

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ
CURSO DE DIREITO**

FABRÍCIO QUEIROZ DE SOUZA

**A VIABILIDADE DA IMPLANTAÇÃO DO *COMPLIANCE* PARA
MICROEMPRESAS E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE**

**JOÃO PESSOA-PB
2020**

FABRÍCIO QUEIROZ DE SOUZA

**A VIABILIDADE DA IMPLANTAÇÃO DO *COMPLIANCE* PARA
MICROEMPRESAS E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas da
Universidade Federal da Paraíba, como exigência
parcial da obtenção do título de Bacharel em
Ciências Jurídicas.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Alessandra Danielle C. dos
S. Hilário.

JOÃO PESSOA-PB
2020

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

S729v Souza, Fabricio Queiroz de.

A VIABILIDADE DA IMPLANTAÇÃO DO COMPLIANCE PARA
MICROEMPRESAS E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE / Fabricio

Queiroz de Souza. - João Pessoa, 2020.

54 f. : il.

UFPB/BC

CDU 34

“Se a nossa esperança em Cristo se limitar apenas a esta vida, somos os mais infelizes de todos os homens”.

1 Coríntios 15:19

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por sua infinita misericórdia, por ter me concedido a graça de encarar e superar desafios que jamais imaginei.

Aos meus pais, Vando e Guia, por ter me dado essa base de criação exemplar, sempre educando e mostrando o melhor caminho. Por todo incentivo, amor, e por estarem comigo em todos os momentos da minha vida.

A minha amada Vó Lúcia, um ser humano fantástico, que sempre esteve presente nessa caminhada me apoiando e concedendo condições para lutar por todos os objetivos almejados.

A minha querida e amada noiva, Melina, a quem Deus me deu a graça de amá-la com minha própria vida. Pela compreensão de todas as horas dedicadas a concretização deste Curso, sempre disposta a me ouvir e apoiar nas decisões mais difíceis de minha vida.

A todos os meus familiares paternos e maternos que contribuíram para esse momento, em especial, aos meus tios, Léo e João, que de certa forma, me proporcionaram condições para prosseguir nessa caminhada.

Ao meu querido irmão, Felipe, que sempre foi o meu protetor e patrocinador, vibrando sempre pelas conquistas alcançadas. A minha irmã Fernanda, a quem nos presenteou com um sobrinho lindo e amável, aquele que tem colorido as nossas vidas com sorrisos e felicidades. Te amo, João Arthur.

Aos meus queridos e amados amigos Maxwellton, Renan, Thainá, Macêdo, Fabrício Lourenço e por fim, Ailson, o paulista - paraibano que me incentivou, servindo de inspiração, perseverança e humildade.

Agradeço a todos os professores ao longo desses anos na UFPB que contribuíram para a minha formação acadêmica, em especial, a minha Professora Orientadora Dr^a. Alessandra Danielle, por ter aceitado o desafio, por toda a atenção e dedicação.

Enfim, a todos que estiveram comigo nessa caminhada, torcendo e me apoiando direta ou indiretamente. A todos vocês, muitíssimo obrigado!

RESUMO

A corrupção é um mal que assola a sociedade. Diante do aparato histórico que forjou a corrupção em nosso país, as Microempresas e Empresas de Pequeno Porte têm buscado por atos de integridade, uma vez que também são atingidas por esse mal. A implantação de um programa de integridade em Microempresas e Empresas de Pequeno Porte enfrenta desafios, no entanto é fácil identificar algumas vantagens como, por exemplo, a estrutura organizacional que é menos complexa do que àquela presente nas grandes empresas, facilitando a implantação de novas práticas, a percepção de mudanças, a fiscalização e o aproveitamento de toda estrutura, embora simples, que se tem. A partir desse entendimento, o presente trabalho intitulado: “A Viabilidade da Implantação do *Compliance* para Microempresas e Empresas de Pequeno Porte”, tem como bases de sua pesquisa as seguintes indagações: Em se tratando de Microempresa ou Empresa de Pequeno Porte, como implantar um programa de integridade efetivo a baixo custo? Há chances de comprometer a saúde financeira da empresa? Quais vantagens, interna e externamente, um programa de *Compliance* eficaz propicia? Nessa perspectiva, o objetivo geral é demonstrar que a implantação do *Compliance* independe de grandes estruturas que uma empresa possa dispor para aderir e executar tal mecanismo de integridade, delineando, principalmente, o percurso de sua implantação em Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, comprovando que mesmo com recursos escassos, há a possibilidade de implantação sem comprometer a saúde financeira da empresa. Trata-se de uma pesquisa de abordagem qualitativa, de natureza básica, com objetivo descritivo, que foi realizada por meio do estudo bibliográfico. A fundamentação teórica deste trabalho decorre dos estudos dos seguintes autores: Adriana Freisleben de Zanetti (2016), Beatriz Angela Gimenez Costa et al. (2018), César Caputo Guimarães (2019), Marcio Pestana (2018), Paulo Henrique Briante Alonso (2015) e Rodrigo de Pinho Bertocelli (2019). Concluiu-se ao final da pesquisa que a construção e a gerência de um programa de integridade dependem da aplicação de pilares basilares que o fundam, sendo delineados cinco pilares essenciais que, aplicados a Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, garantirão um programa de *Compliance* efetivo e a baixo custo, que sem comprometer a saúde financeira da empresa, estará adequado as normas regentes, quais sejam: Suporte da Alta Administração; Avaliação de Riscos; Código de Conduta e Políticas de *Compliance*; Comunicação e Treinamento e; Canal de Denúncias. Foi demonstrado que estar em *Compliance* significa também reduzir custos e danos à imagem da empresa, e que o contrário pode gerar despesas, comprometer a sua reputação e, por conseguinte, a sua saúde financeira. Por fim, foi asseverado que seguindo o plano para a estruturação do *Compliance*, as Microempresas e Empresas de Pequeno Porte farão com que todos os mecanismos do programa de integridade funcionem com efetividade e a um custo baixo, sem comprometer a saúde financeira do empreendimento, cumprindo com as determinações legais vigentes, uma vez que o programa de integridade será baseado em sua estrutura e o conjunto de funcionários será o seu precursor, dia após dia, no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: *Compliance*. Corrupção. Empresas de Pequeno Porte. Microempresas.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Parâmetros para apuração do porte das empresas	19
Figura 2 - Evolução da Participação das MPEs no PIB, por UF.....	19
Figura 3 - Participação das MPEs no PIB, por UF, em 2017.....	20
Figura 4 - 1º emprego em 2017, por porte (em quantidade)	21
Figura 5 - Percentual de homens e mulheres que ingressaram no primeiro emprego em 2017	22
Figura 6 - Distribuição (%) do 1º emprego, por faixa etária em 2017	23
Figura 7 - Distribuição do 1º emprego, em 2017, por região e porte.....	23
Figura 8 - Número acumulado do saldo de vagas de emprego geradas por porte de empresa e ano ...	24

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Demonstração da MPEs segundo o número de colaboradores.....	17
---	----

LISTA DE ABREVIATURAS

ACFE- Associação de Examinadores Certificados de Fraudes

ADM PUB- Administração Pública

CAGED- Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

CCF- Cartilha de *Compliance* Federasul

CEO- Chief Executive Officer

CGU- Controladoria-Geral da União

FCPA- Foreign Corrupt Practices Act

FGV - Fundação Getúlio Vargas

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

MGE – Média e Grande Empresa

MPE- Micro e Pequenas Empresas

OCDE- Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico

PIB - Produto Interno Bruto

SEBRAE- Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

UF- Unidade Federativa

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 MICROEMPRESAS E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE.....	15
2.1 DEFINIÇÕES E CLASSIFICAÇÕES	15
2.2 MICROEMPRESAS E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE E A ECONOMIA NACIONAL	18
3 COMPLIANCE: ASPECTO CONCEITUAL, HISTÓRICO E LEGAL.....	25
3.1 CONCEITO DE <i>COMPLIANCE</i>	25
3.2 ASPECTO HISTÓRICO	27
3.3 BRASIL: LEI Nº 12.846/13 E A RESPONSABILIDADE OBJETIVA DA PESSOA JURÍDICA	30
4 A PESQUISA	34
4.1 OS 9 PILARES FUNDANTES DO PROGRAMA DE <i>COMPLIANCE</i>	34
4.1.1 Suporte da Alta Administração.....	34
4.1.2 Avaliação de Riscos	36
4.1.3 Código de Conduta e Políticas de <i>Compliance</i>	36
4.1.4 Controles Internos	37
4.1.5 Comunicação e Treinamento.....	37
4.1.6 Canal de Denúncias	38
4.1.7 Investigação.....	39
4.1.8 <i>Due Diligence</i> de Terceiros	40
4.1.9 Monitoramento e Auditoria.....	41
4.2 A VIABILIDADE DA IMPLANTAÇÃO DO <i>COMPLIANCE</i> PARA MICROEMPRESAS E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE	42
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	50
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	51

1 INTRODUÇÃO

Quando o assunto é *Compliance*, muitas pessoas ainda acreditam que sua implantação é voltada para as multinacionais e grandes corporações, alegando que a efetividade do seu funcionamento carece de grandes estruturas.

Em função dos recentes acontecimentos em nosso país, no que diz respeito a corrupção, os pequenos empresários começaram a perceber que para o crescimento da sua empresa, uma postura ética e o comprometimento de boas práticas seria imprescindível, pois o mercado vive em constantes transformações, exigindo inovações, transparência e integridade. Portanto, uma das melhores estratégias é manter a perenidade empresarial, através de um *Compliance* efetivo.

A partir dessa conjuntura, o sinônimo de corrupção para o propósito deste trabalho é definido como os atos pelos quais agentes privados abusam do poder a eles concedidos pela sua organização, para que, de maneira ilegal e em troca de benefícios ilegítimos, ponham suas preferências como prioridade em detrimento dos interesses da empresa.

Diante de um mercado que buscam empresas que se comprometam com as boas práticas, as microempresas e empresas de pequeno porte têm buscado por atos de integridade. Todavia, as ações dessas empresas têm sido realizadas de forma tímida, visto que persiste a ideia de que um programa de integridade eficaz demanda um alto custo, sendo viável apenas para as grandes empresas.

Por estarem sempre crescendo em quantidade e presentes em diversas áreas do mercado nacional, as microempresas e empresas de pequeno porte não podem aceitar a exclusão nesse avanço, uma vez que possuir um programa de integridade significa obter vantagens em um mercado altamente competitivo, em que empresas que possuem tal programa tendem a se relacionar de maneira negocial com outras empresas que também o tenham.

A implementação de um programa de integridade em microempresas e empresas de pequeno porte enfrenta desafios, no entanto é fácil identificar algumas vantagens como, por exemplo, a estrutura organizacional que é menos complexa do que aquela presente nas grandes empresas, facilitando e tornando possível a implantação de novas práticas, a percepção de mudanças, a fiscalização e o aproveitamento de toda estrutura que se tem, embora simples.

Nesse contexto, o presente trabalho, a partir dos pilares que fundamentam um programa de integridade eficaz buscará desmistificar a ideia de que microempresas e

empresas de pequeno porte não podem ter um programa de *Compliance* a baixo custo, apresentando soluções que as abarquem e viabilizem a sua implementação.

A partir do tema proposto, surgem as seguintes indagações: Em se tratando de microempresa ou empresa de pequeno porte, como implantar um programa de integridade efetivo a baixo custo? Há chances de comprometer a saúde financeira da empresa? Quais vantagens, interna e externamente, um programa de *Compliance* eficaz propicia?

Frente às questões apresentadas, o objetivo geral é demonstrar que a implementação do *Compliance* independe de grandes estruturas que uma empresa possa dispor para aderir e executar tal mecanismo de integridade, delineando, principalmente, o percurso de sua implementação em microempresas e empresas de pequeno porte, comprovando que mesmo com recursos escassos, há a possibilidade de implementação sem comprometer a saúde financeira da empresa.

A fundamentação teórica deste trabalho decorre dos estudos dos seguintes autores: Adriana Freisleben de Zanetti (2016), Beatriz Angela Gimenez Costa et al. (2018), César Caputo Guimarães (2019), Marcio Pestana (2018), Paulo Henrique Briante Alonso (2015) e Rodrigo de Pinho Bertocelli (2019).

Além dos referidos autores, vale destacar que foi de extrema importância a utilização de dados complementares do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – Sebrae, os quais serviram de parâmetros para a análise das microempresas e empresas de pequeno porte que aderiram ao programa de integridade, possibilitando aferir os benefícios de sua implementação para as mesmas.

Sabe-se que a Metodologia tem como objetivo detalhar os métodos utilizados para o desenvolvimento da pesquisa, as técnicas que melhor se adequam a problemática levantada, com o intuito de obter os resultados propostos.

No que tange aos objetivos, classifica-se a pesquisa em tela enquanto descritiva, uma vez que se buscou descrever características e informações sobre a implementação do *Compliance* em Microempresas e Empresas de Pequeno Porte.

Ensinam Lozada e Nunes:

A pesquisa descritiva objetiva reunir e analisar muitas informações sobre o assunto estudado. Ela tem como principal diferença em relação à pesquisa exploratória o fato de o assunto já ser conhecido. Assim, o pesquisador pode proporcionar novas visões sobre uma realidade já mapeada. (LOZADA; NUNES, 2018, p.139).

A presente pesquisa também é caracterizada enquanto bibliográfica, pois utilizou-se de fontes como livros, artigos científicos, dissertações, monografias e periódicos que tratam do tema proposto, os quais serviram de base de interpretação. Odília Fachin (2017, p.112) descreve esse tipo de pesquisa como um conjunto de conhecimentos reunidos em obras de toda natureza, com a finalidade de conduzir o leitor acerca do assunto, proporcionando o saber.

Acerca da abordagem da respectiva pesquisa, podemos classificá-la como qualitativa, pois utilizou-se de buscas para a produção de informações aprofundadas e ilustrativas sobre o tema. De acordo com os ensinamentos de Eduardo Moresi (2003, p. 69), “a pesquisa qualitativa ajuda a identificar questões e entender porque elas são importantes”. Desse modo, o que se buscou na pesquisa foi demonstrar a relevância do programa de integridade para as Microempresas e Empresas de Pequeno Porte.

Por fim, vale ressaltar que se trata de um estudo de natureza básica, em que foi buscado gerar novos conhecimentos e reflexões sobre o tema proposto. Dissertam Gerhardt e Silveira (2009, p. 34), que a pesquisa de natureza básica “objetiva gerar conhecimentos novos, úteis para o avanço da Ciência, sem aplicação prática prevista. Envolve verdades e interesses universais”.

O presente Trabalho de Conclusão de Curso é dividido em quatro capítulos, intitulados: Microempresas e Empresas de Pequeno Porte; *Compliance*: Aspecto Conceitual, Histórico e Legal; A Pesquisa; Considerações Finais.

O primeiro capítulo, “Microempresas e Empresas de Pequeno Porte”, apresenta algumas definições conceituais destas, destacando que não há unanimidade no conceito, além de demonstrar, por meio de gráficos, a importância desses empreendimentos na economia nacional.

No segundo capítulo, “*Compliance*: Aspecto Conceitual, Histórico e Legal”, apresenta-se o conceito de *Compliance* e seus aspectos no decorrer da história, juntamente com uma análise da Lei nº 12.846/13 e a Responsabilidade Objetiva da Pessoa Jurídica.

O terceiro capítulo, “A Pesquisa”, descreve os achados da mesma, apresentando nove pilares fundantes do *Compliance* e demonstrando a viabilidade da implantação do programa para Microempresas e Empresas de Pequeno Porte.

Finalmente, o quarto capítulo, “Considerações Finais”, assevera que seguindo o plano para a estruturação do *Compliance*, as Microempresas e Empresas de Pequeno Porte farão com que todos os mecanismos do programa de integridade funcionem com efetividade e a um

custo baixo, sem comprometer a saúde financeira do empreendimento, cumprindo com as determinações legais vigentes.

2 MICROEMPRESAS E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE

A Constituição Federal do Brasil, em seu artigo 1º, inciso IV, tem como fundamentos os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, os quais são primordiais para o alcance dos objetivos previstos no art. 3º, inc. III, da Carta Magna, que são a erradicação da pobreza, da marginalização e a redução das desigualdades sociais.

O alcance dos objetivos retrocitados está intrinsecamente ligado à liberdade de atuação econômica e jurídica (livre concorrência prevista no art. 170, inc. IV, da Constituição Federal), com o mundo do trabalho. Enquanto resultados desse alinhamento surgem as empresas, as quais tomam forma e se desenvolvem por toda a sociedade, impulsionadas e influenciadas, principalmente, pelas ações de Governo, por questões voltadas à utilização racional e preservação do meio ambiente, além da demasiada evolução tecnológica e de tantos outros fatores sociais que de alguma forma as moldam.

Portanto, compreender as definições de empresa e as classificações das microempresas e empresas de pequeno porte em nosso país se torna necessário, diante das mais variadas possibilidades de suas existências e interferências, conforme será demonstrado adiante.

Além das definições, também é importante compreender a participação das microempresas e empresas de pequeno porte na economia, uma vez que, conforme será apresentado, as mesmas contribuem de maneira significativa para o Produto Interno Bruto nacional e para a geração de empregos.

2.1 DEFINIÇÕES E CLASSIFICAÇÕES

A exploração de qualquer atividade que tenha como objetivo o lucro, seja ela através de serviços, produtos, será facilmente identificada como empresa, pois, conforme o resultado final, o intuito será sempre o retorno financeiro.

Dessa forma, vejamos o entendimento de Gladston Mamede, acerca do conceito de empresa:

A empresa é uma organização de meios materiais e imateriais, incluindo pessoas e procedimentos, para a consecução de determinado objeto, com a finalidade de obter vantagens econômicas apropriáveis: o lucro que remunera aqueles que investiram na formação do capital empresarial. A empresa, na sua qualidade de organização, é um conjunto de partes com funções específicas, constituída artificialmente pelo engenho humano, com a finalidade de otimizar a atuação econômica, produzindo riquezas. (MAMEDE, 2020, p. 29).

Nesse contexto, nota-se também que esse conceito é congruente com a definição de empresa elaborada por Jeanine dos Santos Barreto (2018, p. 62), que afirma que “uma

empresa é uma unidade econômica, formada por elementos humanos materiais e técnicos, que trabalham para um objetivo comum. Esse objetivo é obter lucro por meio da participação no mercado produtor de bens e serviços.

Desse modo, a existência de uma empresa consiste na combinação de elementos que são colocados em função de um resultado econômico, caracterizado pela obtenção de lucro, realizado sob o intento especulativo de um empresário, este que é definido pelo Código Civil brasileiro, em seu artigo 966, como aquele que exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços.

Um dos objetivos principais de uma empresa é o ganho econômico, ou seja, a geração de lucro que resulta do serviço prestado ou do produto comercializado, nos remetendo sempre a uma atividade econômica organizada, produzindo ou circulando bens ou serviços.

A partir desse contexto, quando há uma referência sobre classificações dos portes das empresas em nosso país não existe um delineamento unânime comum ou legal, dependendo única e exclusivamente do interesse em que o empreendedor deseja executar sua atividade empresarial.

Nesse cenário, destacam-se as microempresas e empresas de pequeno porte que, conforme o Art. 3º, incisos I e II, da Lei Geral das Micro e Pequenas Empresas (Lei complementar nº 123/2006), são definidas da seguinte forma:

Art. 3º Para os efeitos desta Lei Complementar, consideram-se microempresas ou empresas de pequeno porte, a sociedade empresária, a sociedade simples, a empresa individual de responsabilidade limitada e o empresário a que se refere o art. 966 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), devidamente registrados no Registro de Empresas Mercantis ou no Registro Civil de Pessoas Jurídicas, conforme o caso, desde que:

I - no caso da microempresa, aufera, em cada ano-calendário, receita bruta igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais); e

II - no caso de empresa de pequeno porte, aufera, em cada ano-calendário, receita bruta superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais).

De acordo com a norma supracitada a classificação de microempresa e empresa de pequeno porte se caracteriza pela sua receita bruta anual, ou seja, pelo seu faturamento.

De outro modo, torna-se relevante destacar que o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE utiliza um critério diferente da lei retrocitada, informando que o porte de uma empresa é definido por meio da sua quantidade de empregados:

Tabela 1 - Demonstração da MPes segundo o número de colaboradores

IBGE – CLASSIFICAÇÃO DO PORTE DA EMPRESA DE ACORDO COM O NÚMERO DE COLABORADORES		
PORTE DA EMPRESA	INDÚSTRIA	COMÉRCIO E SERVIÇOS
MICRO	ATÉ 19 EMPREGADOS	ATÉ 9 EMPREGADOS
PEQUENA	DE 20 A 99 EMPREGADOS	DE 10 A 49 EMPREGADOS
MÉDIA	De 100 A 499 EMPREGADOS	DE 50 A 99 EMPREGADOS
GRANDE	MAIS DE 500 EMPREGADOS	MAIS DE 100 EMPREGADOS

Fonte: Autoria própria

Dessa forma, certifica-se que o critério acima não se alinha àquele utilizado pela Lei Complementar nº 123/2006. Segundo o IBGE:

Não há unanimidade sobre a delimitação do segmento das micro e pequenas empresas. Observa-se, na prática, uma variedade de critérios para a sua definição tanto por parte da legislação específica, como por parte de instituições financeiras oficiais e órgãos representativos do setor, ora baseando-se no valor do faturamento, ora no número de pessoas ocupadas, ora em ambos. A utilização de conceitos heterogêneos decorre do fato de que a finalidade e os objetivos das instituições que promovem seu enquadramento são distintos (regulamentação, crédito, estudos, etc.). (IBGE, 2001, p. 17).

Compreendendo as distinções que constituem as microempresas e empresas de pequeno porte, o Estado buscou a desburocratização de suas atividades, visando o incentivo das mesmas por meio da simplificação das obrigações tributárias, administrativas, previdenciárias e creditícias que as permeiam, instituindo na Carta Magna, em seu artigo 179, tratamento diferenciado para tais, atentando-se a sua inscrição e aos efeitos daí decorrentes:

Art. 179. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios dispensarão às microempresas e às empresas de pequeno porte, assim definidas em lei, tratamento jurídico diferenciado, visando a incentivá-las pela simplificação de suas obrigações administrativas, tributárias, previdenciárias e creditícias, ou pela eliminação ou redução destas por meio de lei.

O Código Civil brasileiro (2002), em seu artigo 970, ratifica que “a lei assegurará tratamento favorecido, diferenciado e simplificado ao empresário rural e ao pequeno empresário, quanto à inscrição e aos efeitos daí decorrentes”.

Ainda, no que diz respeito ao tratamento diferenciado para as empresas de pequeno porte, a Constituição Federal, em seu artigo 170, inciso IX, reforça:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:
[...]

IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.

Esse tratamento diferenciado às microempresas e empresas de pequeno porte tem proporcionado um crescimento considerável na quantidade de empresas criadas, obtendo uma média anual de 3,27%, de acordo com dados do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – Sebrae.

Tal crescimento foi também impulsionado após a vigência da Lei Complementar nº 123/2006, que surgiu para simplificar o recolhimento de seus tributos e alçar tratamento favorecido às microempresas e empresas de pequeno porte, prevendo em seu artigo 12, a instituição o Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e empresas de pequeno porte - Simples Nacional.

Com esse regime tributário adotado, as microempresas e empresas de pequeno porte têm uma carga tributária menor e um sistema simplificado para pagamento de tributos, resultando no estímulo de crescimento dessas empresas em nosso país.

Nesse diapasão, se verifica que o princípio da ordem econômica e financeira de nosso país está sendo atendido e respeitado, pois se harmoniza com o artigo 170 da nossa Constituição Federal, e seus respectivos incisos.

2.2 MICROEMPRESAS E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE E A ECONOMIA NACIONAL

Estrategicamente, as microempresas e empresas de pequeno porte desempenham papéis de suma importância no que diz respeito a suas participações na economia regional e nacional, abrangendo e influenciando diversos segmentos e setores econômicos.

Nesse sentido, o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - Sebrae, em conjunto com a Fundação Getúlio Vargas – FGV, elaborou um documento denominado “Estudo Sobre Participação de Micro e Pequenas Empresas na Economia”, compreendendo o quadriênio de 2014 a 2017, divulgado em março de 2020, utilizando-se dos seguintes parâmetros para apuração do porte das empresas, que tem por base o setor econômico e a faixa de empregados:

Figura 1 - Parâmetros para apuração do porte das empresas

	Extrativa mineral; Indústria de Transformação e Construção	Agropecuária; SIUP; Comércio e Serviços
Microempresa	até 19 empregados	até 9 empregados
Pequena Empresa	de 20 a 99 empregados	de 10 a 49 empregados
Média Empresa	de 100 a 499 empregados	de 50 a 99 empregados
Grande Empresa	500 empregados ou mais	100 empregados ou mais

Fonte: Estudo Sobre Participação de Micro e Pequenas Empresas na Economia – Sebrae / FGV (2020)

As microempresas e empresas de pequeno porte contribuem de maneira significativa para o Produto Interno Bruto nacional, conforme apresenta o estudo, demonstrando o percentual da evolução da Participação das MPEs no PIB, por UF, entre 2014 a 2017:

Figura 2 - Evolução da Participação das MPEs no PIB, por UF

UF	2014	2015	2016	2017	Tendência 2014-2017
RONDÔNIA	35,4%	34,2%	30,5%	27,4%	-2,8%
ACRE	38,5%	38,8%	41,2%	40,2%	0,8%
AMAZONAS	20,4%	21,2%	23,7%	23,4%	1,2%
RORAIMA	40,9%	43,2%	48,1%	44,6%	1,6%
PARÁ	23,2%	24,7%	23,7%	20,8%	-0,8%
AMAPÁ	33,4%	34,7%	30,8%	29,3%	-1,6%
TOCANTINS	40,7%	43,6%	41,1%	41,4%	0,0%
MARANHÃO	28,9%	30,0%	28,9%	28,2%	-0,3%
PIAUÍ	34,0%	34,5%	36,6%	35,3%	0,6%
CEARÁ	31,0%	30,8%	34,4%	33,0%	0,9%
RIO GRANDE DO NORTE	36,9%	35,6%	36,8%	36,6%	0,0%
PARAÍBA	37,5%	38,6%	38,8%	38,3%	0,2%
PERNAMBUCO	33,3%	34,7%	35,5%	32,1%	-0,3%
ALAGOAS	38,3%	36,7%	35,9%	34,7%	-1,2%
SERGIPE	27,8%	27,6%	32,3%	29,1%	0,9%
BAHIA	31,4%	30,1%	31,0%	31,5%	0,1%
MINAS GERAIS	33,2%	34,1%	34,7%	35,3%	0,7%
ESPIRITO SANTO	30,2%	35,7%	37,8%	38,8%	2,8%
RIO DE JANEIRO	23,0%	19,7%	28,0%	27,3%	2,1%
SÃO PAULO	31,2%	31,9%	33,8%	32,6%	0,6%
PARANÁ	37,0%	37,8%	37,6%	36,4%	-0,2%
SANTA CATARINA	40,5%	42,0%	42,3%	41,8%	0,4%
RIO GRANDE DO SUL	35,8%	38,1%	36,8%	36,6%	0,1%
MATO GROSSO DO SUL	35,6%	35,8%	34,4%	34,0%	-0,6%
MATO GROSSO	44,0%	44,2%	45,7%	45,7%	0,7%
GOIÁS	35,5%	35,2%	36,0%	35,5%	0,1%
DISTRITO FEDERAL	31,8%	32,6%	30,4%	29,4%	-0,9%

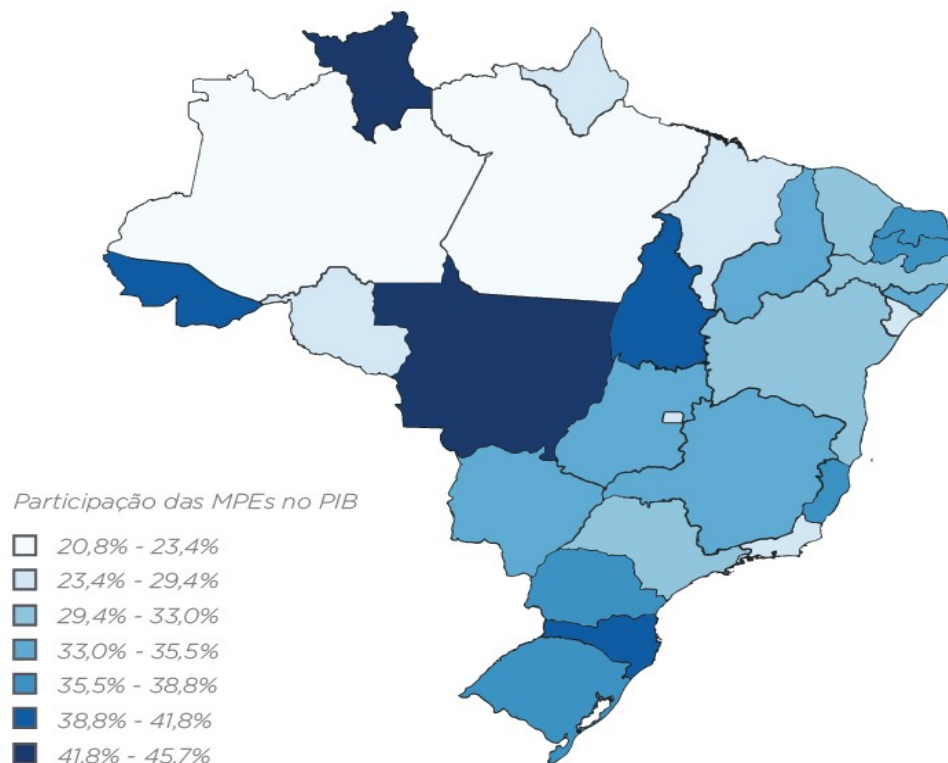
Fonte: Estudo Sobre Participação de Micro e Pequenas Empresas na Economia- Sebrae / FGV (2020)

Conforme apresentado no estudo, a participação de 17 unidades federativas se manteve em ascendência, sendo predominante nos setores de serviços e comércios, destacando que:

Rondônia apresentou a maior decréscimo % de MPEs na sua economia total, passando de 35,4%, em 2014, para 27,4%, em 2017; Tocantins, Maranhão, Rio Grande do Norte, Paraíba, Bahia, Paraná, Rio Grande do Sul, Goiás apresentaram tendência, independentemente de ser positiva ou negativa, próximas de 0%, ou seja, mantiveram estáveis os % de MPEs na economia no período analisado; O Espírito Santo apresentou o maior crescimento % de MPEs na economia, passando de 30,2%, em 2014, para 38,8%, em 2017; Neste sentido, também se destaca o estado do Rio de Janeiro que passou de 23%, em 2014, para 27,3%, em 2017 e; O estado de Roraima passou de 40,9%, em 2014, para 44,6%, em 2017.(SEBRAE, 2020, p. 25).

A seguir, podemos verificar o percentual da participação das MPEs no PIB, por UF, em 2017, no total da economia:

Figura 3 - Participação das MPEs no PIB, por UF, em 2017



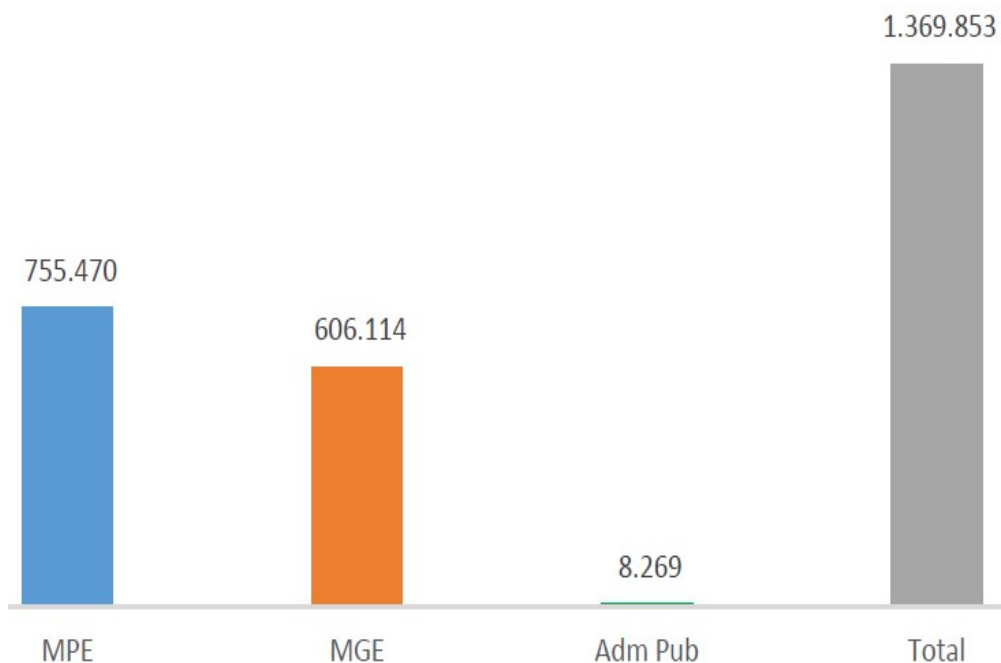
Fonte: Estudo Sobre Participação de Micro e Pequenas Empresas na Economia- Sebrae / FGV (2020)

É possível se extrair do estudo realizado pelo Sebrae e a FGV que, nacionalmente, a participação das microempresas e empresas de pequeno porte já representa cerca de 30% do PIB. Merece destaque a importância das atividades de comércio e serviços, uma vez que ambas constituem em torno de 23% desse total.

Além de contribuírem expressivamente com o PIB nacional, as microempresas e empresas de pequeno porte são de extrema importância no que tange à geração de empregos formais, conforme se verifica em outro estudo realizado pelo Sebrae, denominado “Relatório Especial do CAGED – Primeiro Emprego nos Pequenos Negócios – 2017”, publicado em 2018, em que foram utilizados os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), de 2017.

O seguinte gráfico, extraído do supracitado relatório, representa o primeiro emprego em 2017, por porte (em quantidade), em que as siglas MPE se refere às microempresas e empresas de pequeno, MGE corresponde às médias e grandes empresas, e por fim, Adm Pub equivale à Administração Pública:

Figura 4 - 1º emprego em 2017, por porte (em quantidade)

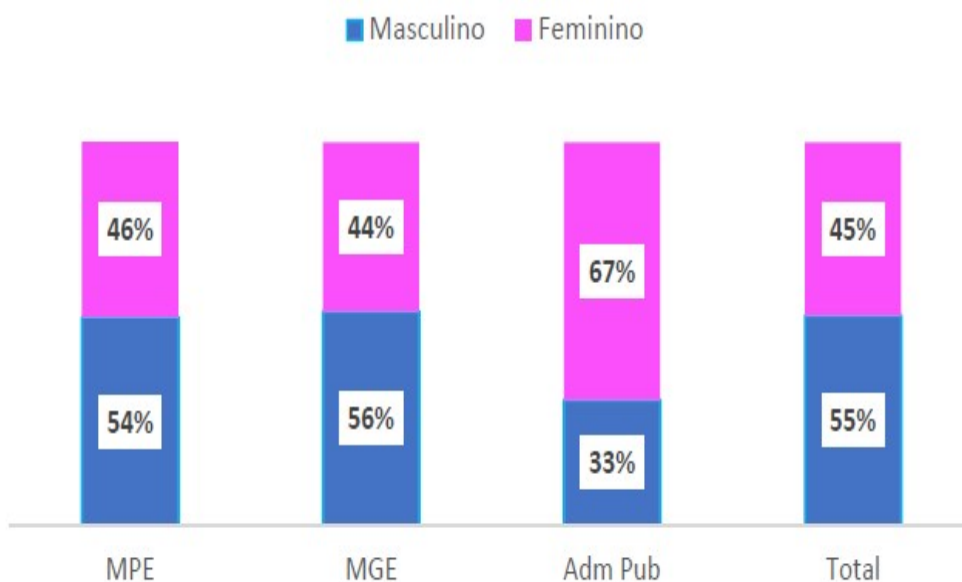


Fonte: Relatório Especial do CAGED – Primeiro Emprego nos Pequenos Negócios – Sebrae (2018)

De acordo com os dados apresentados, no ano de 2017 as microempresas e empresas de pequeno porte foram “portas de entrada” para o ingresso no primeiro emprego. Conforme se verifica no gráfico, em 2017, quase 1,4 milhão de pessoas ingressaram no mercado de trabalho pela primeira vez, sendo 55% desse total, em microempresas e empresas de pequeno porte, representando mais de 755 mil postos de trabalho efetivamente ocupados, o que ratifica o importante papel dessas empresas para a sociedade brasileira.

Insta salientar que, do total de 55% de pessoas que ingressaram no primeiro emprego, 54% correspondem ao sexo masculino, enquanto 46% ao sexo feminino:

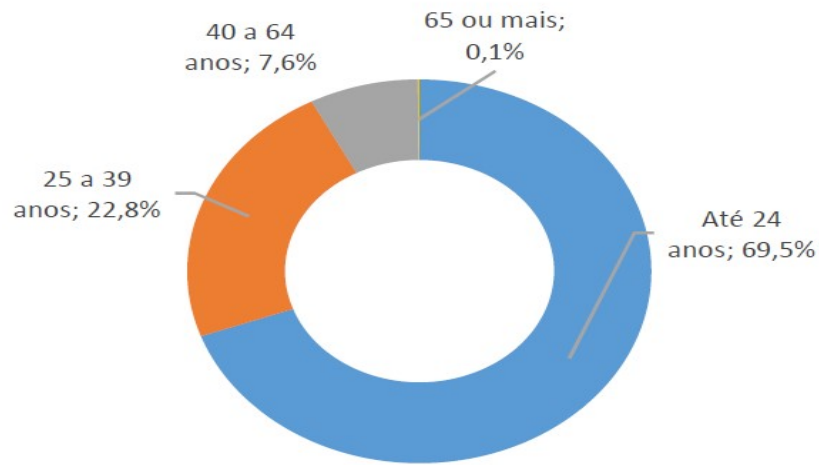
Figura 5 - Percentual de homens e mulheres que ingressaram no primeiro emprego em 2017



Fonte: Relatório Especial do CAGED – Primeiro Emprego nos Pequenos Negócios – Sebrae (2018)

De acordo com o referido relatório, a distribuição (%) do primeiro emprego, por faixa etária, nas microempresas e empresas de pequeno porte, teve maior concentração entre os mais jovens, com idade até 24 anos:

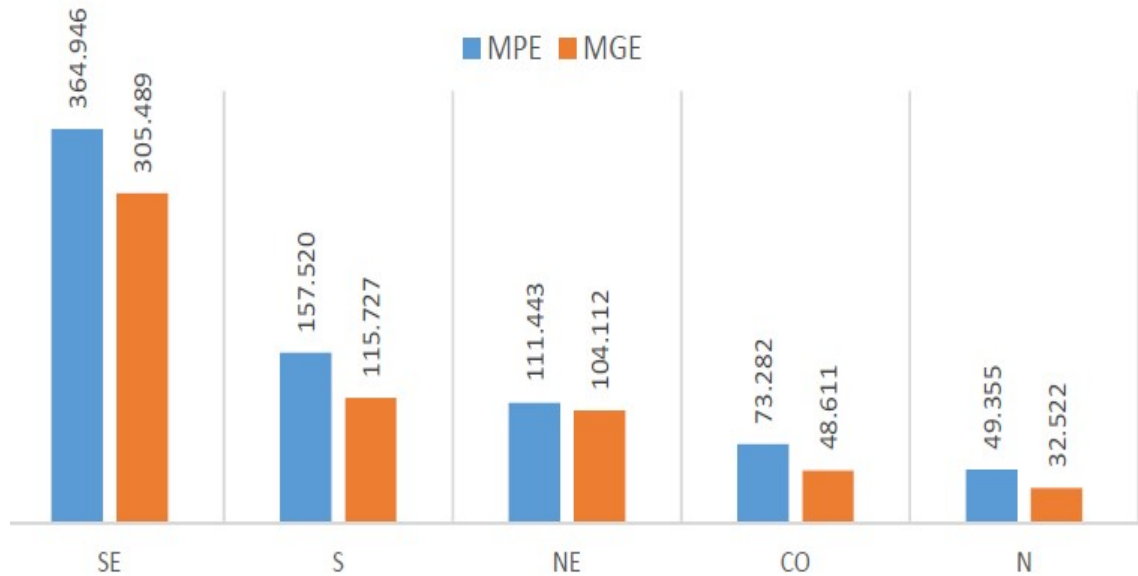
Figura 6 - Distribuição (%) do 1º emprego, por faixa etária em 2017



Fonte: Relatório Especial do CAGED – Primeiro Emprego nos Pequenos Negócios – Sebrae (2018)

Certifica-se também no relatório, que a distribuição do primeiro emprego, em 2017, por região e porte, deu-se em maior quantidade na região sudeste, e em contrapartida, a região nordeste foi a que menos ofereceu oportunidades para o ingresso no mercado de trabalho pela primeira vez:

Figura 7 - Distribuição do 1º emprego, em 2017, por região e porte



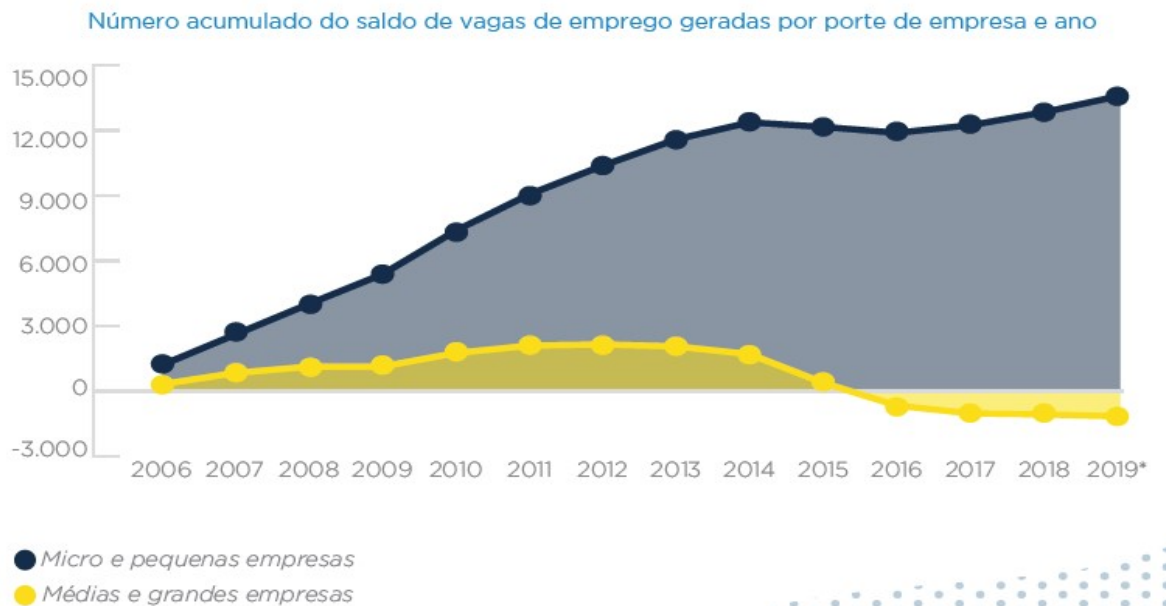
Fonte: Relatório Especial do CAGED – Primeiro Emprego nos Pequenos Negócios – Sebrae (2018)

É importante destacar a expressividade dos postos de trabalho oferecidos na região sudeste, ocupados por pessoas que ingressaram em seu primeiro emprego, em 2017, demonstrando que a mesma ainda se sobressai em relação a outras regiões do país quanto ao quesito empregabilidade, representando mais de ¼ do total de primeiro emprego do país.

De acordo com dados atualizados do Estudo Sobre Participação de Micro e Pequenas Empresas na Economia – Sebrae / FGV (2020), entre o período de 2006 a 2019, as micro e pequenas empresas foram responsáveis pela criação de cerca de 13,5 milhões de empregos.

De maneira diversa, no mesmo período, as médias e grandes empresas fecharam cerca de 1,1 milhão de postos de trabalho, o que demonstra a crucial importância das microempresas e empresas de pequeno porte para a economia nacional, uma vez que, ao gerar empregos, estas muitas vezes, recrutam aqueles que foram demitidos das médias e grandes empresas, influenciando também, diretamente no poder de compra da população, que movimenta os recursos auferidos, aquecendo o mercado.

Figura 8 - Número acumulado do saldo de vagas de emprego geradas por porte de empresa e ano



Fonte: Estudo Sobre Participação de Micro e Pequenas Empresas na Economia- Sebrae / FGV (2020)

Portanto, indubitavelmente, é notório que as microempresas e empresas de pequeno porte, conforme apresentado, são indispensáveis para a economia nacional, sendo importantes para o crescimento econômico e a geração de empregos, contribuindo de maneira significativa

com o PIB do país e para a diminuição do desemprego, proporcionando esperança de progresso e melhoria da qualidade de vida da população brasileira.

3 COMPLIANCE: ASPECTO CONCEITUAL, HISTÓRICO E LEGAL

O Estado, sistemas políticos e as mais variadas sociedades lutam contra a corrupção, incluindo também, vários outros atos ilegais, como por exemplo, o nepotismo, lavagens de capitais, enriquecimento ilícito, favorecimentos, crimes organizados e diversos outros.

Outrossim, as empresas também enfrentam os mais diversos problemas relacionados à corrupção. Nesse contexto, o *Compliance* surge enquanto um mecanismo de integridade de suma importância na busca por soluções eficazes nesse enfrentamento, procurando sempre erradicar a corrupção que atinge às empresas.

3.1 CONCEITO DE COMPLIANCE

O *Compliance* é um instrumento criado pela empresa, regido por normas internas, tendo como parâmetro as legislações externas, com o objetivo de conduzir os empregados e colaboradores a cumprir o regimento ético criado pela instituição.

O termo *Compliance*, segundo Camila Gonzalez Gullo (2019, p.9), “tem origem no verbo inglês “to comply”, que significa estar em conformidade com as regras, normas e procedimentos”, em outras palavras, é seguir o caminho ético definido pela empresa e buscar a refreção de riscos.

Nesse mesmo sentido, segundo Bertoccelli (2019, p. 35), “o seu alcance é muito mais amplo, devendo ser compreendido de maneira sistêmica, como um instrumento de mitigação de riscos, preservação dos valores éticos e de sustentabilidade corporativa”, contribuindo diretamente na preservação da saúde financeira da empresa.

Nessa mesma lógica, conforme ensinam Silva e Covac, no âmbito dos conceitos doutrinários, o *Compliance* é um termo muito expressivo:

O *Compliance*, no cenário corporativo e institucional, pode ser compreendido como um conjunto de disciplinas ou procedimentos destinados a fazer cumprir as normas legais e regulamentares, bem como as políticas e as diretrizes institucionais, além de detectar, evitar e tratar qualquer desvio ou inconformidade que possa ocorrer dentro da organização. (SILVA e COVAC, p. 3, 2015).

Nesse sentido, para que os seus funcionários sigam e cumpram as regras determinadas, a empresa estabelece, objetivando principalmente um comportamento ético, o cumprimento das leis internas e externas por meio do programa de *Compliance*.

Portanto, além das regras internas, a empresa implanta o ensino e a prática da legislação de um país junto aos seus colaboradores, estabelecendo quais as regras que ela julga cabíveis e importantes para o seu negócio, objetivando a existência não só do respeito às leis do país em que ela opera, mas também dos próprios valores da empresa, assim como acerca de questões ambientais, culturais, de ética e principalmente, no que diz respeito ao combate à corrupção.

Corroborando com tal afirmação, vejamos o que diz Costa et al. sobre o *Compliance*:

As políticas e procedimentos de *Compliance* precisam, de fato, estar coerentes com a atividade da empresa e devem ser escritos de forma clara, objetiva e estarem disponíveis em um local que seja acessível para todos os empregados. (COSTA et al, 2019, p. 20).

Dessa forma, o principal objetivo de um programa de *Compliance* é criar uma cultura, um agir ético em que tudo funcione corretamente, no intuito de que sejam respeitadas as leis, a individualidade das pessoas e dos indivíduos, tanto dos funcionários, quanto dos clientes e todos fornecedores da empresa. Assim, trata-se de uma questão global que envolve toda uma sistemática de normas e regulamentos, buscando tal objetivo.

Para que uma empresa construa, por meio de um programa de *Compliance*, um rumo a ser almejado, ela necessita de um gestor responsável pela sua implementação. Surge a figura do *Compliance Officer*, o qual atua com intenções de coibir práticas não legais, de maneira prévia e que facilite o controle do plano adotado pela empresa.

Ademais, o *Compliance Officer* não sofre restrições em desempenhar suas funções após o descobrimento das condutas indesejadas, já que o *Compliance* é uma forma de integralizar o pensamento de reduzir danos à sociedade empresária e o faz, também, por meio da correção das suas falhas. Afinal, apesar das práticas seguidas pelo *Compliance* darem uma previsibilidade de atuação sobre os seus componentes, está longe de se tornar uma atividade perfeita. Desta feita, atenta, similarmente, para formas de penalizar transgressores, respaldando na imagem do empreendimento uma figura de maior segurança para aqueles que desejem adquirir produtos ou injetarem capital na mesma.

Neste sentido, os operadores do programa de integridade são identificados como “*Compliance Officers*”, os quais possuem a responsabilidade de implementar conjuntos de atos e normas internas que garantam a integridade nas ações das instituições e empresas.

Nas palavras de César Caputo Guimarães, o mesmo conceitua a figura deste gestor como sendo:

Tais pessoas podem ser definidas como profissionais dotados de expertise técnica e de gestão, capazes de avaliar os riscos internos e externos de uma empresa com o objetivo de prevenir e minimizar os riscos de uma responsabilidade legal, em qualquer âmbito judicial. Assim, supervisiona o cumprimento das leis e regulamentos da empresa, seguindo as estratégias de *Compliance* que forem adotadas. (GUIMARÃES, 2019, p. 261).

Ainda, de acordo com o supracitado autor, o *Compliance Officer* tem a função precípua de:

Desenvolver e gerir o programa de integridade, criar regras e aprimorá-las permanentemente, apoiar a direção da empresa, inclusive, nos processos negociais, fornecer aconselhamento preventivo e treinamento aos integrantes da organização empresarial, introduzir e coordenar os meios de controle para manter o respeito às normas do programa, detectar antecipadamente os desvios, informar frequentemente aos conselhos de direção acerca da situação do programa, de novos riscos identificados e das medidas preventivas, além de executar e/ou coordenar investigações internas e tomar, junto com os diretores, medidas disciplinares punitivas e as destinadas a eliminar os âmbitos de vulnerabilidade da empresa. (LOBATO, 2016 , p. 12-14, apud GUIMARÃES, 2019, p. 262).

Vale destacar que as empresas que conseguem implantar e manter o *Compliance* efetivamente ativo obtêm um grande avanço no mercado, pois esse respectivo mecanismo de integridade contribui para o aumento de confiabilidade e credibilidade das mesmas, atraindo as relações com empresas e clientes que priorizam negociações transparentes, resultando em vantagem e competitividade.

3.2 ASPECTO HISTÓRICO

Estar em conformidade com os ditames impostos pela sociedade, como um todo, tem sido uma exigência cada vez mais presente na vida das pessoas e das empresas, assim como uma forma de garantir bons negócios, principalmente ante a enorme alavancagem que os mercados, nacional e internacional, vivem e que, por conseguinte, têm uma competitividade demasiada, o que, por muitas vezes, acaba emergindo no empreendedor o desejo de estar à frente dessa “corrida”, recorrendo a métodos não ortodoxos no meio legal.

Nesse sentido, a prática da corrupção tem como objetivo alcançar vantagem em alguma negociação, principalmente comercial, em que de um lado se tem a pessoa que obtém a vantagem, e do outro lado, a parte prejudicada.

Mesmo com toda a histórica decadência relacionada à corrupção, há consideráveis avanços em criações de mecanismos, sempre no intuito do combatê-la. Especificamente, os

primeiros instrumentos remetem ao início do século XX, criados pelo Banco Central dos Estados Unidos da América e, em decorrência disso, atos relacionados à busca por integridade, partindo principalmente do setor privado, dentro das empresas, se tornaram cada vez mais constantes.

Para combater esse mal, que é a corrupção, foram criados ao longo do tempo, mecanismos de integridade, tendo como objetivo principal implantar mais segurança, flexibilidade e estabilidade no cenário financeiro norte-americano. Diante de tais circunstâncias, surge o “*Compliance*”, na década de 1960, enquanto um mecanismo organizado, sistematizado e inovador.

Apesar da importância e preocupação com o combate à corrupção, a sua prática persistia, ocorrendo diversos escândalos internacionais, destacando-se alguns acontecimentos experimentados pelos Estados Unidos, os quais exigiram medidas punitivas intensificadas, em relação aos atos lesivos sofridos.

Dentre esses escândalos, destaca-se o conhecido como “*Lockheed*”, o qual determinou, de maneira incisiva, a criação e implantação do *Compliance* para o combate à corrupção nacional.

O escândalo de *Lockheed* aconteceu entre os anos de 1950 a 1970, no qual se descobriu um forte meio de corrupção praticado por uma empresa norte-americana no setor da indústria aeronáutica, a qual se utilizava da corrupção dos agentes de diversos países para garantir contratos de aeronaves.

Depois de descoberto o escândalo de *Lockheed*, foi verificado que houve, através de suborno, pagamentos de milhões de dólares para agentes de, pelo menos, 15 nações distribuídas no mundo, tudo com intuito de alavancar as vendas e garantir contratos estrangeiros.

Após uma série de escândalos de corrupção nos Estados Unidos, conforme ensina Lima (2018), houve a criação da FCPA – *Foreign Corrupt Practices Act* (Lei Contra Práticas de Corrupção Estrangeira), promulgada em 1977, com o objetivo de prevenir e punir àqueles que praticassem a corrupção corporativa internacional.

A finalidade da FCPA era aplicar sanções a pessoas físicas e jurídicas norte-americanas que praticassem atos de corrupção, tanto em território nacional, quanto fora dele.

Tais medidas, com o propósito de impedir práticas ilícitas, exerceram influências no plano internacional, de forma a despertar outros países, como o Brasil, para a necessidade da implementação de um programa de integridade eficaz no combate à corrupção.

No Brasil, nos séculos, XX e XXI, a corrupção atingiu patamares epidêmicos, encontrando-se em todos os diferentes planos políticos e, prática e lamentavelmente, hospedando-se no cotidiano brasileiro, gerando indignação por parte da população, diante da frequência com que os escândalos de corrupção assolavam o Estado brasileiro, sobretudo nos domínios da Administração Pública, por onde transitam valores monetários de elevada monta.

No Brasil, em meados dos anos 90, ocorreu um dos maiores escândalos de lavagem de dinheiro no cenário nacional, o Banestado, o qual resultou em mais de 30 bilhões de dólares evadidos para os paraísos fiscais, tendo contribuído para a necessidade da criação de mecanismos mais eficientes no combate à corrupção no país.

Nesse contexto, com a perspectiva de tornar a legislação positivada uma ferramenta hábil para o combate à corrupção, foi elaborada uma legislação específica, a Lei nº 9.613, de 3 de março de 1998, almejando o combate aos crimes de lavagem de dinheiro. Apesar da criação da referida lei, nota-se que, em nosso país, o combate a condutas ilícitas, de forma efetiva, ocorreu tardiamente, uma vez que, conforme observações históricas, a corrupção é registrada desde o período colonial.

Apesar da criação da supracitada lei, o termo *Compliance* ainda não estava inserido de forma direta sobre a mesma, todavia a busca por um mecanismo de integridade já estava lá contemplada.

Conforme ensina Paulo Henrique Briante Alonso (2015, p. 30), “mesmo que a respectiva lei tenha sido promulgada no ano de 1998, a evolução do tema se dá com mais afínco apenas em 1999, após o Estado brasileiro assumir compromissos perante organismos internacionais com a ratificação de convenções de combate à corrupção”.

No ano seguinte, em 2000, buscando boa governança e demonstrando preocupação com a moral e a política do país, foi promulgado no Brasil o Decreto 3.678/2000, o qual trata do Combate à Corrupção praticada por Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE.

Posteriormente, em 2002, avançando de maneira positiva, houve a promulgação do Decreto nº 4.410/2002, um instrumento que visou promover e fortalecer o desenvolvimento de mecanismos necessários para detectar, prevenir, e punir aqueles que praticassem a corrupção.

Subsequentemente, no ano de 2006, foi promulgado o Decreto Presidencial nº 5.678/2006, cuja finalidade foi aperfeiçoar e fortalecer a prevenção e o enfrentamento da corrupção de forma eficaz e eficiente.

Apesar da criação de leis, no intuito de combater a corrupção no Brasil, a sua prática persistiu. Vale à pena trazer a memória que, no ano de 2013, milhares de pessoas foram às ruas, em forma de protestos, em cidades importantes, reivindicar mudanças, assumindo uma postura relevante no que diz respeito à luta contra corrupção e a negligência governamental em nosso país, trazendo a elite política para discutir tais assuntos, uma vez que, nas palavras de Marcio Pestana (2018, p. 1), a corrupção já havia atingido patamares epidêmicos.

Assim sendo, repara-se que, por conta do clamor social, o combate à corrupção no Brasil vem sendo cada vez mais aderido ao longo das últimas décadas, impulsionando, mesmo que de forma lenta, o país a buscar incessantemente por instrumentos normativos que possam promover esse enfretamento.

3.3 BRASIL: LEI Nº 12.846/13 E A RESPONSABILIDADE OBJETIVA DA PESSOA JURÍDICA

Com a discussão sobre a epidemia de atos ilícitos que assolava o nosso país em meados de 2013 surgiu, segundo Zanetti, uma nova lei que leva ao combate à corrupção, chamada “Lei Anticorrupção”:

Influenciado por tal tendência e quiçá premido por circunstâncias conjunturais, o Brasil dá o segundo passo formal e concretiza os compromissos internacionais assumidos nas Convenções, editando, em 2013, a Lei nº 12.846, que dispõe sobre a responsabilidade civil e administrativa das pessoas jurídicas, em razão de atos lesivos à Administração Pública brasileira ou estrangeira. Tal estatuto legal é conhecido como “Lei Anticorrupção”, motivo pelo qual nos referimos a ele tanto pelo número quanto pela epígrafe. (ZANETTI, 2016, p. 46).

Como explica Paulo Henrique Briante Alonso, a lei anticorrupção tem como objetivo punir pessoas jurídicas que atentem contra a administração pública nacional, classificando como crimes e responsabilizando a empresa que assim praticá-los:

A lei nº 12.846 se destina as sociedades empresárias e sociedades simples, independentemente da forma de organização ou modelo societário adotado, ou seja, quaisquer fundações, associações de entidades ou pessoas, ou sociedades estrangeiras, que tenham sede, filial ou representação no território brasileiro, mesmo que só possua: departamento comercial no Brasil, loja de varejo, representantes, investimento em empreendimento no Brasil sem ser o principal acionista ou operação temporária relacionada à Copa do Mundo ou Olimpíadas. (ALONSO, 2015, p.31).

Conforme Alonso (2015, p.31), a Lei brasileira responsabiliza a pessoa jurídica nas esferas civil e administrativa pelos atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

Dessa forma, observa-se que o intuito principal da respectiva Lei é estabelecer hipóteses para responsabilizar, de forma objetiva, as pessoas jurídicas envolvidas em atos de corrupção, e mais, a punibilidade tanto na esfera civil, quanto na esfera administrativa.

Nos termos do artigo 7º da Lei Anticorrupção, a aplicação de sanção e o consequente pagamento de indenização no âmbito da responsabilidade civil se darão unicamente quando houver a existência do dano e a necessidade de sua reparação.

Quanto à responsabilidade administrativa, a Lei estabelece, em seu artigo 6º, que se dará unicamente quando decorrer de uma conduta ilícita prevista anteriormente em lei e com sanção definida, vinculando o agente público agir apenas nessas hipóteses.

No que diz respeito às sanções punitivas, estas vão desde multas pecuniárias, retenção de depósitos, publicação de decisão condenatória, até a inscrição no cadastro nacional de empresas punidas.

As multas aplicadas às empresas que se envolvem em algum ato lesivo podem variar de 0,1% a 20% do faturamento bruto do último exercício anterior ao da instauração do processo administrativo, conforme disposto no artigo 6º, inciso I, da Lei 12.846/2013:

Art. 6º Na esfera administrativa, serão aplicadas às pessoas jurídicas consideradas responsáveis pelos atos lesivos previstos nesta Lei as seguintes sanções:
I - multa, no valor de 0,1% (um décimo por cento) a 20% (vinte por cento) do faturamento bruto do último exercício anterior ao da instauração do processo administrativo, excluídos os tributos, a qual nunca será inferior à vantagem auferida, quando for possível sua estimação.

Nesse sentido, verifica-se que optar por proveitos ilícitos pode comprometer drasticamente a saúde financeira da empresa, pois o percentual da sanção não é sobre o lucro, mas sobre todo o faturamento da mesma.

Estar em conformidade com a lei traz uma série de vantagens, pois com um programa de *Compliance* efetivamente ativo, será observada a dosimetria das sanções que poderão ser aplicadas, conforme artigo 5º, § 4º do Decreto 8.420/2015:

Art. 5º No ato de instauração do PAR, a autoridade designará comissão, composta por dois ou mais servidores estáveis, que avaliará fatos e circunstâncias conhecidos e intimará a pessoa jurídica para, no prazo de trinta dias, apresentar defesa escrita e especificar eventuais provas que pretende produzir.
[...]

§ 4º Caso a pessoa jurídica apresente em sua defesa informações e documentos referentes à existência e ao funcionamento de programa de integridade, a comissão processante deverá examiná-lo segundo os parâmetros indicados no Capítulo IV, para a dosimetria das sanções a serem aplicadas.

Além disso, é importante frisar que o Programa de Integridade (*Compliance*) está previsto no artigo 41, do Decreto 8.420, de 18 de março de 2015, tendo como objetivo principal, a regulamentação da Lei Anticorrupção:

Art. 41. Para fins do disposto neste Decreto, programa de integridade consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

Parágrafo Único. O programa de integridade deve ser estruturado, aplicado e atualizado de acordo com as características e riscos atuais das atividades de cada pessoa jurídica, a qual por sua vez deve garantir o constante aprimoramento e adaptação do referido programa, visando garantir sua efetividade.

Encontramos na Lei supracitada, em seu artigo 42, inciso IX, disposições que acenam para a figura do “responsável pela aplicação do programa de integridade” (*Compliance Officer*):

Art. 42. Para fins do disposto no § 4º do art. 5º, o programa de integridade será avaliado, quanto a sua existência e aplicação, de acordo com os seguintes parâmetros:

[...]

IX - independência, estrutura e autoridade da instância interna responsável pela aplicação do programa de integridade e fiscalização de seu cumprimento.

Tal previsão constata-se como inédita, pois reúne deveres de fiscalização e acompanhamento por uma pessoa de hierarquia superior aos demais, que adapte os acontecimentos da empresa aos segmentos do *Compliance*.

Nota-se que o *Compliance*, considerado como Programa de Integridade, possui previsão legal no nosso ordenamento jurídico. Vale observar também que não há impedimento para a responsabilização da pessoa física que cometeu os atos ilícitos por interesse pessoal, porém, para que haja a responsabilização de uma pessoa física nos feitos ilegais praticados dentro da empresa, o sistema de integridade implantado e efetivamente ativo, pode, sem sombra de dúvidas, facilitar a comprovação de inculpabilidade por parte da empresa, uma vez que fere a sua conduta.

Acerca do tema, Dorival de Freitas Junior afirma:

Deve ser levado em conta se a empresa que está sendo acusada mantém setor de *Compliance*, podendo, em caso de instauração de um Processo Administrativo de Responsabilização (PAR), apresentar em sua defesa escrita informações e documentos referentes à existência e ao funcionamento de programa de integridade. Com base nestas informações, a comissão processante, após examiná-los, definirá a dosimetria das sanções a serem aplicadas. (JUNIOR, 2017, p. 139).

É a partir daí que o *Compliance* passa ser realmente implantado nas empresas que prezam por integridade e boa conduta no mercado, pela razão que o tal instrumento é capaz de atingir os objetivos positivos almejados por meios de políticas, monitoramentos e procedimentos internos das empresas.

Atualmente, percebe-se que a Lei Anticorrupção vem impulsionando as empresas a criarem normas que mantenham seus atos cada vez mais transparentes e, acima de tudo, atos que tenham o reflexo da integridade, para que não venham sofrer punições previstas pela lei 12.846/13.

Dessarte, o cenário nacional tem acompanhado o internacional que, desde o início do século XX, vem criando instrumentos de combate à corrupção, tornando a integridade nos negócios cada vez mais presentes e, com o impulso da Lei Anticorrupção em nosso país, mesmo que tardio, as empresas estrangeiras cada vez mais têm se relacionado com empresas brasileiras que possuem mecanismos e normas que garantam a integridade nos negócios, representando um avanço significativo que contribui para o bem da economia nacional.

4 A PESQUISA

A pesquisa foi realizada no intuito de demonstrar, a partir da aplicação de pilares que fundamentam o *Compliance*, a possibilidade da implantação de um programa de integridade a baixo custo, que, sem comprometer as finanças do empreendimento, possibilita às microempresas e empresas de pequeno porte diversas vantagens, dentre as quais, um lugar de destaque no que tange às relações negociais, propiciando ainda, uma eficiente previsão de riscos do negócio e melhor gerenciamento dos colaboradores e dos mais diversos setores que possuam.

4.1 OS NOVE PILARES FUNDANTES DO PROGRAMA DE *COMPLIANCE*

A implementação de um efetivo programa de *Compliance* proporciona vantagens que destacam a empresa de maneira positiva, como a boa reputação no mercado e o fortalecimento da marca, sempre resultando em um posicionamento bem sucedido ante a concorrência.

A construção e a gerência de um programa de *Compliance* efetivo dependem da aplicação de pilares basilares, quais sejam:

1. Suporte da Alta Administração;
2. Avaliação de Riscos;
3. Código de Conduta e Políticas de *Compliance*;
4. Controles Internos;
5. Comunicação e Treinamento;
6. Canal de Denúncias;
7. Investigação;
8. *Due Diligence* de Terceiros;
9. Monitoramento e Auditoria.

Nesse sentido, os nove pilares fundantes de um programa de *Compliance* serão expostos de maneira sucinta, porém contundente, com vistas a esclarecer o que cada um representa, bem como a importância que os mesmos têm para o êxito na execução do programa.

4.1.1 Suporte da Alta Administração

Antes que se inicie a implementação do *Compliance* é necessário que o líder da empresa — seja o presidente, o CEO, o diretor ou proprietário — compreenda a importância

desse programa de integridade, para que assim, possa apoiá-lo, partindo do entendimento de que esse trabalho preventivo é menos custoso, comparado a futuras ações detectivas.

É esperado que o programa de *Compliance* seja aprovado pela Alta Direção e que haja um acompanhamento periódico das ações e dos resultados. Em suma, conforme ensina Abbi (2009, p.15), “deve haver consciência de que todo trabalho preventivo é menos custoso do que uma ação detectiva ou reativa”.

Após o apoio e a compreensão desse mecanismo, o líder empresarial dará autonomia financeira para iniciar a construção do programa de *Compliance*, ciente de que é preciso cumprir as regras que serão impostas, representando um exemplo a ser seguido pelos empregados, cobrando a efetividade desse mecanismo.

Com o cumprimento das regras, a liderança passa a demonstrar a importância do programa, sendo o seu comprometimento, requisito primordial, uma vez que, segundo Carlos Henrique da Silva Ayres (2014), “aqueles que estão no topo de uma organização estão em melhor posição para promover uma cultura de *Compliance*”.

Conforme apresentado no Guia da Controladoria Geral da União, denominado “Programa de Integridade – Diretrizes para Empresas Privadas”, o empenho da Alta Administração para com a efetividade do *Compliance* é essencial e pode ocorrer de várias formas:

O apoio permanente e o compromisso da alta direção com a criação de uma cultura de ética e integridade na empresa é a base de um Programa de Integridade Efetivo. A alta direção da empresa pode demonstrar por diversos modos seu compromisso com o programa de integridade. O presidente e diretores podem reafirmar seu compromisso, por exemplo, ao incorporarem o assunto a seus discursos, de forma a demonstrar que conhecem os valores éticos pelos quais a empresa se pauta e as políticas que são aplicadas. A alta direção podem também incluir a verificação da efetividade das ações de integridade como pauta permanente ou frequente de suas reuniões, ou de seus encontros com gerentes e outros integrantes da média direção da empresa. A destinação de recursos adequados para a implantação do Programa de Integridade é, sem dúvida, outro fator de grande importância para evidenciar o comprometimento, conforme será discutido no tópico seguinte. (CGU, 2015, p. 8).

Portanto, o comprometimento da Alta Administração se faz presente, tanto na destinação de recursos financeiros, quanto na estima dos valores éticos que a empresa busca cumprir, o qual resultará na efetividade do programa de *Compliance*.

4.1.2 Avaliação de Riscos

A implementação do *Compliance* propõe alguns desafios, dentre os quais, a realização da avaliação de riscos, que identificará onde pulsam os problemas, isto é, detectar erros prejudiciais que envolvem a empresa.

A análise de riscos se dá por meio de pesquisas sobre dificuldades que a empresa te enfrentado como ações judiciais, autuações de órgãos reguladores, análise de dados, levantamento de informações contábeis e tributárias da empresa, e por fim, desenvolver regras, políticas e procedimentos para detectar, prevenir e deter a ocorrência dos atos indesejados.

Nas palavras de Daniel Sibille (2019, p.6), “a efetiva condução de uma análise de riscos envolve uma fase de planejamento, entrevistas, documentação e catalogação de dados, análise de dados e estabelecimento de medidas de remediação necessárias”.

Segundo o Guia da Controladoria Geral da União, a análise de riscos deve ser periódica:

É importante que o processo de mapeamento de riscos seja periódico a fim de identificar eventuais novos riscos, sejam eles decorrentes de alteração nas leis vigentes ou de edição de novas regulamentações, ou de mudanças internas na própria empresa, como ingresso em novos mercados, áreas de negócios ou abertura de filiais, por exemplo. (CGU, 2015, p.11).

Dessa forma, conclui-se que a periodicidade da avaliação de riscos assegura a efetividade do *Compliance*, de modo que a gestão dos riscos tem por finalidade manter o programa de integridade constantemente efetivo, uma vez que preserva a empresa consciente e atenta sobre os riscos que lhe são característicos.

4.1.3 Código de Conduta e Políticas de *Compliance*

Unificar a conduta e o comportamento de todos os funcionários da empresa por meio de um código de ética é, de certa forma, conduzi-los no caminho que se pretende trilhar.

Para a empresa, elaborar um código de conduta consiste em organizar uma estrutura normativa de comportamentos, princípios éticos internos e normas desejadas pela alta direção, objetivando que todos os colaboradores os coloquem diariamente em prática. Para tanto, é importante que o código de conduta seja simples, claro e acessível aos clientes e parceiros e, acima de tudo, de fácil compreensão.

O código de procedimentos internos é essencial para que um mecanismo de integridade seja efetivo, conforme disposto no artigo 41, parágrafo único, do Decreto 8.420/2015, que regulamenta a Lei Anticorrupção:

Art. 41. Para fins do disposto neste Decreto, programa de integridade consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

Parágrafo Único. O programa de integridade deve ser estruturado, aplicado e atualizado de acordo com as características e riscos atuais das atividades de cada pessoa jurídica, a qual por sua vez deve garantir o constante aprimoramento e adaptação do referido programa, visando garantir sua efetividade.

Sendo assim, a criação de um código de conduta ética demonstrará a postura da empresa em relação aos diversos assuntos relacionados a suas práticas de negócios, servindo como fonte de consulta não só para os funcionários, mas também para parceiros comerciais.

4.1.4 Controles Internos

O cumprimento das regras estabelecidas no código interno de conduta ética é de suma importância, demonstrando que o mecanismo está funcionando e agregando valor.

A essência do controle interno é colaborar com uma gestão precisa, identificando possíveis irregularidades ou ineficiências do programa de integridade, ou seja, consiste nos registros operacionais dos procedimentos adotados para monitorar e certificar que o programa de *Compliance* está sendo executado, auxiliando nos objetivos da empresa, na escrituração contábil confiável e na documentação adequada de todo o programa.

De acordo com Antonio Alves de Carvalho Neto (2017, p.5), o controle interno é o “conjunto de práticas que asseguram o gerenciamento dos riscos que envolvem a implementação da estratégia para o alcance dos objetivos”.

Nesse sentido, o propósito do controle interno é cumprir a missão institucional da empresa e lograr êxito nos objetivos principiados.

4.1.5 Comunicação e Treinamento

A ordem para a elaboração de um código de conduta ética é dada pelos superiores da empresa, que muitas vezes, contratam ou nomeiam pessoas que se responsabilizam pela construção do guia.

Após a elaboração das regras de conduta, o próximo passo é levar ao conhecimento de todos os colaboradores da empresa, sem exceção, para que assim, o sucesso do programa de *Compliance* seja garantido.

Com a evolução da tecnologia existem diversas formas para que essa divulgação seja feita, como a circulação jornais internos, e-mail, notícias através das redes sociais e dentre outros, seguindo a orientação prevista no Guia da Controladoria Geral da União, de que todo o texto seja elaborado de forma acessível e de fácil compreensão:

A divulgação pode ser feita por intermédio de jornais internos, cartazes, e-mail e notícias na rede corporativa. É importante que os funcionários saibam da existência de canais de denúncia, de políticas de proteção a denunciante e que tenham consciência sobre a possibilidade de reportar casos suspeitos. Para garantir a ciência de todos sobre o código de ética e as políticas de integridade, a empresa pode, por exemplo, solicitar que funcionários assinem documento atestando conhecimento. (CGU, 2015, p.20).

Desse modo, além da preocupação em criar, a empresa deve produzir meios que facilitem a introdução do código de conduta ética no comportamento de seus funcionários, dia a dia, comunicando e dando exemplos, assim obterá um mecanismo efetivo.

Tão importante quanto o conhecimento das regras de conduta é o treinamento periódico dos funcionários, para que eles saibam como e quando aplicar cada princípio instituído pela empresa.

Portanto, para conseguir a efetividade das regras, é necessário que a empresa disponibilize, por meio dos responsáveis pela implementação do *Compliance*, treinamentos em que todos os funcionários da instituição participem.

Por fim, a comunicação e o treinamento periódico com cunho educativo para a disseminação das normas internas, dos valores, condutas corretas e éticas nos negócios servirão para dar publicidade e promover a interação dos colaboradores, que responderão de forma positiva aos anseios da empresa.

4.1.6 Canal de Denúncias

Sabe-se que as práticas dos empregados que violam princípios da empresa são comuns e descobrir como e de que forma estão sendo feitos é a parte mais difícil para sanar tais problemas.

Dessa forma é imprescindível a criação de um canal de denúncias, pois ele é o veículo que servirá de comunicação para os funcionários, público externo e parceiros informarem a

violação de condutas e políticas da instituição, tais como os atos inadequados de colaboradores, executivos e terceiros ligados à empresa.

A criação de um canal de denúncias é um requisito para que o programa de integridade seja avaliado, conforme previsto no artigo 42, inc. X, do Decreto 8.420/2015:

Art. 42. Para fins do disposto no § 4º do art. 5º, o programa de integridade será avaliado, quanto a sua existência e aplicação, de acordo com os seguintes parâmetros:

X - canais de denúncia de irregularidades, abertos e amplamente divulgados a funcionários e terceiros, e de mecanismos destinados à proteção de denunciante de boa-fé.

Sabendo das limitações dos funcionários da instituição é fundamental a criação de diversos meios para receber denúncias, garantindo a efetividade do canal. Além do mais, oferecer aos empregados a opção de denúncias anônimas também é bastante efetivo para a funcionalidade, pois assim a confiança daqueles que tenham algo a reportar será conquistada.

A funcionalidade do canal se dará de acordo com o tipo da empresa, analisando as particularidades dos seus funcionários, seus aspectos culturais, escolaridade, acessos à internet e entre outros. Isso determinará o meio para o recebimento de denúncias, todavia, ressalta-se a importância da viabilização do canal para terceiros, parceiros e o público externo.

Para Daniel Sibille (2019, p.13), “aqueles funcionários que querem fazer a coisa certa e que estão vendo algo errado acontecendo precisam ter um canal seguro para comunicarem suas preocupações para a empresa”, ou seja, o canal de denúncias deverá garantir segurança e anonimato, caso contrário, dificilmente o mecanismo terá efetividade.

4.1.7 Investigação

A investigação identificará se um determinado ato foi de corrupção ou alguma outra prática reprovável, seja de má conduta ou má-fé. Dessa forma, os gestores da instituição devem ser convictos sobre qual deve ser a condução apropriada.

As empresas devem estar estruturadas e aparelhadas para passar por esse processo de investigação, visando minimizar o máximo de riscos possíveis para o seu negócio e a sua imagem.

Com o canal de denúncias implementado na empresa, sendo ele efetivamente ativo, os comportamentos ilícitos praticados contra a instituição serão facilmente identificados e combatidos.

Segundo Alexandre Serpa, o meio mais comum e eficiente para iniciar investigações é pelo canal de denúncias:

Uma investigação interna pode ser iniciada de diversas maneiras. A mais comum é por meio de uma denúncia. De acordo com um relatório da Associação de Examinadores Certificados de Fraudes (ACFE), 40% das fraudes investigadas em uma empresa são identificadas depois de denunciadas por um funcionário ou terceiros.(SERPA, 2019, p.2).

Sendo assim, após receber as denúncias, a investigação interna, obrigatoriamente, será iniciada por um responsável treinado e imparcial, o qual terá como objetivo identificar o problema, remediar e sanar os riscos que possam comprometer o bem da empresa.

De acordo com a Cartilha de *Compliance* Federasul, a investigação interna é imprescindível para a efetividade de um programa de *Compliance*:

A realização de investigações internas consiste em um dos meios para assegurar a efetividade do programa de *Compliance*. Por isso, é imprescindível que a investigação interna seja imparcial, independente, sigilosa e analítica. (CCF, 2019, p.17).

Durante as investigações, é indispensável que o responsável elabore um relatório de investigação, pois poderá ser utilizado como meio de prova para possíveis processos judiciais, podendo ser classificado como sigiloso e restrito àqueles que estão envolvidos no processo para sanar os problemas internos.

Destarte, percebe-se que o canal de denúncia e a investigação interna são inseparáveis, de modo que, o anonimato do denunciante influenciará de forma direta na isenção de danos ou retaliações.

4.1.8 Due Diligence de Terceiros

Antes de explanar o respectivo pilar, é de extrema importância compreender o significado do termo *Due Diligence*, que, em sua tradução literal, significa Diligência Prévia.

Sendo assim, esse pilar consiste na investigação prévia de terceiros no que diz respeito à reputação, situação financeira, histórico dos parceiros de negócios, trabalhadores, terceirizados e entre outros.

A investigação prévia da reputação de terceiros resulta na isenção de responsabilização subsidiária ou sucessória, ou seja, o respectivo pilar evita que a empresa se relacione com terceiros que possuam um histórico negativo nas relações comerciais.

Segundo Daniel Sibille, toda empresa que prioriza uma conduta comercial ética tem por obrigação adotar esse respectivo pilar para entender de forma clara o intuito daquele possível parceiro de negócio, analisando suas práticas comerciais através do histórico:

Assim, empresas que realizam negócios por meio de parceiros, representantes ou revendedores devem adotar um robusto processo de *Due Diligence* (ou avaliação prévia à contratação) para entender de forma abrangente a estrutura societária e situação financeira do terceiro, bem como levantar o histórico dos potenciais agentes e outros parceiros comerciais, de forma a verificar se estes têm histórico de práticas comerciais antiéticas ou que, de outra forma, poderá expor a empresa a um negócio inaceitável ou que envolva riscos legais. (SIBILLE, 2019, p.16).

Com a análise prévia, a decisão para firmar parceria será tomada a partir do histórico de negócio da empresa, assim, as chances de se realizar maus negócios cairão, diminuindo também os riscos.

Em suma, o objetivo é prevenir que a empresa se associe à outra que despreze a boa conduta ou que execute práticas comerciais inaceitáveis, causando riscos que comprometam a sua imagem e saúde financeira.

4.1.9 Monitoramento e Auditoria

A implementação do Programa de *Compliance* passa por diversas fases e, para que a empresa alcance a sua efetividade, é necessário que os responsáveis pela introdução desse mecanismo criem planos que sirvam de monitoramento.

O monitoramento consiste na análise constante das informações dos controles internos e a sua conformidade, mantendo a sua efetividade e a identificação de falhas no programa, todavia, deverá estar em consonância com o artigo 42, inciso XV, do Decreto 8.420/2015.

Art. 42. Para fins do disposto no § 4º do art. 5º, o programa de integridade será avaliado, quanto a sua existência e aplicação, de acordo com os seguintes parâmetros:

[...]

XV - monitoramento contínuo do programa de integridade visando seu aperfeiçoamento na prevenção, detecção e combate à ocorrência dos atos lesivos previstos no art. 5º da Lei nº 12.846, de 2013.

A auditoria, por sua vez, permite, através da criação de instrumentos, identificar erros e falhas, a fim de certificar se os pilares do Programa de *Compliance* estão sendo respeitados e cumpridos.

Segundo o Professor Humberto F. Oriá Filho (2019, p.117), “auditoria interna efetua seus trabalhos de forma aleatória e temporal, por meio de amostragens para certificar-se do cumprimento das normas e processos instituídos pela Alta Administração”.

Portanto, as ações de monitoramento a auditoria trarão diversas vantagens, tendo em vista possibilitarem diagnósticos prévios de erros, protegendo a empresa contra atos ilegais cometidos por seus funcionários, além de propiciar uma visão geral do programa de *Compliance*, que garantirá tomada de decisões futuras ponderadas e eficientes.

4.2 A VIABILIDADE DA IMPLANTAÇÃO DO *COMPLIANCE* PARA MICROEMPRESAS E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE

Toda e qualquer organização, seja ela de grande ou pequeno porte, pode ter um programa de *Compliance* efetivo, se adequando ao tamanho e as peculiaridades do negócio.

A Lei nº 12.846/2013 entrou em vigor e trouxe a obrigatoriedade das empresas no quesito integridade. Conhecida como Lei Anticorrupção, a norma define que toda empresa será obrigada a estar em conformidade com as regras legais, independentemente do seu tamanho.

Ciente da dimensão das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, visando uma adequação simplificada, porém adequada e responsável à Lei Anticorrupção, a Controladoria Geral da União - CGU criou a Portaria nº 2.279/2015, a qual traz requisitos mínimos de *Compliance* para essas empresas.

Corroborando com a Lei Anticorrupção, a Portaria nº 2.279/2015, em seu artigo primeiro, parágrafo segundo, garante a simplificação do programa de integridade para as Microempresas e Empresas de Pequeno Porte:

Art. 1º As medidas de integridade de microempresa ou empresa de pequeno porte, para fins da aplicação do disposto no inciso V do art. 18 e no inciso IV do art. 37 do Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015, serão avaliadas nos termos desta Portaria.
§ 2º A implementação, por microempresa ou empresa de pequeno porte, dos parâmetros de que trata o § 3º e o caput do art. 42 do Decreto nº 8.420, de 2015, poderá ser efetivada por meio de medidas de integridade mais simples, com menor rigor formal, que demonstrem o comprometimento com a ética e a integridade na condução de suas atividades.

Nesse sentido, dispõe o § 3º e o caput do art. 42, do Decreto nº 8.420, de 2015:

Art. 42. Para fins do disposto no § 4º do art. 5º, o programa de integridade será avaliado, quanto a sua existência e aplicação, de acordo com os seguintes parâmetros:
[...]

§ 3º Na avaliação de microempresas e empresas de pequeno porte, serão reduzidas as formalidades dos parâmetros previstos neste artigo, não se exigindo, especificamente, os incisos III, V, IX, X, XIII, XIV e XV do caput.

Desse modo, o supracitado artigo, do Decreto nº 8.420/2015, no que diz respeito ao programa de integridade das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte não exige o seguinte:

III - padrões de conduta, código de ética e políticas de integridade estendidas, quando necessário, a terceiros, tais como, fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados;

[...]

V - análise periódica de riscos para realizar adaptações necessárias ao programa de integridade;

[...]

IX - independência, estrutura e autoridade da instância interna responsável pela aplicação do programa de integridade e fiscalização de seu cumprimento;

X - canais de denúncia de irregularidades, abertos e amplamente divulgados a funcionários e terceiros, e de mecanismos destinados à proteção de denunciantes de boa-fé;

[...]

XIII - diligências apropriadas para contratação e, conforme o caso, supervisão, de terceiros, tais como, fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados;

XIV - verificação, durante os processos de fusões, aquisições e reestruturações societárias, do cometimento de irregularidades ou ilícitos ou da existência de vulnerabilidades nas pessoas jurídicas envolvidas;

XV - monitoramento contínuo do programa de integridade visando seu aperfeiçoamento na prevenção, detecção e combate à ocorrência dos atos lesivos previstos no art. 5º da Lei nº 12.846, de 2013.

Portanto, não se espera dessas empresas uma estrutura de *Compliance* extremamente robusta e ampla ou que abranja diretamente terceiros, o que se espera é que exista uma estrutura mínima que garanta que o programa de integridade seja efetivo, endereçando os riscos que sejam presentes no respectivo negócio.

Assim, a simplificação de um programa de integridade poderá ser com menor rigor formal, contudo é necessário que seja demonstrado o comprometimento da empresa com o cumprimento das normas na condução de suas atividades.

Diferentemente de uma grande empresa, quando se fala de Microempresa e Empresa de Pequeno Porte, tem-se uma organização muito menor, dessa forma, torna-se mais simples a implementação do *Compliance*, uma vez que a Portaria nº 2.279/2015 extrai a obrigatoriedade da presença de alguns pilares do programa de integridade, sem, porém, que perda a sua essencialidade e efetividade.

A Portaria nº 2.279/2015 estabelece, em seu artigo segundo, incisos I e II, que as medidas de integridade serão avaliadas e as Microempresas ou Empresa De Pequeno Porte deverão apresentar relatório de perfil e relatório de conformidade.

A referida lei determina o seguinte, em seu artigo quarto, incisos I, II e parágrafo único, *in verbis*:

Art. 4º No relatório de conformidade, a microempresa ou a empresa de pequeno porte deverá:

I - relacionar e demonstrar o funcionamento das medidas de integridade adotadas; e
II - demonstrar como as medidas de integridade contribuíram para a prevenção, detecção e remediação do ato lesivo objeto da apuração.

Parágrafo único. A comprovação das informações de que trata o caput pode abranger a apresentação de documentos oficiais, correios eletrônicos, cartas, declarações, correspondências, memorandos, atas de reunião, relatórios, manuais, imagens capturadas da tela de computador, gravações audiovisuais e sonoras, fotografias, ordens de compra, notas fiscais, registros contábeis ou outros documentos, preferencialmente em meio digital.

Nesse diapasão, destaca-se que além do cumprimento da legislação vigente, estar em *Compliance* significa também reduzir custos e danos à imagem da empresa. Segundo Arnold Schilder:

Estudos referentes ao valor comercial do *Compliance* comprovam que cada um dólar gasto significa a economia de cinco dólares referentes a custos com processos judiciais, danos à imagem e perda de produtividade. (ARNOLD SCHILDER, 2006, apud SILVA; COVAC, 2015, p. 12).

Por outro lado, não estar em *Compliance* pode gerar despesas, comprometer a imagem da empresa e, por conseguinte, a sua saúde financeira. Ensina Lamboy:

Os custos da empresa por não estar em *Compliance* podem ser bem elevados e incluem: danos à reputação da organização, dos seus funcionários e perda de valor da marca; má alocação de recurso e redução da eficiência e da inovação; cassação das licenças de operação; sanções administrativas, pecuniárias e, dependendo do caso, criminais às organizações e aos indivíduos; e custos secundários e não previstos (advogados, tempo da alta gerência, etc.). (LAMBOY, 2018, p. 21).

Além de estar em conformidade com a legislação vigente, o programa de integridade resultará ainda em diversas vantagens no mercado, como a realização de negócios com empresas que preferem contratar com outras que possuam um programa de *Compliance*.

Nesse sentido, podemos delinear cinco pilares essenciais que, aplicados a Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, garantirão um programa de *Compliance* efetivo e a baixo custo, que sem comprometer a saúde financeira da empresa, estará adequado às

normas regentes, quais sejam: Suporte da Alta Administração; Avaliação de Riscos; Código de Conduta e Políticas de *Compliance*; Comunicação e Treinamento e; Canal de Denúncias.

O primeiro passo para as Microempresas e Empresas de Pequeno Porte é garantir o Suporte da Alta Administração, que pode ocorrer na figura do responsável ou até mesmo dono da empresa, a depender do tamanho da organização.

Esse pilar é primordial para executar o programa de *Compliance*, pois o dono ou responsável pelo empreendimento compreenderá esse mecanismo como uma ferramenta de gestão essencial, que trará controle e informações estratégicas para empresa como um todo, com baixo custo de investimento.

O gestor compreenderá que esse mecanismo, além de riscos financeiros, comerciais, ou diversos outros, também fará com que a Microempresa e Empresa de Pequeno Porte identifique com facilidade onde aplicará os recursos limitados, sejam financeiros ou humanos, de forma eficiente, atacando, principalmente, os alvos que trarão mais retornos positivos com menos riscos.

Portanto, a Alta Administração será exemplo em suas atuações com o cumprimento das regras, sendo uma referência que deve ser copiada, impulsionando os empregados a seguirem o mesmo caminho.

Ensina o Professor Humberto F. Oriá Filho:

Mais do que implantar uma área, *Compliance* deve ser uma decisão e uma atitude tomada pela Alta Administração, que deve ser refletida numa cultura ética e de integridade, disseminada e praticada por todos e em todos os escalões organizacionais. (FILHO, 2019, p.157).

O suporte da Alta Administração deixará bem claro para os colaboradores que os valores do *Compliance* são valores ilanienáveis da empresa, dessa forma, sempre demonstrarão engajamento, no sentido de que as normas se aplicam a todos, incluindo aquelas pessoas que fazem parte da Alta Administração.

A partir da Alta Administração, o dono da empresa ou responsável será convicto de que o cumprimento das normas demandará um baixo custo, haja vista o empenho pessoal dos recursos humanos que o empreendimento já possui.

Junto ao suporte da Alta Administração, caminha outro pilar que pode ser aplicado ao programa de integridade voltado para as Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, a Avaliação de Riscos. A partir da aplicação desse pilar, o dono ou responsável conhecerá melhor a empresa, o que significa entender a sua realidade por meio de mapeamento de riscos,

construindo um programa de *Compliance* à medida do negócio, havendo uma boa aplicação dos recursos disponíveis.

Segundo Carlos Ayres, identificar os riscos é descobrir antecipadamente os problemas que são presentes:

A análise de risco é um dos elementos essenciais de um programa de *Compliance*. Em síntese o objetivo da análise de risco é identificar, antecipadamente, as principais áreas de exposição para uma pessoa jurídica a fim de que se possa tomar medidas preventivas proporcionais aos diferentes riscos a que está sujeita. (AYRES, 2016, p.3).

A Avaliação de Riscos ocorrerá de maneira simplificada, voltada, principalmente, para o fiel cumprimento da legislação em vigência, atentando-se para as mudanças legais que ocorram, garantindo assim, que o programa de *Compliance* seja efetivo, produzindo o efeito que se espera.

A partir do conhecimento dos riscos, através do mapeamento, entendendo como a engrenagem roda, o responsável pela implementação do *Compliance* poderá desenvolver medidas para mitigá-los, de forma eficiente e eficaz.

Na prática, a análise de riscos envolverá algumas fases, como planejamento, entrevistas com todos os empregados da organização, verificação de dados, documentos e, após, o resultado será o conhecimento de como priorizar os esforços necessários, sejam eles financeiros ou humanos, para endereçar as vulnerabilidades existentes no negócio.

Nesse processo de desenvolvimento, em conjunto com o empenho da Alta Administração e da Análise de Riscos, outro pilar de suma importância compõe o programa de integridade para Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, o Código de Conduta e Políticas de *Compliance*.

Os valores e a conduta que são esperados dos colaboradores serão referenciados por um código que todos conseguirão compreender e colocarão em prática, entendendo o percurso que será traçado para o negócio, buscando sempre, com prioridade, o combate à corrupção.

Nesse sentido, ensinam Ribeiro e Diniz, (2015, p. 2) que “*Compliance* é uma expressão que se volta para as ferramentas de concretização da missão, da visão e dos valores de uma empresa”.

Através desse pilar, o dono ou responsável pela empresa se esforçará para externar todos os valores éticos que a guiará e demonstrará, com clareza, através dos procedimentos a serem seguidos, qual o compromisso do empreendimento em relação ao combate a corrupção e a toda e qualquer forma de ato ilícito.

De acordo com o Guia da Controladoria Geral da União, o código de ética e conduta representa uma fonte de consulta para todos os colaboradores:

O código de ética deve ser uma fonte de consulta para funcionários e para a direção sobre como agir e como decidir quando a integridade da empresa estiver em questão, contribuindo na construção da cultura de trabalho e de negócios dentro da empresa. (CGU, 2015, p.36).

Sendo assim, de acordo com o guia da CGU, esse pilar é fundamental para a implementação do *Compliance*, uma vez que a concentração de todos os valores da empresa, juntamente com o combate a corrupção, encontrar-se-ão no código.

Vale ressaltar ainda que Ribeiro e Diniz faz alusão as célebres palavras de Candeloro, Rizzo e Pinho (2012, apud RIBEIRO; DINIZ, 2015, p.2), destacando a importância do código de ética e conduta. Vejamos:

Não se pode confundir o *Compliance* com o mero cumprimento de regras formais e informais, sendo o seu alcance bem mais amplo, ou seja, “é um conjunto de regras, padrões, procedimentos éticos e legais, que, uma vez definido e implantado, será a linha mestra que orientará o comportamento da instituição no mercado em que atua, bem como a atitude dos seus funcionários” (CANDELORO; RIZZO; PINHO, 2012, p. 30, apud RIBEIRO; DINIZ, 2015, p. 2).

A elaboração de um código de conduta visando à essência dos valores éticos que a organização prioriza não comprometerá a saúde financeira da empresa, uma vez que os custos de sua manutenção não serão elevados, haja vista que o documento sofrerá apenas modificações periódicas, de acordo com alterações na legislação vigente, não carecendo de muitos esforços financeiros após a sua elaboração, necessitando, basicamente, do esforço da Alta Administração e dos colaboradores para o seu exato cumprimento.

Alinhado ao código de conduta ética está o pilar da Comunicação e Treinamento, pois é a partir deste que as ideias se desenvolverão de forma simples e com uma linguagem clara que abarcará a todos os colaboradores. Aplicando esse pilar, a comunicação será mais acessível e chegará aos funcionários de diversas formas e por diferentes ferramentas, sendo o código de conduta ética, conhecido por todos.

Assim, serão criadas comunicações em que poderão ser utilizados mecanismos que a empresa já dispõe, culminando em um baixo custo para a sua implementação e manutenção, as quais poderão ser dar por meio de e-mails, quadro de avisos, televisores com mídias rotativas, informativos impressos e entregues a cada funcionário e dentre outros, fazendo com que essas informações cheguem aos colaboradores com intensidade, proporcionando que seja

criada uma cultura de práticas de integridade, a qual os mesmos serão os precursores e a desempenharão por meio da compreensão dos propósitos da empresa, de forma natural e não por medo de sofrer alguma penalidade, caso ajam de maneira diversa.

De acordo com Candeloro e Rizzo (2012, p. 37, apud Ribeiro; Diniz, 2015, p. 9), a política de *Compliance* se efetivará somente se ultrapassada qualquer forma coercitiva de sua prática, sendo fixada consistentemente na cultura da organização de maneira natural, sendo respeitada e, conseqüentemente, internalizada pelos funcionários.

Não é exigido pela legislação que as Microempresas e Empresas de Pequeno Porte estendam os padrões de conduta, código de ética e políticas de integridade a terceiros, tais como fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados, todavia, internamente, é importante que o empreendimento possua diretrizes que guiem o negócio de acordo com as regras.

Quanto a criação de uma área exclusiva para treinamento e comunicação, Ribeiro e Diniz faz menção as palavras de Gonçalves (2012, apud RIBEIRO; DINIZ, 2015, p.4). Vejamos:

Com a implantação da política de *Compliance*, a empresa tende a: orientar todas as suas ações para os objetivos definidos; utilizar os recursos de forma mais eficiente, visto que as decisões passam a ser mais econômicas, pois uniformes para casos similares; “proteção contra as pressões das emergências”; ter uniformidade e coerência em todos os seus atos e decisões, colaborando com a transparência dos processos; facilita a adaptação de novos empregados à cultura organizacional; disponibilizar aos gestores mais tempo para repensar políticas e atuar em questões estratégicas; aumentar e aperfeiçoar o conhecimento da organização por todos os seus atores (GONÇALVES, 2012, p. 64-65, apud RIBEIRO; DINIZ, 2015, p. 4).

Portanto, é desnecessário criar uma área que seja exclusiva para treinamento e comunicação, resultando na economia para a implementação do programa de integridade. Caberá ao responsável ou dono da empresa, enquanto gestor, promover a cultura dos valores do empreendimento, que resultará na capacitação de pessoas, tornando os meios de comunicação cada vez mais eficazes.

A prática das condutas éticas ocasionará o não cometimento de atos ilícitos, porém qualquer organização não está isenta de sofrê-los. Diante desse contexto, outro importante pilar surge enquanto mecanismo de integridade, representado pelo Canal de Denúncias, que resultará na mitigação de atos ilícitos que poderiam prejudicar a imagem e a saúde financeira da empresa.

O canal de denúncias assegurará a confiabilidade e o anonimato daqueles que estão ou irão denunciar. Portanto, independentemente da forma como será estruturada, o importante é

que ela funcione e se encaixe na realidade financeira da empresa, se utilizando da estrutura presente.

De acordo com Daniel Dabés:

A finalidade do canal de denúncias é incentivar funcionários, clientes, fornecedores e outras partes envolvidas a compartilharem informações de atos que estejam em desacordo com as leis, normas éticas e de condutas de uma empresa, contribuindo para o crescimento e a saúde financeira da empresa. (DABÉS, 2019, p.2).

Vale ressaltar que a dedicação de um canal exclusivo para denúncias, com pessoas exclusivamente dedicadas à área, foge totalmente da realidade de uma empresa com limitações financeiras. Nesse caso, as Microempresas e Empresas de Pequeno Porte utilizarão de recursos que já têm, reduzindo assim, os custos para a sua implantação, como a utilização de e-mail, urnas instaladas em locais estratégicos e até mesmo aplicativos específicos, disponíveis para celulares, com baixo custo financeiro operacional.

Por fim, seguindo o plano para a estruturação do programa de *Compliance*, baseado nos pilares elencados, as Microempresas e Empresas de Pequeno Porte estarão cumprindo as determinações das legislações regentes e farão com que todos os mecanismos funcionem com efetividade e a um custo baixo, sem comprometer a saúde financeira do empreendimento, uma vez que o programa de integridade será baseado em sua estrutura e o conjunto de funcionários será o seu precursor, dia após dia, no ambiente de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Compreendendo que o presente Trabalho de Conclusão de Curso alcançou o resultado desejado, extrai-se da pesquisa realizada que a desconstrução da ideia de que um programa de integridade abarca apenas as médias e grandes empresas perpassa pela compreensão de que a implantação do *Compliance* independe de enormes estruturas, sendo, portanto, viável para Microempresas e Empresas de Pequeno Porte.

Dessa forma, depreende-se dos estudos realizados que para estar em conformidade com as regras, não é preciso dispor de um enorme investimento financeiro, mas, sobretudo, é necessário que haja comprometimento da instituição, partindo da Alta Administração, para se alinhar a um mercado transparente, de forma a se destacar positivamente.

A pesquisa apontou que o *Compliance* influencia diretamente na boa imagem da empresa, além de representar redução de custos, contribuindo nas relações negociais e colaborando para a saúde financeira do empreendimento.

Além disso, a pesquisa demonstrou que é de suma importância a participação direta de todos os colaboradores da empresa, para que assim, os mesmos possam difundir o programa de integridade sem que haja a necessidade de maiores investimentos para a efetivação do *Compliance* de maneira eficaz.

Os estudos empreendidos mostraram que a legislação compreende as estruturas presentes nas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, desobrigando-as do cumprimento de alguns elementos presentes em um programa de integridade mais robusto e que demandaria um investimento financeiro considerável. Todavia, tal desobrigação não retira o caráter de integridade do *Compliance*, nem compromete a sua eficiência, garantindo que as Microempresas e Empresas de Pequeno Porte atendam as normas vigentes, as quais estão subordinadas, além de cumprirem com os seus papéis combatendo a corrupção e qualquer outra forma de ato ilícito.

Vale ressaltar que apesar dos resultados alcançados, a pesquisa apresentou como limitação, a dificuldade de acesso a materiais que discorram sobre o tema, especificamente, no âmbito das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, pois, atualmente, os estudos produzidos são voltados, majoritariamente, para médias e grandes instituições.

Por fim, espera-se que os resultados da presente pesquisa possam contribuir para uma melhor compreensão e motivação para a elaboração de futuros trabalhos voltados para o tema, para que assim, possam também colaborar e influenciar cada vez mais Microempresas e Empresas de Pequeno Porte a implantarem o *Compliance*.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALONSO, P. R. B. **A lei anticorrupção (nº 12.846): uma proposta de ações de baixo custo de implantação no ambiente das pequenas e médias empresas brasileiras.** Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) - Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2015.

AYRES, Carlos. **Análise prática de programas de *Compliance*. A operacionalização dos principais elementos de um programa de *Compliance* nas pessoas jurídicas no âmbito da Lei 12.846/2013.** 01 de fevereiro de 2016. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/coluna-do-trench-rossi-analise-pratica-de-programas-de-Compliance-01022016>>. Acesso em: 30 out. 2020.

AYRES, Carlos. **Como a alta administração demonstra suporte *Compliance* com a FCPA.** 05 de fev. de 2014. Disponível em: <<http://fcpamericas.com/portuguese/como-alta-gerencia-mostra-compromisso-de-Compliance-fcpa/#>>. Acesso em: 14 out. 2020.

BONETTI, Luciano. **Como implementar um programa de *Compliance* em micro e pequenas empresas?** 05 de maio de 2018. Disponível em: <<https://www.abcdacomunicacao.com.br/como-implementar-um-programa-de-Compliance-em-micro-e-pequenas-empresas/>>. Acesso em: 03 nov. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 22 set. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 8.420, de 18 de Março de 2015.** Dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm>. Acesso em: 25 out. 2020.

BRASIL. **Lei Complementar nº 123, de 14 de Dezembro de 2006.** Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm>. Acesso em: 21 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 10.406, 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm>. Acesso em: 15 set. 2020.

BRASIL. Ministério da Transparência e Controladoria Geral da União. **Programa de integridade.** Diretrizes para empresas privadas. Set. de 2015. Disponível em: <<https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/programa-de-integridade-diretrizes-para-empresas-privadas.pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2020.

BRASIL. **Portaria Conjunta nº 2.279, de 9 de Setembro de 2015.** Dispõe sobre a avaliação de programas de integridade de microempresa e de empresa de pequeno porte.

Disponível em: < https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/30172275/do1-2015-09-10-portaria-conjunta-n-2-279-de-9-de-setembro-de-2015-30172271 >. Acesso em: 29 out. 2020.

COMPLIANCEPME. 5. **Compliance Para Pequenas Empresas – Compliance PME.** Disponível em: < <https://www.youtube.com/watch?v=CLoY-fld9eY> > Acesso em 21 set. 2020.

CORREIA, Henrique. **Compliance e sua aplicação no direito do trabalho.** 19 de novembro de 2018. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/291012/Compliance-e-sua-aplicacao-no-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 19 set. 2020.

COSTA, Beatriz Angela Gimenez et al. **Grandes Temas do Direito Brasileiro: Compliance.** São Paulo: Almedina Brasil. [S.d.]. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788584935178/cfi/4!/4/4@0.00:7.07>>. Acesso em: 21 set. 2020.

Cresce o Compliance nas pequenas e médias empresas (PMES), 26 de set. de 2019. Disponível em: <<https://lec.com.br/blog/cresce-o-Compliance-nas-pequenas-e-medias-empresas/>>. Acesso em: 20 set. 2020.

DABÊS, Daniel. **Por que um canal de denúncias é importante para as PMEs?** [S.d.]. Disponível em: <<https://www.Compliancepme.com.br/artigos/por-que-um-canal-de-denuncias-e-importante-para-as-pmes-20190806>>. Acesso em: 30 out. 2020.

DINIZ, Cláudio Smirne et al. **Lei Anticorrupção: Comentário à Lei 12.846/2013.** São Paulo: Almedina Brasil. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788584930043/cfi/4!/4/4@0.00:54.3>>. Acesso em: 18 set. 2020.

FACHIN, Odília. **Fundamentos de Metodologia: Noções Básicas em Pesquisa Científica.** São Paulo: Editora Saraiva. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502636552/cfi/4!/4/4@0.00:7.90>>. Acesso em: 09 nov. 2020.

FILHO, Mattos. **Compliance e Ética Corporativa.** 24 de set. de 2019. Disponível em: <<https://www.mattosfilho.com.br/EscritorioMidia/memocomp240915.pdf>>. Acesso em: 09 nov. 2020.

GULLO, Camila. **Como trabalhar Compliance nas empresas com limitações financeiras?** 10 de jul. de 2018. Disponível em: <<https://www.Compliancepme.com.br/artigos/como-trabalhar-Compliance-nas-empresas-com-limitacoes-financeiras-20180710>>. Acesso em: 11 nov. 2020.

IBGE. **As Micro e pequenas empresas comerciais e de serviço no Brasil 2001**. [S.d.]. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv1898.pdf>>. Acesso em: 08 nov. 2020.

LA PUENTE, Paula de. **Compliance para Micro e Pequenas Empresas**. 12 de agosto de 2019. Disponível em: <<https://canaldedenuncias.blog.br/Compliance-para-micro-e-pequenas-empresas/>> Acesso em: 29 out. 2020.

LEGAL ETHICS COMPLIANCE. **Compliance em pequenas e médias empresas: Sem Desculpas**. 04 de dez. de 2019. Disponível em: <<https://lec.com.br/blog/Compliance-em-pequenas-e-medias-empresas-sem-desculpas/>>. Acesso em: 20 set. 2020.

LOZADA, Gisele; NUNES, Karina da Silva. **Metodologia Científica**. Porto Alegre: Sagah. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595029576/cfi/138!/4/4@0.00:21.0>>. Acesso em: 09 nov. 2020.

LUCON, P.H.S.; NETO, E.M.de.M.; VIGLIAR, J. M.M. **Compliance e lei anticorrupção**. 29 de out. de 2013. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/189167/Compliance-e-lei-anticorruptao>>. Acesso em: 20 set. 2020.

PAIXÃO, Cleto. **Micro e pequenas empresas e a Lei Anticorrupção**. Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/pe/artigos/micro-e-pequenas-empresas-e-a-lei-anticorruptao,7f37fe5e509e4510VgnVCM1000004c00210aRCRD>>. Acesso em: 11 nov. 2020.

PEREIRA, Izabel de Albuquerque. **Quais são as vantagens em se implementar um programa de Compliance anticorrupção?** 03 de out. de 2018. Disponível em: <<https://www.Compliancepme.com.br/artigos/quais-sao-as-vantagens-em-se-implementar-um-programa-de-Compliance-anticorruptao-20181003>>. Acesso em: 10 nov. 2020.

PESTANA, Marcio. **Lei Anticorrupção: Exame Sistematizado da Lei n. 12.846/2013**. São Paulo: Editora Manole. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520450567/cfi/5!/4/4@0.00:57.8>>. Acesso em: 20 set. 2020.

PINHEIRO, Claudia Travi Pitta. **O que a PME precisa saber sobre governança corporativa?** 12 de dez. de 2017. Disponível em: <<https://www.Compliancepme.com.br/artigos/o-que-pme-precisa-saber-sobre-governanca-corporativa-20171212>>. Acesso em: 11 nov. 2020.

SAAVEDRA, Giovani. **Compliance em Micro e Pequenas Empresas**. 06 de nov. de 2015. Disponível em: <http://www.cCompliance.com.br/2015/11/06/Compliance-em-micro-e-pequenas-empresas/>. Acesso em: 09 nov. 2020.

SEBRAE. **Perfil das Microempresas e empresas de pequeno porte.** Disponível em: <<https://m.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/RO/Anexos/Perfil%20das%20ME%20e%20EPP%20-%2004%202018.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2020.

SEBRAE. **Perfil das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte.** Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/RO/Anexos/Perfil%20das%20ME%20e%20EPP%20-%2004%202018.pdf>>. Acesso em: 05 out. 2020.

SERPA, Alexandre. **Entenda como funciona o processo de investigações internas de Compliance.** 18 de fevereiro de 2019. Disponível em: <<https://lec.com.br/blog/entenda-como-funciona-o-processo-de-investigacoes-internas-de-Compliance/>>. Acesso em: 27 out. 2020.

SIQUEIRA, Tania Carvalho. **Compliance e Pequenos Negócios.** 24 de jun. de 2019. Disponível em: <<https://www.ibijus.com/blog/380-Compliance-e-pequenos-negocios>>. Acesso em: 11 nov. 2020.

SILVA, D. C.; COVAC, J. R. **Compliance como Boa Prática de Gestão no Ensino Superior Privado.** São Paulo: Editora Saraiva. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502624382/cfi/4!/4/4@0.00:0.00>>. Acesso em: 20 set. 2020.

UGGERI, Karollyne. **Compliance digital - os benefícios da implantação.** 01 de mar. de 2018. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/275349/Compliance-digital-os-beneficios-da-implementacao>>. Acesso em: 20 set. 2020.