas funções com diligência, independência e com vistas à geração de valor sustentável no longo prazo. Assumindo, assim, a responsabilidade pelas consequências de seus atos e omissões. Além disso, prestar contas de sua atuação de modo claro, conciso, compreensível e tempestivo ciente de que suas decisões podem não apenas responsabilizá-los individualmente, como impactar a organização suas partes interessadas e o meio ambiente.

Por fim, temos a Sustentabilidade: Visa zelar pela viabilidade econômico-financeira da organização, reduzir as externalidades negativas de seus negócios e operações e aumentar as positivas, levando em consideração, no seu modelo de negócios os diversos capitais, seja ele financeiro, manufaturado, intelectual, humano, social, natural ou reputacional no curto, médio e longo prazo. Nessa perspectiva, compreender que as organizações atuam em uma relação de interdependência com os ecossistemas social, econômico e ambiental fortalecendo seu protagonismo e suas responsabilidades perante a sociedade.

### **3. FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA E A PREVALÊNCIA NA CONTINUIDADE DOS SERVIÇOS**

Do verbo “to comply”, significa estar em conformidade. O *Compliance* pode ser entendido como um mecanismo para minimizar os riscos e dar segurança às instituições e empresas, garantindo o fiel cumprimento das regras impostas a mesma. Também denominado como programa de integridade, este contempla um conjunto de estratégias, ações e procedimentos para a garantia principalmente da transparência e seguranças das empresas. Em exemplo, não colocando em pesos



maiores e menores as searas trabalhista e empresarial, mas, ao partir da ideia de se considerar o *Compliance* como um meio de resolução de conflitos além da espera judicial, estariam eliminando fatores de riscos em um lado da lide, desafogando a justiça com inúmeros pleitos de verbas rescisórias e afins, evitando tantas afrontas aos direitos trabalhistas, trazendo segurança as partes que figuram a relação empregatícia.

Por um ângulo abrangente, é notória a grande carga valorativa que detém uma empresa, assim como a sua alta responsabilidade perante a sociedade no todo. O seu contexto não se encontra baseado somente em gerar lucros, existe toda uma cadeia que é movimentada quando se é criada uma empresa, sendo a sua essência voltada para servir a coletividade.

De compreensão pública e norteador de todas as atividades empresariais, o princípio da função social vem para unificar o sistema, trazendo uma ideia finalística daqueles que se propõem a adentrar ao mercado. Por um lado, teremos a liberdade de iniciativa e a propriedade privada e do outro, teremos os interesses sociais, onde ambos devem estar em harmonia para a tranquila consolidação da ordem econômica. Essa questão fora levantada para que a sensibilidade e a solidariedade social não fossem suprimidas pelos anseios lucrativos e incontroláveis do homem, encontrando-se como verdadeiro equilíbrio.

Sendo um polo de bastante força, as empresas são capazes de interferir consideravelmente na sociedade em geral, seja na perspectiva de valores e preços, seja na questão ambiental ou até mesmo cultural, tudo a depender de como será realizada a sua gestão. Neste momento, o *Compliance* se introduz, onde os planos, ações e condutas adotadas pelas empresas devem visar organização e ética de forma externa, mas principalmente uma ética interna, para um bom funcionamento, gerando assim uma credibilidade nos negócios, acarretando uma responsabilidade.

Como aduz Luana Lourenço, (2019):

(...) A responsabilidade social da empresa está ligada ao conceito de liderança sustentável, que se baseia em três âmbitos: cultural, social e ambiental. O primeiro está ligado à construção da cultura ética organizacional; o segundo está relacionado à ideia de que a empresa existe para servir à sociedade e o lucro é o resultado dos esforços empregados com esse fim; já o terceiro vem a ser a preocupação da empresa em preservar o meio ambiente.

Não somente o respeito às diretrizes, mas sim, uma mudança organizacional que os programas de integridade possuem como objetivo. Nesse momento surge o interesse na preservação da empresa, visto que se encontra em um patamar alto de influência na sociedade, corroborando para que se tenha um incidente de proteção a essas instituições, e no que se pode observar, essa proteção pode advir dos programas de integridade, da necessidade da legislação incluí-las em seu texto, das medidas efetivas de recuperação e diversos outros meios.

O objeto de estudo, o *Compliance*, de forma inovadora, pode ser a materialização desse incidente de proteção as empresas, uma vez que preza pela imagem, pela íntegra reputação, pela manutenção dos rendimentos, e objetiva ir em sentido contrário da falência. É necessário que elas estejam cercadas de segurança, abarcadas pela legislação, a fim de mantê-las em funcionamento, e dessa forma, movimentando a economia do país, tendo em vista os malefícios que podem advir diante do encerramento de suas atividades. Como nos ensina Gladston Mamede (2020):

Pontua-se, assim, a existência de um interesse público na preservação da empresa da estrutura e da atividade empresarial, isto é, na continuidade das atividades de produção de riquezas pela circulação de bens ou prestação de serviços, certo que a empresa atende não apenas aos interesses de seu titular, de seus sócios (se sociedade empresarial), e de seus parceiros negociais.

Existindo então o princípio da preservação das empresas, onde serve como norteador a cada demanda judicial, não sendo absoluto, devendo sempre estar em consonância com a função social da empresa.

### **3.1 AGENTE DE MUDANÇA SOCIAL**

No primeiro momento dos debates acerca da ética empresarial, existia ainda uma bolha conceitual, no que diz respeito às consequências advindas de atos praticados pela pessoa jurídica, seus representantes, principalmente no tocante a responsabilização de seus sócios.

Ocorre que a sociedade em si, vive em constante mudança, através de diversos agentes sociais, e dentre eles, vale ressaltar o crescimento em massa das

tecnologias, a disseminação rápida de informações por minutos, o desejo e a cobrança da sociedade por meios mais justos e transparentes, tudo isso ocasionando na maior necessidade de reajuste e conformidade aos regramentos existentes.

A Sociologia do Direito explora a interação entre o sistema jurídico e as mudanças sociais, analisando como as transformações na sociedade impactam e são impactadas pelas instituições legais. Ao longo do tempo, essas mudanças têm moldado as normas e valores legais, refletindo os anseios e demandas da sociedade.

No contexto das mudanças sociais, observa-se uma constante evolução nos conceitos de justiça e direitos. Movimentos sociais, como os de direitos civis e igualdade de gênero, desencadearam transformações legais significativas. O reconhecimento de novos direitos individuais e coletivos acompanha a dinâmica social, evidenciando a interdependência entre a lei e a sociedade.

A globalização também desempenha um papel crucial, conectando culturas e sistemas legais. Isso impulsiona discussões sobre a universalidade versus a relatividade dos direitos, desafiando as perspectivas tradicionais. Além disso, a tecnologia, com seu rápido avanço, introduz novos dilemas éticos e legais, exigindo adaptações constantes nas estruturas normativas.

A pluralização jurídica emerge como um fenômeno importante, onde múltiplos sistemas normativos coexistem. Isso ocorre não apenas em níveis nacionais, mas também globalmente, provocando debates sobre como harmonizar ou gerenciar essas diversas fontes de autoridade.

A relação entre ética e mudança social é intrínseca, com a ética desempenhando um papel fundamental na condução e sustentabilidade das transformações sociais. A ética refere-se aos princípios morais que guiam o comportamento humano, influenciando as interações individuais e coletivas em uma sociedade.

Mudanças sociais frequentemente emergem em resposta a desafios éticos, como injustiças, discriminação e desigualdade. Movimentos sociais, muitas vezes,

têm suas bases em imperativos éticos, buscando corrigir transgressões percebidas e promover valores mais justos e inclusivos.

A ética também serve como um guia para a formulação de políticas públicas e legislação, moldando o arcabouço normativo de uma sociedade. À medida que as percepções éticas evoluem, as leis e normas sociais são revisadas para refletir uma compreensão mais aprimorada dos direitos individuais, justiça distributiva e responsabilidade coletiva.

A tecnologia e a globalização introduzem desafios éticos complexos, como privacidade, inteligência artificial e comércio justo. Nesse contexto, a ética orienta a busca por soluções equitativas, sustentáveis e moralmente aceitáveis, influenciando a forma como a sociedade enfrenta dilemas contemporâneos.

A educação ética desempenha um papel crucial na formação de cidadãos conscientes, capazes de contribuir para a mudança social positiva. A conscientização ética inspira a participação ativa na defesa de valores e na promoção de práticas sociais mais éticas.

Em resumo, a ética e a mudança social estão entrelaçadas, sendo a ética tanto um impulsionador quanto uma bússola para transformações significativas na sociedade. O contínuo diálogo ético molda as normas e as aspirações sociais, refletindo a evolução constante das comunidades em direção a um ambiente mais justo, equitativo e ético.

O compliance, entendido como o conjunto de práticas e políticas para assegurar a conformidade legal e ética dentro de organizações, desempenha um papel significativo como agente de mudança social. A adoção generalizada de programas de compliance reflete uma resposta a demandas crescentes por transparência, responsabilidade e integridade no ambiente corporativo.

Essa abordagem busca não apenas atender a requisitos legais, mas também promover uma cultura organizacional que valoriza a ética e a responsabilidade social. O compliance como mudança social implica em organizações reconhecendo seu impacto na sociedade e assumindo compromissos além dos interesses econômicos imediatos.

Ao estabelecer padrões rigorosos de conduta, o compliance influencia as práticas empresariais em diferentes setores, combatendo a corrupção, protegendo os direitos dos trabalhadores e promovendo a equidade. Empresas socialmente responsáveis e éticas são mais propensas a ganhar a confiança dos consumidores e contribuir para a construção de uma sociedade mais justa.

Além disso, o compliance também desempenha um papel vital na prevenção de danos ambientais e na promoção da sustentabilidade. Ao incorporar diretrizes relacionadas à responsabilidade ambiental, as organizações podem contribuir para a preservação do meio ambiente e para o desenvolvimento sustentável.

A evolução das práticas de compliance também reflete mudanças nas expectativas sociais em relação ao papel das empresas na sociedade. Os stakeholders, incluindo funcionários, acionistas e a comunidade em geral, demandam cada vez mais que as organizações operem de maneira ética e transparente, promovendo uma cultura de responsabilidade corporativa.

Entretanto, o compliance como agente de mudança social não está isento de desafios. A implementação efetiva exige não apenas o estabelecimento de políticas, mas também a promoção de uma mentalidade ética em todos os níveis da organização. Além disso, questões culturais e diferenças normativas podem influenciar a eficácia do compliance em diferentes contextos globais.

Em resumo, o compliance como mudança social representa uma abordagem abrangente para transformar as práticas empresariais, promovendo valores éticos, transparência e responsabilidade social. A sua adoção generalizada é um indicativo das crescentes expectativas da sociedade em relação ao papel das organizações na construção de um ambiente mais ético e justo.

### **3.2 RESPONSABILIDADE OBJETIVA DAS PESSOAS JURÍDICAS**

Existem três aspectos principais na qual uma empresa deve sempre estar atenta, digamos, em conformidade.

A primeira área abarca a conformidade com direitos humanos e o direito trabalhista; a segunda encontra-se nos direitos ambientais e a terceira e não menos

importante, tema de diversas convenções pelo mundo, implica na transparência financeira e na ética, na tentativa do afastamento da corrupção.

Com o advento da Lei Anticorrupção nº 12.846/2013, ficou possível a responsabilização objetiva administrativa e civil das pessoas jurídicas, pelos atos lesivos praticados em seu interesse ou benefício, criando um novo tipo de relacionamento entre o setor privado e o setor público. A partir desse momento, independe da comprovação de dolo ou culpa para a responsabilização, trazendo mais severidade para o combate à corrupção. Nesse instrumento normativo, basta a comprovação do nexo de causalidade entre o fato ocorrido e o resultado obtido.

O marco da responsabilidade objetiva nasceu com o Código de defesa do consumidor, lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990 que, no seu artigo 14, previu que “O fornecedor de serviços responde, independentemente da existência de culpa, pela reparação dos danos causados aos consumidores por defeitos relativos à prestação dos serviços, bem como por informações insuficientes ou inadequadas sobre sua fruição e riscos”.

Para estar em conformidade, deve existir a observância e o respeito mútuo entre 4 (quatro) elementos, compreendidos como a ética, economia, direito e mercado, possibilitando o pleno desenvolvimento das empresas. Ora, a ética deve ser abordada pela economia, assim como o direito deve adentrar ao mercado, sendo a recíproca verdadeira. Salienta-se que esses são os pilares em que o *Compliance* se ergue, sendo de tamanha importância para as relações negociais contemporâneas, onde até mesmo o legislador o reconheceu essencial na forma de norteador da fixação da sanção das pessoas jurídicas, conforme aduz o artigo 7º, inciso VIII da Lei anticorrupção – Lei 12.846/2013 – onde serão levados em consideração, a existência de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica.

Assim, evidencia-se a que as penalidades acerca da não observação da ética empresarial, assim como a não adoção de medidas preventivas de riscos, podem acarretar diversos desgastes no mercado, dentre eles: a desconsideração da personalidade jurídica; perdimento de bens, direitos ou valores; suspensão ou interdição parcial de suas atividades; dissolução compulsória da pessoa jurídica; ou

até mesmo proibição de receber incentivos, subsídios, subvenções, doações ou empréstimos de órgãos ou entidades públicas e de instituições financeiras públicas ou controladas pelo poder público, pelo prazo mínimo de 1 (um) e máximo de 5 (cinco) anos.

#### **4. PILARES DE UM PROGRAMA DE COMPLIANCE**

Estar em Compliance é estar em dia com os compromissos que a organização se dispôs a cumprir, ora por obrigações assumidas com o poder público (fiscais, tributárias, previdenciárias, societárias), ora por contrato com interessados externos (fornecedores, clientes, sociedade em geral), ora com interessados internos (empregados, associados).

A forma de representatividade adotada para o compliance é denominá-lo de “conformidade” ou “integridade”, visto tratar-se de um conjunto de práticas adotadas que reduzem riscos de penalidades por irregularidades cometidas, além de assegurar a idoneidade e a boa imagem da instituição para junto a seu público de interesse, de forma espontânea e inserida na cultura organizacional, no sentido de que se tornem práticas disseminadas, desde a alta administração (como a principal garantia do Compliance) até os cargos mais abaixo na hierarquia.

Servem como base, princípio ou até mesmo como requisitos os chamados Pilares, servindo de base de desenvolvimento na aplicabilidade do programa complexo e robusto do compliance.

##### **4.1 Suporte da alta administração**

Para que seja efetivado a implementação do compliance na empresa, deve-se buscar apoio e incentivo dos detentores de mais influência da empresa. Ademais, a nomeação de um para que o mesmo se torne responsável para a gestão do Compliance dentro da empresa, devendo ser capaz de gerir e tomar decisões importantes dentro da gestão empresarial com poder de mando, desta forma, buscando-se atingir a eficácia do programa para prevenir, detectar e punir todas as condutas empresariais antiéticas existentes.

#### **4.2 Avaliação de Riscos:**

Para falarmos sobre a avaliação dos riscos, devemos constatar o objetivo a ser alcançado, visto que, os riscos são acontecimentos fáticos no processo para se obter um resultado pretendido. Por conseguinte, deve ser levado em consideração o objetivo da implementação do compliance para se buscar o sucesso completo nos objetivos pretendidos estabelecidos pela empresa e seus administradores uma vez que o código de conduta, as políticas e os esforços de monitoramento deverão ser construídos com base nos riscos que forem identificados como relevantes durante esta fase de análise.

#### **4.3 Código de conduta e políticas de compliance:**

Após as fases iniciais de suporte e avaliação, é realizada a implementação da documentação que dará origem a formalização inicial daquilo que é a postura da empresa em relação aos diversos assuntos relacionados a suas práticas de negócios, e servirá como um norteador que o guiará em conjunto com as ações e exemplos da alta administração que vimos há pouco - seus funcionários para o caminho de práticas éticas e legais “compliant” na condução de suas atividades. Outrossim, busca-se formalizar, dessa maneira, o comprometimento da empresa com a aplicação do compliance como base estrutural e padrão adotado não só entre os responsáveis pelas decisões da empresa, mas os funcionários, estando a empresa com um caráter orgânico e operacional, buscando evitar e prevenir os riscos passíveis existentes.

#### **4.4 Controle Interno**

O controle interno serve como um revisor ou aprovador, para as questões de aceitação de ideias e projetos, desde que estejam de acordo com a norma ética defendida e sustentada pela implementação do programa do compliance. Como destaque temos as atividades que especialmente aquelas ligadas a compromissos contratuais e despesas, existência das atividades para se evitar pagamentos por serviços não-prestados, por exemplo, documentação suporte, processamento e registro das transações decorrente das negociações realizadas pela empresa.



#### **4.5 Treinamento e comunicação**

Tem-se estabelecida a comunicação, após a fase inicial de implementação do programa do Compliance, no qual já estão estabelecidos os objetivos e funções principais para o melhor funcionamento da empresa. Essa facilidade de comunicação entre os níveis da empresa, bem como, treinamento dos funcionários para viabilizar o fluxo de trabalho é uma das bases do compliance, no qual, desde o zelador ou CEO estão inseridos para entendimento e desenvolvimento mútuo. Promovendo além disso, o administrador responsável o equilíbrio entre o curto e benefício dos programas de incentivo.

#### **4.6 Canais de denúncia**

É, de fato, estabelecer canais seguros para que os funcionários tenham a oportunidade de expor possíveis ameaças ao Código de Conduta estabelecido pela empresa. Vale ressaltar, que essa possibilidade atinge, também, empresas parceiras que estão em contrato com a empresa. Ou seja, a possibilidade de denúncia e prevenção contra qualquer pessoa que esteja agindo de forma errônea em nome da empresa que se utiliza do Compliance. Vale ressaltar, que todas as denúncias realizadas serão de forma anônima, garantindo aos funcionários o sigilo legal, vale para relatar queixas e preocupações sobre desempenho de sua função, fluxo do trabalho e melhorias observáveis.

Os benefícios gerados pelos canais de denúncia são extremamente proveitosos para as empresas, visto que, 43% das fraudes no ano de 2015 foram realizadas pelos canais de denúncias atuantes. Também, e a exemplo de países como os estados unidos e o reino unido, que possuem legislação específica que obriga empresas de capital aberto a manterem canais para o recebimento de denúncias e, em alguns casos, até mesmo recompensá-las financeiramente, a comissão de valores mobiliários. Servem como grandes exemplos para comprovar a eficácia e contribuição do compliance em seu desempenho na construção de uma empresa sólida.

#### **4.7 Instigações internas**

Para funcionamento dos canais de denúncia, cada empresa deve estabelecer processos internos para investigação buscando atender todos os meios de denúncia estabelecidos pelos funcionários. Todo o processo, deve respeitar o processo de verificação, responsabilidade e sendo necessário as sanções possíveis de aplicação, não importando o grau ou nível de funcionário que o causou.

A investigação nada mais é que uma forma a mais de proteção da empresa e de seus acionistas, que buscam assim, estabelecer a ética e boa fama da empresa nas suas relações seja ela pessoal ou externa. Além disso, demonstra o compromisso da Companhia com fazer o correto e punir aqueles que não compartilham dos mesmos valores éticos que ela.

#### **4.8 Due Diligence**

Trata-se de uma forma de prevenção em relação a contratação de empresas terceirizadas, realizando um levantamento de condutas e históricos de atuação, buscando avaliar se a empresa está de acordo com as normas estabelecidas pelo compliance. Dessa forma, buscando-se evitar que a empresa deixe de atuar ou sofrer sanções indevidas por empresas que tenha atitudes ilegais.

#### **4.9 Auditoria e Monitoramento**

O monitoramento é importante para os programas de compliance para que seja levado em consideração que a busca principal é da conscientização dos funcionários estão se materializando na Companhia e se os riscos identificados previamente estão sendo controlados como previsto e também, se novos riscos surgiram no decorrer das operações.

#### **4.10 Diversidade e Inclusão**

A implementação do compliance trás diversas vantagens para a empresa, dentre elas promover a melhor fluidez entre empregados, empregadores e sócios vinculados a empresa. Dessa forma, harmonicamente a empresa torna-se capaz de estabelecer o vínculo de unidade, independente de grau, função ou atuação do agente

relacionado. Não havendo hierarquia no comprometimento do desenvolvimento do programa de compliance na empresa.

## **5. COMPLIANCE EM EMPRESAS ESTATAIS**

A lei nº 13.303/2016, Lei das Empresas Estatais, trouxe dentre os pontos mais importantes, e principalmente no tocante a obrigatoriedade da existência de políticas de compliance e governança corporativa, inclusive com a vedação expressa de acontecimentos de atos de corrupção, conforme preconiza art. 9, §1º, da referida lei.

O compliance nas empresas estatais refere-se à implementação de práticas e políticas de conformidade com normas, leis e regulamentos, buscando assegurar a integridade, ética e transparência em suas operações. Esse conjunto de medidas visa prevenir e detectar irregularidades, reduzir riscos e garantir que a atuação da empresa esteja alinhada aos princípios da legalidade e responsabilidade.

Conforme Clóvis Alberto (2018), a corrupção é reflexo das instituições públicas ineficazes e uma decorrência das relações não saudáveis entre os indivíduos e o Estado. Pela corrupção, as organizações são usadas para os fins aos quais elas se propõem, mas para o enriquecido pessoal ou de terceiro.

No contexto das empresas estatais, o compliance desempenha um papel crucial devido à natureza pública dessas organizações. Algumas características-chave do compliance nessas empresas incluem corroborar e aplicar o princípio da legalidade e Transparência, onde as estatais devem aderir estritamente às leis e regulamentos vigentes, promovendo transparência em todas as suas operações para garantir a confiança da sociedade. Em segundo princípio, está o da ética e integridade, sendo a promoção de uma cultura ética fundamental que envolve a adoção de padrões elevados de conduta para evitar práticas antiéticas e garantir a integridade em todas as ações.

Pode-se trazer como exemplo da aplicação não apenas genérica dos conceitos de transparência e legalidade, a partir do momento que a norma impõe às empresas públicas e as sociedades de economia mista a disponibilizar para conhecimento público, por meio eletrônico, informação completa mensalmente atualizada sobre a execução de seus contratos e de seu orçamento, conforme vem

determinado em art. 88 da Lei 13.303/2016.

Se faz necessário destacar na atual legislação, pontos cruciais e expressos acerca do desenvolvimento da ética empresarial ainda no que diz respeito ao poder público, deixando claro que a governança corporativa não abrange apenas o setor privado.

Assim dispõe o art. 9º da Lei 13.303/2016:

§ 1º Deverá ser elaborado e divulgado Código de Conduta e Integridade, que disponha sobre:

I - Princípios, valores e missão da empresa pública e da sociedade de economia mista, bem como orientações sobre a prevenção de conflito de interesses e vedação de atos de corrupção e fraude;

II - Instâncias internas responsáveis pela atualização e aplicação do Código de Conduta e Integridade;

III - canal de denúncias que possibilite o recebimento de denúncias internas e externas relativas ao descumprimento do Código de Conduta e Integridade e das demais normas internas de ética e obrigacionais;

IV - Mecanismos de proteção que impeçam qualquer espécie de retaliação a pessoa que utilize o canal de denúncias;

V - Sanções aplicáveis em caso de violação às regras do Código de Conduta e Integridade;

VI - Previsão de treinamento periódico, no mínimo anual, sobre Código de Conduta e Integridade, a empregados e administradores, e sobre a política de gestão de riscos, a administradores.

A área de compliance nas empresas estatais deve estar atenta a alterações na legislação, ajustando suas políticas e práticas para manter a conformidade.

Em resumo, o compliance desempenha um papel vital nas empresas estatais, promovendo a legalidade, ética e transparência em suas operações, além de contribuir para a construção de uma reputação sólida e a manutenção da confiança do público.

## **6. COMPLIANCE – SEARA AMBIENTAL**

Para entender melhor a atuação do compliance nas empresas, temos as seguintes formas de definições de sua estruturação dentro das empresas em razão da sua gestão corporativa: Trata-se, segundo Joaquim Rubens Fontes de Filho, de

um sistema que objetiva facilitar o acesso e o controle dos investidores sobre as empresas investidas.

Já na definição do Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, é um “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.” Desta forma, a contribuição se dá na fluidez entre todas os setores de formação da empresa, contribuindo para o controle segundo os princípios estabelecidos pelo compliance.

Vale ressaltar que, segundo o Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, a responsabilidade corporativa ou compliance é um dos quatro princípios fundamentais da Governança Corporativa, ao lado da equidade (fairness), transparência (disclosure) e prestação de contas (accountability).

A gestão ambiental na definição de José Silva Quintas “é o processo de mediação de interesses e conflitos (potenciais ou explícitos) entre atores sociais que agem sobre os meios físico-natural e construído, objetivando garantir o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, conforme determina a Constituição Federal”

Nesse sentido, o compliance como sistema de conformidade, integridade e gestão de riscos inclui-se na gestão das empresas, nessa análise em específico, veementemente na seara ambiental. Como destaca Renato Santos de Souza, “a gestão ambiental empresarial é atualmente condicionada pela pressão das regulamentações, pela busca de melhor reputação, pela pressão de acionistas, investidores e bancos para que as empresas reduzam o seu risco ambiental, pela pressão de consumidores e pela própria concorrência”.

Outrossim, o grande destaque na aplicabilidade do compliance nas relações ambientais se dá pela condição de combate à corrupção interna ou externa existente nas relações da empresa, desta forma, o combate objetivando a boa reputação da empresa e minimizar os gastos ocasionados pelas multas e dívidas pelas infrações administrativas ao Estado se faz inerente a organização para a sobre vida empresarial. Como exemplo da aplicabilidade, temos os processos licitatórios extremamente

essenciais na seara ambiental, no qual sócios e representantes de determinada empresa como forma de “fuga” da burocratização preferem buscar meios ilícitos para a obtenção de sucesso licitatório realizando o pagamento de propina para agentes públicos.

Importa salientar, que a grande motivação da implementação do compliance está na fidelidade a normas estabelecidas sendo elas obrigatórias ou voluntárias. Como grande norte, temos a Carta Magna e em grande destaque o fato de ter estabelecido a tutela penal ambiental com previsão da responsabilização da pessoa jurídica pelos danos causados ao meio ambiente. Como lembra José Renato Martins, “diante das necessidades impostas pela atual sociedade pós-industrial para a adaptação do direito penal, como meio de defesa efetivo face aos novos riscos e, portanto, visando fornecer respostas aos atuais clamores de proteção social, esse ramo do direito desenvolve modificações estruturais, adaptando o sistema repressivo ao fenômeno da sociedade de risco”

Ademais, um grande destaque é observar os riscos ambientais causados pelo avançar das indústrias e como a interferência do compliance ajuda no combate aos impactos ambientais. Com efeito, Ulrick Beck lembra que vivemos em uma sociedade em que “os riscos sociais, políticos, ecológicos e individuais criados por ocasião do momento de inovação tecnológica escapam das instituições de controle e proteção da sociedade industrial”, o que exige maior cautela para com as questões ambientais.

Diante disso, é válido as sanções econômicas para combater a degradação ambiental, de acordo com a ética da teoria econômica do crime, fazendo assim implicar além das penas restritivas de liberdade ao dirigente responsável pela infração ambiental como atuação de multas para a reparação ambiental causada, representando, assim, um risco financeiro para a empresa.

Como caso de destaque e maior repercussão, temos a empresa Samarco Mineração S/A, uma grande empresa de mineração controlada pela Vale S.A. e pela BHP Billiton Brasil LTDA., que explora a Mina de Germano, localizada em Mariana-MG. Na qual, buscando benefícios foram negligentes na contenção dos resíduos do escavamento que veio a romper no dia 05/11/2015 causando um dos maiores desastres ambientais do Brasil. Tal repercussão se deu pela Ação Civil Pública,

movida pelo Ministério Público Federal, em trâmite perante a 12ª Vara Federal da Seção Judiciária de Minas Gerais 60 , o desastre de Mariana causou os seguintes danos: “Como resultado de falhas previsíveis – e efetivamente previstas – em sua estrutura, o rompimento da Barragem de Fundão matou dezoito pessoas e deixou uma desaparecida, permitindo o acesso imediato de pelo menos 34 milhões de metros cúbicos de lama em direção ao rio Doce até o mar capixaba, sendo que outros 16 milhões de metros cúbicos continuam escoando lentamente. No meio do caminho, os rejeitos deixaram mais de trezentas famílias desabrigadas e dezenas de cidades sem abastecimento de água por diversos dias. Ademais, foram destruídas grandes extensões de matas ciliares, diversas nascentes foram soterradas, o Oceano Atlântico, a partir de Regência/ES, foi poluído pela lama e muitos animais morreram ou foram vistos agonizando nas margens do Rio Doce e toneladas de peixes mortos foram recolhidas na região afetada.”

Como fator principal que objetivou o desastre deu-se através da queda da barragem do Fundão, no qual foram apresentados documentos licitatórios para sustentar a legalidade da conduta da empresa, mas as evidências e fatos comprovam o real descuido e negligência por parte dos responsáveis da empresa.

Como destacou o Ministério Público Federal na já citada ação civil pública, a tragédia de Mariana revelou um déficit de normatividade e adequação, com insuficiência das políticas internas de compliance. Em se tratando de valores pagos por meio de indenização aos danos causados, chegamos a valores exorbitantes de R\$: \$ 1.500.000.000,00 (um bilhão e quinhentos milhões de reais), muito embora o valor dado à causa seja de R\$ 155.052.000.000,00 (cento e cinquenta e cinco bilhões e cinquenta e dois milhões de reais). Diante disso, temos o alerta para a aplicação do compliance.

## **7. COMPLIANCE E AS DEMANDAS JUDICIAIS TRABALHISTAS**

O compliance trabalhista é um conjunto de medidas e procedimentos adotados por uma empresa para garantir o cumprimento da legislação trabalhista. Ele tem como objetivo prevenir e mitigar riscos trabalhistas, como demandas judiciais, multas e sanções administrativas.

As demandas trabalhistas são um dos principais riscos enfrentados pelas empresas. Elas podem gerar grandes custos financeiros, danos à imagem da empresa e até mesmo a sua falência. O compliance é uma estratégia não apenas voltada a obter ganho de valor e competitividade em longo prazo, mas também contribui decisivamente para a própria sobrevivência da organização. (COIMBRA; BINDER, 2010, p.5).

O compliance trabalhista pode contribuir para a redução do risco de demandas trabalhistas de diversas formas. Ele pode ajudar a:

- Alinhar as práticas da empresa à legislação trabalhista. Isso pode ser feito por meio da elaboração de políticas e procedimentos trabalhistas, da realização de treinamentos para os colaboradores e da adoção de ferramentas de controle.
- Identificar e corrigir desvios de conduta. O compliance trabalhista pode ajudar a identificar e corrigir práticas trabalhistas inadequadas, que podem levar a demandas judiciais.
- Melhorar a comunicação com os colaboradores. O compliance trabalhista pode ajudar a criar uma cultura de compliance na empresa, por meio da conscientização dos colaboradores sobre a importância do cumprimento da legislação trabalhista.

A adoção de um programa de compliance trabalhista é uma medida essencial para as empresas que desejam prevenir e mitigar riscos trabalhistas.

Aqui estão alguns exemplos de como o compliance trabalhista pode ajudar a reduzir o risco de demandas trabalhistas:

- Uma empresa que adota um programa de compliance trabalhista pode ter um menor risco de ser condenada por práticas discriminatórias, como assédio moral ou sexual.
- Uma empresa que adota um programa de compliance trabalhista pode ter um menor risco de ser condenada por irregularidades na contratação de trabalhadores, como o não pagamento de salários ou o descumprimento das normas de segurança do trabalho.



- Uma empresa que adota um programa de compliance trabalhista pode ter um menor risco de ser condenada por irregularidades na rescisão de contratos de trabalho, como o não pagamento de verbas rescisórias ou a dispensa sem justa causa sem a devida indenização.

O compliance trabalhista é uma ferramenta essencial para as empresas que desejam proteger seus interesses e evitar prejuízos financeiros e reputacionais.

## 8. ABORDAGEM JURISPRUDENCIAL DO COMPLIANCE

Nos últimos anos com o aumento da demanda por transparência nas empresas, evidenciou-se questões relacionadas aos programas de compliance e integridade. Dessa forma, ainda como método novo no ordenamento jurídico, o compliance vem sendo abordado como método de resolução de conflito, como ponto base para qualquer organização, antes mesmo do surgimento do litígio, como se pode destacar dos julgados abaixo delimitados:

DIREITO PROCESSUAL CIVIL E CONSUMIDOR. RECURSO ESPECIAL REPRESENTATIVO DE CONTROVÉRSIA ( CPC, ART. 927). **AÇÃO CIVIL PÚBLICA**. CADERNETAS DE POUPANÇA E EXPURGOS INFLACIONÁRIOS. LEGITIMIDADE PASSIVA, POR SUCESSÃO. ACORDO E PACTO DE NÃO JUDICIALIZAÇÃO DE LIDES. NEGÓCIO JURÍDICO PROCESSUAL. COLAPSO DA JUSTIÇA. NOVA JURISDIÇÃO. DESJUDICIALIZAÇÃO. **MÉTODOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS (MASCs)**. SISTEMA MULTIPORTAS. **GOVERNANÇA CORPORATIVA**. **VIÉS SOCIAL (CORPORATE SOCIAL RESPONSABILITY)**. **COMPLIANCE**. MICROSSISTEMAS LEGAIS ADEQUADOS. ACORDO HOMOLOGADO COMO "**PACTO DE NÃO JUDICIALIZAÇÃO DOS CONFLITOS**". 1. O colapso do sistema Jurisdicional clássico, seja em virtude da inaptidão para enfrentar a hiperjudicialização ou pela inadequação para o julgamento de lides que versam complexos, multidisciplinares e oblíquos novos direitos, vem impondo, no Brasil, já desde o final do século passado, a superação do velho paradigma e a emergência de uma Nova Jurisdição. 2. A Nova Jurisdição é baseada: em desjudicialização, extrajudicialização ou desestatização da solução dos conflitos (inventário, divórcio, mudança de nome a cargo dos Cartórios); em meios estatais

(CEJUSCs) e não estatais (Tribunais Arbitrais); em meios privados formais (Justiça Desportiva) ou informais ("Feirões" da SERASA); em iniciativa Estatal (CADE) ou particular (CÂMARAS DE CONCILIAÇÃO); em meios corporificados (JECs) ou não (Microsistema de Defesa do Consumidor). 3. Para efeitos de sistematização, trata-se, especialmente: a) do sistema de Justiça Multiportas e dos Meios Alternativos de Solução de Conflitos (MASCs); b) dos Microsistemas Legais Adequados; e c) das práticas empresariais de governança e de compliance.

**(STJ - REsp: 1362038 SP 2013/0012239-2, Data de Julgamento: 25/05/2022, S2 - SEGUNDA SEÇÃO, Data de Publicação: DJe 24/10/2022)**

Acima, notória a utilização da Compliance como meio alternativo de resolução de conflito, uma vez que se faz objeto de não judicialização e das práticas empresariais de governança e de compliance.

**AGRESSÃO DURANTE A JORNADA DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. "Ressalto que não socorre à reclamada a instituição de sistema de Compliance Trabalhista, canais de denúncia anônima, comissão de conduta e ética, treinamentos prevenção de relação interpessoal, se as ações de gerenciamento dos postos de trabalho não levam em consideração as recomendações médicas para determinado funcionário. A reclamada dá de ombros para o seu dever de promover um meio ambiente do trabalho hígido, com redução de riscos para a saúde, higiene e segurança.** Evidenciado que o Reclamante foi vítima de agressão por outra empregada, mediante ameaças com faca em punho, no curso da jornada de trabalho, sem que a Reclamada tenha implementado efetivas medidas de segurança, expondo seus empregados a considerável risco durante a prestação de serviços, não há dúvida das consequências danosas advindas dos sentimentos de medo e de insegurança pelos quais passou o Reclamante. Assim, presentes os elementos da responsabilidade aquiliana - ação/omissão, dano, nexos de causalidade e culpa lato sensu -, deverá a Reclamada responder pelos danos morais experimentados pelo reclamante.

**(TRT-3 - RO: 00104186720205030040 MG 0010418-67.2020.5.03.0040, Relator: Luiz Otavio Linhares Renault, Data de Julgamento: 22/09/2021, Primeira Turma, Data de Publicação: 24/09/2021.)**

Acima, podemos ver outro litígio, na qual a seara trabalhista veio por reforçar a falta de eficácia de um programa de compliance, que adota canais de denúncias e treinamentos, mas falha no gerenciamento e fiscalização de cada posto de trabalho, ignorando as peculiaridades de cada funcionário.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA A PARTIR DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. **RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. ABUSO DO PODER POTESTATIVO NA DISPENSA. NÃO CARACTERIZAÇÃO** . A responsabilidade civil do empregador pela reparação decorrente de danos morais causados ao empregado pressupõe a existência de três requisitos, quais sejam: a conduta (culposa, em regra), o dano propriamente dito (violação aos atributos da personalidade) e o nexó causal entre esses dois elementos. O primeiro é a ação ou omissão de alguém que produz consequências às quais o sistema jurídico reconhece relevância. É certo que esse agir de modo consciente é ainda caracterizado por ser contrário ao Direito, daí falar-se que, em princípio, a responsabilidade exige a presença da conduta culposa do agente, o que significa ação inicialmente de forma ilícita e que se distancia dos padrões socialmente adequados, muito embora possa haver o dever de ressarcimento dos danos, mesmo nos casos de conduta lícita. O segundo elemento é o dano que, nas palavras de Sérgio Cavalieri Filho, consiste na "[...] subtração ou diminuição de um bem jurídico, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da própria personalidade da vítima, como a sua honra, a imagem, a liberdade etc. Em suma, dano é lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral, vindo daí a conhecida divisão do dano em patrimonial e moral". Finalmente, o último elemento é o nexó causal, a consequência que se afirma existir e a causa que a provocou; é o encadeamento dos acontecimentos derivados da ação humana e os efeitos por ela gerados. **No caso, o Tribunal Regional, soberano na análise do conjunto fático-probatório, relatou que o "' compliance' é um processo investigativo de conformidades e não propriamente desabonador**, tendo os colegas apenas imaginado a ocorrência de algo desabonador (o que reitera-se: foi afastado pela explicação do próprio chefe ao comunicar a rescisão dos autores)". Consignou, ainda, que não há, nos autos, nenhuma prova "que indique que a empregadora ultrapassou os limites de seu poder potestativo", bem como que os autores nada provaram a respeito das "alegações de que durante o procedimento ' compliance' os representantes da empresa agiram de modo hostil e com coação". Ademais, ficou registrado que "não se sustenta a alegação de que, após o

ocorrido, os reclamantes tiveram dificuldade de encontrar novo emprego. Primeiro, porque, como exposto, não há prova da prática de ato ilícito pelo empregador. Segundo, [...] a reclamante [...] encontrou novo emprego apenas três meses após a dispensa, enquanto o reclamante [...] está aposentado desde antes da ruptura contratual com a ré, não se podendo presumir que eventual dificuldade em se recolocar no mercado de trabalho decorre das circunstâncias que envolveram o término de emprego com a reclamada". Assim, não evidenciada a conduta culposa da empregadora, deve ser mantido o acórdão regional que indeferiu o pedido de reparação por danos morais. Agravo de instrumento a que se nega provimento.

(TST - AIRR: 00115773920145150002, Relator: Claudio Mascarenhas Brandao, Data de Julgamento: 06/09/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: 15/09/2017)

**COMPLIANCE TRABALHISTA DA TERCEIRIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ENTE PÚBLICO. O princípio ético de integridade empresarial e as práticas de compliance trabalhista impõem, como decorrência lógica do princípio da legalidade, que a empresa zele pelo rigoroso cumprimento da legislação trabalhista em relação a todos os trabalhadores que laborem a seu benefício, registrando com transparência os dados desses trabalhadores para a facilitação da auditoria do trabalho, porquanto constitui ato lesivo à Administração Pública dificultar atividade de investigação ou fiscalização pelos órgãos estatais (Inteligência dos art. 5º, II da Constituição, art. 5º, V da Lei 12.846/2013 e arts. 41 e 42 do Decreto 8.420/2015).**

(TRT-3 - RO: 00106158620175030085 MG 0010615-86.2017.5.03.0085, Relator: Jose Eduardo Resende Chaves Jr., Data de Julgamento: 08/08/2018, Primeira Turma, Data de Publicação: 09/08/2018.)

Acima, ainda no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, percebe-se que o julgamento da reclamação trabalhista, que o compliance se faz um artifício de melhor controle até mesmo em que há terceirização da mão de obra com o Poder Público, uma vez que este último, deve promover auditorias, investigações acerca do estrito cumprimento da legislação trabalhista, visto que se beneficia do labor prestado.

**ADMINISTRATIVO. MANDADO DE SEGURANÇA. LICITAÇÃO NA MODALIDADE CONVITE. MANIFESTAÇÃO**

DE INTERESSE DE EMPRESA CLASSIFICADA COM GRAU DE RISCO DE INTEGRIDADE ELEVADO. AVALIAÇÃO INTERNA DE FORNECEDORES. **POLÍTICA DE COMPLIANCE E INTEGRIDADE. RESPALDO NA LEI DAS ESTATAIS E NA LEI ANTICORRUPÇÃO.** APELAÇÃO CONHECIDA E DESPROVIDA. 1. A controvérsia limita-se ao exame de viabilidade de **participação da Impetrante no procedimento licitatório, na modalidade convite** (Oportunidade Petronect n. 7002059631), promovido pela Petrobras, visando à contratação de serviços de hotelaria marítima e manutenção de equipamentos. 2. **As licitações realizadas pela Petrobras são regidas pela Lei n. 13.303/2016, popularizada como Lei das Estatais**, bem como pelo seu Regulamento Simplificado de Contratações (Decreto n. 2.745/98) naquilo que não houver incompatibilidade com aquela. Orienta-se, ainda, pelas diretrizes traçadas pela Lei n. 12.846/2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a Administração Pública, nacional ou estrangeira, posteriormente regulamentada pelo Decreto n. 8.420/2015. 3. **Alinhada às hodiernas diretrizes de combate à corrupção, a precitada Lei n. 13.303/2016, ao disciplinar o estatuto jurídico das estatais, previu a necessidade de elaboração de regulamento interno de licitações e contratos em consonância com as diretrizes por ela traçadas, dentre as quais se inclui a necessidade de observância à política de integridade nas transações com as partes interessadas.** 4. Em atendimento, o Conselho Diretor da Impetrada editou o Regulamento de Licitações e Contratos da Petrobras (RLCP), aprovado em 26/06/2018, o qual, em seu art. 4º, veda a participação de empresas a que atribuído grau de risco de integridade alto segundo os parâmetros estabelecidos no Programa Petrobras de Prevenção à Corrupção (PPPC). 5. O Due Diligence de Integridade (DDI) consiste em um dos mecanismos inseridos no Programa Petrobras de Prevenção à Corrupção (PPPC), destinado à seleção de parceiros de negócios cujas práticas comerciais impliquem em risco reduzido no caso de eventual contratação, em observância ao disposto nos artigos 36 e 64 da Lei n. 13.303/2016 que respaldam que a empresa pública e a sociedade de economia mista promovam a pré-qualificação de seus fornecedores ou produtos, bem como restrinjam eventualmente a participação destes em futuras licitações, consoante condições estipuladas em regulamento. 6. **O procedimento interno de atribuição de grau de risco de potenciais contratantes encontra guarida na legislação de regência, tanto nacional quanto estrangeira, impondo à Petrobras a adoção de procedimentos rígidos de compliance e integridade, em especial por força das relações comerciais por ela assumidas.** 7. Inexiste

violação ao postulado do devido processo legal, posto que a análise acerca do grau de integridade de potenciais contratantes é despida de caráter punitivo, razão pela qual não se confunde como o procedimento preliminar de investigação regulado pela Lei Anticorrupção, que se destina a apuração de responsabilidade administrativa decorrente de ilícito perpetrado contra a Administração Pública. 8. O não chamamento de empresa classificada com elevado risco de integridade não ofende o § 3º do art. 22 da Lei n. 8.666/93, cuja aplicação é meramente subsidiária. 9. A mera reclassificação do Grau de Risco de Integridade da Impetrante após a realização do certame não traduz, por si só, ilegalidade, já que condizente com o panorama fático estabelecido a época, em que a mesma figurava com uma das possíveis autoras de fraudes relativas a licitações ocorridas em municípios paulistas, nos idos dos anos 2000, conforme sinalizado em investigação parcial realizada pela Polícia Federal, no âmbito da Operação Prato Feito. 10. Apelação conhecida e desprovida.

(TRF-2 - AC: 00740465820184025101 RJ 0074046-58.2018.4.02.5101, Relator: GUILHERME DIEFENTHAELER, Data de Julgamento: 03/05/2021, 8ª TURMA ESPECIALIZADA, Data de Publicação: 05/05/2021)

## **9. LGPD – CONCEITO E SUA ABORDAGEM NO ORDENAMENTO JURÍDICO**

A LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados) chegou para organizar as relações e documentações referentes aos dados pessoais dos funcionários que estão. Toda matéria que envolve a proteção de dados tem garantia constitucional no art. 5º inciso X, ao qual visa o princípio da inviolabilidade à segurança, dispondo que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado ainda pela Lei nº 12.965/2014 ao qual dispõe sobre o tema nos seguintes artigos:

Art. 3º A disciplina do uso da internet no Brasil tem os seguintes princípios:

I - Garantia da liberdade de expressão, comunicação e manifestação de pensamento, nos termos da Constituição Federal;

II - Proteção da privacidade;

III - proteção dos dados pessoais, na forma da lei;

V - Preservação da estabilidade, segurança e funcionalidade da rede, por meio de medidas técnicas compatíveis com os padrões internacionais e pelo estímulo ao uso de boas práticas;

VI - Responsabilização dos agentes de acordo com suas atividades, nos termos da lei;

VIII - liberdade dos modelos de negócios promovidos na internet, desde que não conflitem com os demais princípios estabelecidos nesta Lei.

Pode se dizer que o direito à privacidade deve ser inviolável no que se refere a dados sensíveis, pois os mesmos podem conter informações quanto à etnia, religião opção sexual ou dado genético. Por isso se fez necessário uma atenção e cuidado acerca destes, uma vez que dados vazados colocarão em risco a honra e dignidade de indivíduos ao qual possam comprometer suas vidas pessoais e profissionais. Outro problemática é que a LGPD demonstra preocupação é o fato de que o controlador possa usar dados de caráter pessoal dos titulares com algum intuito financeiro. Destacamos que é explícita a proibição dessa prática e cabe a ANPD aplicar as devidas sanções administrativas nessas hipóteses.

Diante desse litígio, a Agência Nacional de Proteção de Dados (ANPD) solicitará a qualquer momento os relatórios de impactos, que visam a proteção dos dados do titular e buscar conformidades com a lei juntamente com as empresas. Ainda que breve, a ANPD dispõe de guias orientativos para agentes de tratamentos com instruções necessárias para o manuseio desses dados, pois possuem proteção especial da LGPD. A Lei Geral de Proteção de Dados ainda estipula medidas de segurança que dificultem a identificação do titular, usando a pseudonimização ou anonimização de dados. Um exemplo dessa situação seria a técnica de criptografia dos dados sensíveis ao qual dispões em seus seguintes dispositivos:

Art. 12. Os dados anonimizados não serão considerados dados pessoais para os fins desta Lei, salvo quando o processo de anonimização ao qual foram submetidos for revertido, utilizando exclusivamente meios próprios, ou quando, com esforços razoáveis, puder ser revertido.

§ 1º A determinação do que seja razoável deve levar em consideração fatores objetivos, tais como custo e tempo necessários para reverter o processo de anonimização, de acordo com as tecnologias disponíveis, e a utilização exclusiva de meios próprios.

§ 3º A autoridade nacional poderá dispor sobre padrões e técnicas utilizados em processos de anonimização e realizar verificações acerca de sua segurança, ouvido o Conselho Nacional de Proteção de Dados Pessoais.

Art. 13. Na realização de estudos em saúde pública, os órgãos de pesquisa poderão ter acesso a bases de dados pessoais, que serão tratados exclusivamente dentro do órgão e estritamente para a finalidade de realização de estudos e pesquisas e mantidos em ambiente controlado e seguro, conforme práticas de segurança previstas em regulamento específico e que incluam, sempre que possível, a anonimização ou pseudonimização dos dados, bem como considerem os devidos padrões éticos relacionados a estudos e pesquisas.

A Agência Nacional de Proteção de Dados é um órgão da administração pública federal, ao qual tem como papel de zelar e elaborar políticas de proteção dos dados pessoais e da privacidade, fiscalizar a aplicação da LGPD determinando sanções para casos de infrações dentre outras atribuições listadas em lei. Dessa forma, a ANPD deve fomentar políticas de segurança e boas práticas dentre os agentes de tratamento de dados e demais empresas que operam dados com finalidades comerciais lícitas, editando regulamentos e procedimentos que abordam segurança e privacidade de dados pessoais, assim como relatórios de impactos à proteção de dados para hipóteses nas quais o tratamento representar altos riscos à garantia dos direitos protegidos em lei.

Baseando-se na Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, que estipulam todos os regramentos e disposições para a aplicação do LGPD aludindo como principal regramento a confidencialidade e sigilo de dados pessoais sensíveis e imprescindíveis para os agentes de determinado empresas ou consumidores de produtos, como exemplo de dados bancários. Como exemplo temos o Art. 1º da referida lei que dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.

Se faz necessário trazer à baila, recorte da legislação (Lei nº 13.709/2018), na qual explicita os fundamentos que devem ser seguidos e abarcados pelo seguimento da LGPD:

Art. 2º A disciplina da proteção de dados pessoais tem como fundamentos:

I - O respeito à privacidade;

II - A autodeterminação informativa;



III - a liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião;

IV - A inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem;

V - O desenvolvimento econômico e tecnológico e a inovação;

VI - A livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor; e

VII - os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais.

Art. 3º Esta Lei aplica-se a qualquer operação de tratamento realizada por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, independentemente do meio, do país de sua sede ou do país onde estejam localizados os dados, desde que:

I - A operação de tratamento seja realizada no território nacional.

Dessa forma, constata-se a importância da aplicação da LGPD para fluidez nas empresas e segurança em conformidade com a lei, aludindo a aplicação do Compliance.

## **9.2 LGPD COMO REQUISITO E OBJETO FACILITADOR E CONTROLADOR NAS DEMANDAS E RESOLUÇÃO DE CONFLITOS**

Atualmente, a LGPD pode ser vista como uma das etapas na implantação do compliance, pois passa a exigir que as organizações adotem medidas de segurança, técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou qualquer forma de tratamento inadequado ou ilícito.

As organizações, diante disso, precisam estabelecer mecanismos de Governança da Privacidade, o que impacta diretamente na condução de qualquer atividade empresarial. Sendo assim, o investimento em programas de Compliance proporcionará conformidade à exigência regulatória, melhoria de processos internos e maior eficiência.

Assim como o Compliance, a LGPD possui etapas e características próprias, visando o bem comum de segurança, integridade e fidelização com as normais legais. Além, disso, é nomeado um gestor oficial para gerir e estabelecer a organização,

fiscalização e aplicação do LGPD. os quais demandam conhecimentos multidisciplinares. Caso a organização não possua estes profissionais internos, pode trabalhar com consultoria externa especializada que dará esse suporte. A tarefa exige profissionais tanto da TI como do Direito, e a implantação dos mecanismos de Compliance é um indicativo claro para os usuários e para os órgãos reguladores que a organização se preocupa com as normas e está envidando todos os esforços para alcançar esse objetivo.

Miranda Quintanilha (2022) acrescenta a tudo isso mais um fator:

(...) as empresas buscarem alternativas que tragam segurança aos titulares de dados e que, em contrapartida, também permita que as empresas minimizem os riscos e impactos com esse tipo de incidente de segurança, já que não estar em conformidade com a LGPD pode acarretar sanções administrativas de até R\$ 50 milhões ou 2% do faturamento anual da empresa.

Ademias, a implementação de cursos de capacitação distribuídos na empresa para que os organizadores estejam cada vez mais capacitados no desenvolvimento e aprimoramento das técnicas e funções necessárias para gerir de melhor forma as relações empresariais.

A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), Lei nº 13.709/2018, representa um marco legal significativo no Brasil, regulamentando o tratamento de dados pessoais por organizações públicas e privadas. Promulgada em 2018, a LGPD foi inspirada no Regulamento Geral de Proteção de Dados (GDPR) da União Europeia e tem como objetivo principal garantir a privacidade e a segurança das informações pessoais dos cidadãos brasileiros. Abaixo estão algumas considerações importantes sobre a LGPD:

A LGPD é aplicável a todas as atividades que envolvem o tratamento de dados pessoais, incluindo a coleta, armazenamento, processamento e compartilhamento, tanto no ambiente online quanto offline. Estabelece princípios fundamentais para o tratamento de dados, como finalidade, necessidade, livre acesso, transparência, segurança, prevenção, não discriminação e responsabilidade. Além disso, introduz a necessidade de consentimento explícito para o tratamento de dados pessoais, informando de maneira clara e acessível sobre a finalidade e a forma como os dados serão utilizados.

Dentre as imposições trazidas com o advento da lei, pode-se falar acerca da responsabilidade das organizações que tratam dados pessoais, onde são responsáveis por adotar medidas de segurança e privacidade, além de designar um encarregado de proteção de dados (DPO) para assegurar o cumprimento da legislação, prevê sanções administrativas significativas para as empresas que não cumprem a LGPD, incluindo multas que podem alcançar até 2% do faturamento anual da empresa, com um limite total de 50 milhões de reais.

A lei impacta empresas de todos os setores, exigindo mudanças em práticas de gestão de dados, sistemas de tecnologia da informação e até mesmo na cultura organizacional para garantir o cumprimento dos requisitos legais. A LGPD se relaciona com outras leis, como o Código de Defesa do Consumidor, e pode influenciar a interpretação de outras normativas relacionadas à proteção de dados.

A Lei Geral de Proteção de Dados representa um avanço significativo no Brasil, alinhando o país a padrões internacionais de proteção de dados pessoais e reforçando a importância da privacidade e segurança da informação no cenário digital contemporâneo. Sua implementação efetiva requer o comprometimento contínuo das organizações em garantir o respeito aos direitos individuais e a conformidade com as normas estabelecidas pela legislação.

Emerge como um marco regulatório crucial no cenário brasileiro, estabelecendo princípios e diretrizes para o tratamento ético de informações pessoais. A interseção entre a LGPD e a ética empresarial destaca a responsabilidade das organizações em garantir a privacidade e a integridade dos dados pessoais de seus clientes, colaboradores e demais partes interessadas.

A ética empresarial, intrinsecamente ligada à conduta moral e responsabilidade social, converge com os fundamentos da LGPD ao demandar transparência, honestidade e respeito aos direitos individuais. Ao adotar práticas alinhadas à ética, as empresas não apenas atendem aos requisitos legais impostos pela LGPD, mas também constroem uma reputação sólida baseada na confiança e no respeito mútuo.

A LGPD estabelece, entre seus princípios, a necessidade de consentimento transparente para o tratamento de dados, exigindo que as empresas informem claramente os propósitos e a forma como os dados serão utilizados. Isso reflete

diretamente os valores éticos de respeito à autonomia e privacidade das pessoas, promovendo uma abordagem participativa e informada.

Além disso, a responsabilidade das empresas na proteção de dados se alinha com os princípios éticos que transcendem o cumprimento meramente legal. As organizações éticas não veem a conformidade como um fardo, mas como uma oportunidade de demonstrar seu compromisso com a integridade, o que, por sua vez, contribui para a construção de relacionamentos duradouros e leais com os clientes.

A ética empresarial na era da LGPD também se manifesta na implementação de medidas de segurança robustas. Empresas éticas não apenas cumprem as exigências mínimas da lei, mas procuram ir além, adotando práticas proativas de proteção de dados, como a pseudonimização e a anonimização, refletindo um compromisso genuíno com a segurança e a confidencialidade das informações.

Além disso, a LGPD enfatiza a importância da governança corporativa, outra área intrinsecamente vinculada à ética empresarial. Uma governança eficaz inclui a designação de um encarregado de proteção de dados (DPO), que desempenha um papel crucial na supervisão da conformidade e na promoção de uma cultura organizacional ética e comprometida.

Em um sentido mais amplo, a LGPD e a ética empresarial convergem para promover uma mudança cultural nas organizações, incentivando a conscientização e a educação sobre a importância da privacidade e proteção de dados. Isso não apenas fortalece o entendimento interno sobre os valores éticos, mas também propaga uma postura ética em toda a cadeia de valor, incluindo parceiros, fornecedores e colaboradores.

Em síntese, a Lei Geral de Proteção de Dados não é apenas uma exigência legal; é um chamado à ética empresarial. Empresas que incorporam princípios éticos em suas práticas de tratamento de dados não apenas atendem aos requisitos da LGPD, mas também constroem um alicerce sólido para a sustentabilidade, confiança e sucesso a longo prazo. O respeito à privacidade e a busca pela conformidade não devem ser encarados como obstáculos, mas como oportunidades para promover uma cultura empresarial ética e responsável.

## **10. EFICÁCIA DOS PROGRAMAS DE INTEGRIDADE**

Acerca dos objetivos do *Compliance*, pode-se concluir que (os programas de integridade) buscam lucratividade de forma sustentável, focando no desenvolvimento econômico e socioambiental na condução dos seus negócios.

Pela visão de RIBEIRO E DINIZ, (2015, p 89), ao adotar tal política, a empresa consegue gerar maior índice de confiança em seus investidores, assim como uma credibilidade para com o mercado, trazendo destaque ao seu negócio e de forma essencial, a sua imagem perante a sociedade se torna benéfica, construtiva.

Ao atingir esse nível de estruturação por meio do *Compliance*, pode-se afirmar que houve a consolidação do desenvolvimento econômico e socioambiental, uma vez que os resultados que esperados pela implementação devem ser voltados para o futuro, como uma questão de prevenção e cuidado no âmbito interno e externo, ao decorrer funcionamento empresarial, não tratando somente de uma situação de risco iminente.

Por certo, a adoção dessa política deve ser analisada com base no custo e benefício, pois, conforme narra (COIMBRA e MANZI, 2012, p.2) “um dos maiores riscos que pretende minorar é a quebra da reputação, pois a sua perda provoca publicidade negativa, perda de rendimento, litígios caros, redução da base de clientes e, nos casos mais extremos, até a falência.

## **11. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Como produto final do presente artigo, pode-se afirmar que o programa de integridade aqui abordado, também chamado de *Compliance*, não deve ser analisado pelo olhar apenas comercial, ou como um serviço que pode ser prestado aos contratantes, e sim, pelo olhar de um vetor de transformação social, cultural e econômico.

No desfecho deste artigo, é inegável que a importância do *compliance* transcende os limites das organizações, tornando-se uma pedra angular para o sucesso e a sustentabilidade nos negócios contemporâneos. Ao longo da pesquisa,

exploramos os inúmeros benefícios que a conformidade regulatória e ética oferece, não apenas mitigando riscos legais, mas também fortalecendo a reputação e a confiança das partes interessadas.

O compliance emerge como um alicerce fundamental para a integridade empresarial, promovendo práticas éticas e transparentes. A conformidade não é apenas uma obrigação imposta por normativas governamentais, mas sim uma escolha consciente para as organizações que almejam uma gestão responsável e alinhada com valores éticos.

Ao adotar uma cultura de compliance, as empresas não apenas se protegem contra penalidades legais, mas também se posicionam como agentes de transformação social. A responsabilidade corporativa transcende os muros das corporações e impacta positivamente a sociedade como um todo, refletindo em um ambiente de negócios mais ético, justo e sustentável.

Outro ponto crucial destacado foi a contribuição do compliance para o fortalecimento das relações comerciais. A confiança é a base de qualquer parceria sólida, e a transparência proporcionada pelo cumprimento rigoroso das normas e regulamentações cria um ambiente propício para a construção de alianças estratégicas duradouras.

No entanto, é imperativo compreender que a implementação eficaz do compliance não é um processo estático, mas sim dinâmico e em constante evolução. As empresas devem estar atentas às mudanças regulatórias, às demandas do mercado e às expectativas das partes interessadas para ajustar e aprimorar continuamente suas práticas de conformidade.

Em síntese, a importância do compliance transcende as fronteiras legais, posicionando-se como uma ferramenta essencial para a sustentabilidade e o sucesso empresarial. As organizações que abraçam essa abordagem não apenas asseguram sua conformidade com normas e regulamentos, mas também moldam um futuro onde a ética, a transparência e a responsabilidade social são os pilares de uma próspera sociedade empresarial.

## 12. REFERÊNCIAS

**BERALDO, D. M. A sociologia do direito e as mudanças sociais**. Revista Brasileira de Sociologia do Direito. v. 10 n. 3. Publicado em 01 de setembro de 2023. Disponível em: <https://revista.abrasd.com.br/index.php/rbsd>.

**BRASIL. [Constituição (1988)]**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 12 jan. 2023.

**BRASIL**. Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014. **Dispõe e Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil**. Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm).

**BRASIL**. Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015. **Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública**. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2015.

**CABRAL, Trícia Navarro Xavier**. A evolução da conciliação e da mediação no Brasil. Revista FONAMEC – Rio de Janeiro, v.1, n. 1, p. 354, mai. 2017.

**CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução nº 345 de 09/10/2020**. Brasília. Dispões sobre o “Juízo 100% Digital” e dá outras providências. Disponível em <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3512>. Acesso em: 15 nov. 2020.

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

**FILIPPIN, Rafael Ferreira**. Compliance ambiental e regulatório para atividade econômica brasileira. Publicado em 08 de janeiro de 2020. Disponível em:

<https://www.andersenballao.com.br/pt/artigos/compliance-ambiental-e-regulatorio-para-a-atividade-economica-brasileira/>.

**FONTES FILHO, Joaquim Rubens; PICOLIN, Lidice Meireles.** Governança corporativa em empresas estatais: avanços, propostas e limitações. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v.42, n.6, p.1163-1188, nov. 2008. Disponível em: Acesso em: 29 dez. 2017.

**IBGC** – Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. Código das melhores práticas de governança corporativa. 6. Ed. São Paulo, 2023. Disponível em: <https://conhecimento.ibgc.org.br/Paginas/Publicacao.aspx?PubId=24640>.

**KOLB, Robert W.** Encyclopedia of business ethics and society. ISBN 978-1-4129-1652-3. Thousand Oaks, California: SAGE Publications, Inc., 2008, p. 217.

**MADEIRA, Marcell Fernando Alves.** A conciliação como instrumento de acesso à justiça e o uso da tecnologia para sua efetivação. 2019, 57. Trabalho de Conclusão de Curso – Universidade Federal Fluminense, Macaé, 2019. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/bitstream/1/11011/1/TCC%20%20MARCELL%20MADEIRA%20%283%29.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2020.

**MAMEDE, Gladston.** Direito empresarial brasileiro: empresa e atuação empresarial. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2020. v. 1.

**PINHO, Clóvis Alberto Bertolini de; RIBEIRO, Marcia Carla Pereira.** Corrupção e compliance nas empresas públicas e sociedades de economia mista: racionalidade das disposições da Lei de Empresas Estatais (Lei n. 13.303/2016). *Revista de Direito Administrativo* [recurso eletrônico]. Belo Horizonte, v.277, n.1, jan./abr. 2018. Disponível em: <https://dspace.almg.gov.br/handle/11037/27049>. Acesso em: 29 ago. 2023.

**QUINTANILHA, Ariane Miranda.** A LGPD como pilar do compliance. *Revista Consultor Jurídico*. Publicado em 17 de maio de 2022. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2022-mai-17/ariana-quintanilha-lgpd-pilar-compliance/>.



**QUINTAS, José Silva.** Introdução à gestão ambiental pública. Brasília: IBAMA, 2006, p. 30. 49

**RENATO MARTINS, José.** A tutela penal ambiental no direito brasileiro: abordagem da problemática social sob a ótica das garantias constitucionais. *Constituição, Economia e Desenvolvimento: Revista Eletrônica da Academia Brasileira de Direito Constitucional*, v. 5, n. 9, p. 456–505, 2020. Disponível em: <https://www.abdconstojs.com.br/index.php/revista/article/view/81>. Acesso em: 19 dez. 2023.

**SOARES, A. M. A.** Compliance: uma breve análise do conceito e da sua importância para as organizações. *Revista de Direito Empresarial*, v. 2, n. 1, p. 107-122, 2015.

**SOUZA, J. A.** Cidadania e democracia: construção e crise. São Paulo: Cortez, 2018.

**SROUR, Robert H.** *Ética Empresarial*. 4ª Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013, p. 4.

**UHR, Júlia Gallego Ziero; UHR, Daniel de Abreu Pereira.** Infrações Ambientais e a reputação do regulador: análise em dados de painel para o Brasil. *Estudos Econômicos*, vol.44, n.1, São Paulo, jan./Mar. 2014. Disponível em: Acesso em: 05 dez 2023.