

Compliance: Sua Principal Atuação Preventiva na Criminalidade Empresarial

Bacharel em Direito
5º Período

Orientadora:
Profª Msc. Kerlay Arbos.

Autores:
Andressa Fabiana Lima de Castro
Marli Franciele Camillo
Nicole Nataly Chemin Lopes.

RESUMO

O presente artigo pretende realizar o esclarecimento a respeito de uma das principais funções do compliance dentro de uma das vertentes de Criminalidade, primeiramente procurar-se-á delinear os contornos do conceito mais abrangente de compliance; num segundo momento, identificar-se-á as principais formas de atuação de um compliance para, finalmente, apresentar-se as primeiras linhas de como atua preventivamente dentro da Criminalidade Empresarial.

Palavras-chave: 1 - Compliance; 2 - Empresa; 3 - Direito Penal; 4 - crime empresarial.

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo tem por objetivo primordial esclarecer em que medida as investigações internas realizadas pelo profissional de compliance podem se apresentar como instrumento de controle e redução de riscos na atividade empresarial. Nosso contexto social moderno, o qual, tomado pela ideia de vulnerabilidade exacerbada aos riscos, promove a atividade empresarial a um novo patamar na organização social, visto que, ela pode ser considerada como a origem de grande parcela dos perigos dirigidos ao corpo social, mesmo na eventualidade de que vista sob a perspectiva da licitude de suas ações empresariais.

Tendo em vista que é a empresa uma atividade, em si, progenitora de riscos, sobre os quais, pela ardente sensação de insegurança da atualidade, tem-se uma maior demanda de controle e segurança, até mesmo, pela capacidade que ela possui de afetar, caso não haja uma gestão ou fiscalização das ações perigosas, uma infinidade de bens jurídicos, sejam eles individuais ou coletivos.

O presente artigo, diante dessa introdução, tem por objetivo esclarecer e explicar se as investigações internas realizadas pelo profissional de compliance – e de que forma isso pode acontecer – podem ser encaradas como mecanismos factíveis de controle de riscos podendo também colaborar para sua redução, tornando a atividade empresarial mais segura e em concordância com os preceitos constitucionais.

Deste modo, a fim de buscar o esclarecimento ao questionamento aqui delimitado, buscar-se-á, de início, se compreender de que forma atua a figura dos denominados programas de integridade (ou compliance) e, também, seus instrumentos de resposta aos riscos, tendo como foco sua função de prevenção. Por fim, considerando a investigação interna como um instrumento preventivo, será verificado em que medida pode contribuir para a gestão e o controle de riscos da atividade empresarial.

Vale ressaltar que a pesquisa aqui proposta será realizada através do método descritivo analítico, cujo referencial teórico baseia-se em pesquisa bibliográfica.

2. O QUE É COMPLIANCE

A origem da palavra *compliance* vem do verbo em inglês *to comply* traduzida literalmente significa “estar em conformidade”, ou seja, é o ato de cumprir, de estar em conformidade com os regulamentos internos e externos de uma organização. De forma mais clara, *compliance* é o conjunto de esforços para atuar em conformidade com leis e regras diversas inerentes a atividade da empresa, bem como estar em acordo com os códigos de ética e políticas de conduta internas da corporação, atuando como forma de prevenir e solucionar riscos de todo o tipo. (BLOK, 2020 p.05)

Block (2020 p. 10) explica que:

Foram os norte-americanos que, pioneiramente, utilizaram-se do termo “*to comply*” que significa “cumprir”, “executar”, “satisfazer”, “realizar o que lhe foi imposto”. Mas Tal verbo exige uma complementação. As instituições devem estar *in Compliance with/ comply to/* estar em conformidade com o que exatamente? Com o dever de cumprir e fazer cumprir regulamentos internos e externos impostos as atividades da instituição.

O *compliance* empresarial ganhou forças no Brasil, não somente com o advento da Lei Anticorrupção, (Lei nº 12.846/13), mas também com o conjunto de normas que disciplinam aspectos essenciais para o adequado enfrentamento a esse fenômeno social.

Ainda existem muitas críticas sobre a definição de *compliance* como sendo estado de conformidade com as leis, pois a abrangência do *compliance* vai muito além de seguir normas de natureza jurídica, ela baseia-se em orientação de comportamento.

Dentro das instituições ou empresas há normas de orientação de comportamento que não tem natureza jurídica, mas passam a ter “relevância jurídica” seja por força de contrato (cláusulas contratuais) ou por força da lei (Lei Anticorrupção) que penaliza infrações (violações) aos códigos de Ética e de Conduta das empresas, ou seja, fica claro que a existência dessas normas internas tem impacto na forma em que será aplicada a pena no caso concreto.

Portanto o objetivo do *compliance* é a prevenção, realizada através de uma série de controles internos, prevenindo assim uma possível responsabilização penal da empresa.

3. A GLOBALIZAÇÃO E OS CRIMES ECONÔMICOS

Com o avanço das atividades econômicas interligadas ao redor do mundo, com a utilização das mais modernas tecnologias, faz com que haja uma série de mudanças socioeconômicas nas sociedades.

Deste modo faz com que os Estados e as sociedades estejam mais conectados, reduzindo as limitações geográficas. Percebemos que fatos que ocorrem em determinado local são facilmente influenciados por fatores mundiais, como, por exemplo, dinheiro e mercado de bens. Sendo assim a organização social, política e econômica e os processos jurídicos e sociais ocorrem de uma forma integrada ao redor do mundo.

O capitalismo como uma economia voltada ao lucro, do aumento e acúmulo de capital ficou ainda mais acentuado nesse modelo globalizado. A busca incessante aos interesses corporativos e individuais, acaba deixando claro esse cenário globalizado em que as empresas atuam e predomina o interesse ao lucro, a falta de transparência e o individualismo.

FORIGO (2017) destaca que “essa globalização também afeta no âmbito criminal, pois assim como há as relações comerciais legítimas, temos também as que não são, e o crime passa a estar interligado em rede, afetando assim atividade econômicas e políticas em todo o mundo”.

A criminalidade econômica aumentou muito com a abertura das economias, a redução das distâncias, das comunicações instantâneas, das facilidades e liberdades de trânsito e com avanços tecnológicos disponíveis. Com as mudanças nas características de delitos e novas práticas delitivas há de se ter alterações na política criminal e a criação de novos tipos penais.

O perfil da criminalidade econômica está ligado a crimes de cunho econômico, e praticado por membros de classes sociais elevadas, que se aproveitam do seu cargo e ocupações nas empresas para aumentar sua renda por meio de práticas ilícitas, utilizando-se de técnicas mais sofisticadas como a internet e dissimulação dos aparatos tradicionais. Edwin Sutherland (2021, p. 19) descreve que:

O ladrão profissional concebe a si mesmo como um criminoso e é assim considerado pelo público em geral (pela sociedade). Uma vez que ele não tem nenhum desejo de sustentar uma reputação pública favorável, orgulha-se de sua reputação como criminoso. O homem de negócios, por outro lado, se enxerga como um cidadão respeitável, e, normalmente, também é assim considerado pelo público em geral[...]. Mesmo quando violam as leis eles não se veem como criminosos”.

Para alguns autores o ambiente empresarial é considerado como um ambiente propício ao cometimento de delitos. Isso ocorre, pelo fato de o indivíduo estar ingressado em um grupo, e sentir uma certa sensação de impunidade e encorajamento que não aconteceria se estivesse sozinho. Outro fator relevante é a dificuldade existente de imputar responsabilidade jurídica, seja penal ou não, aos múltiplos indivíduos envolvidos no processo de lesão de bens jurídicos, o que faz com que haja a difusão de responsabilidades, a dissolução da informação e o desaparecimento dos riscos.

Em relação as causas de delitos com origem na estrutura empresarial, compreende-se que o ambiente oferece oportunidades de delinquir, principalmente pelo fato de a empresa não ter mecanismos de controle suficientes ou falhos e ineficientes.

Existem também as causas vinculadas a subcultura da empresa, onde se encontra crise de valores, conforme citado anteriormente, a economia gera um modelo em que valores de solidariedade e de consideração com os demais são ausentes, por isso há um aumento do sentimento de egoísmo e busca dos próprios interesses.

De acordo com Molina (2003, p. 78 apud LEBRE, 2021, P. 20) há nove proposições sobre uma nova linha de crimes considerados “crimes de colarinho branco”:

(i) nenhuma pessoa não nasce predestinada a ser delinquente, nem herda esta natureza, nem imita, nem inveja, não é algo fortuito ou irracional, o crime é aprendido. Aprende como aprende uma atividade lícita ou qualquer outra coisa, por meio do mesmo processo;

(ii) o comportamento criminoso é aprendido a partir da interação com pessoas outras, através da comunicação;

(iii) o cerne deste processo de aprendizagem está situado nas relações mais íntimas da pessoa com sua família, amigos e outros grupos pessoais privados, não sendo importante o papel dos meios de comunicação, filmes, mídias na formação do delinquente;

(iv) o procedimento de incorporação do comportamento criminal abarca as técnicas de cometimento do crime, assim como a orientação específica de motivos e impulsos, racionalização e atitudes;

(v) a reação e a resposta aos ditames legais não são uniformes na sociedade, assim, o indivíduo tem permanente contato com outras pessoas que têm pontos de vista distintos quanto a ter ou não que acatar os mandamentos da lei. Os motivos e os impulsos para a prática do crime são retirados das definições favoráveis ou desfavoráveis à obediência à lei;

(vi) uma pessoa passa a ser um fora da lei quando as definições favoráveis à violação da norma são superiores às favoráveis à obediência às regras. Ou seja, quando nos diferentes contatos com grupos na sociedade se aprenderam mais comportamentos criminais que obedientes ao ordenamento jurídico;

(vii) tais associações diferenciais podem ser distintas segundo a frequência, duração, prioridade e intensidade dos contatos;

(viii) o comportamento criminoso é aprendido por meio do contato ou associações diferencial do indivíduo com modelos delitivos e não delitivos, e envolve todos os mecanismos inerentes a qualquer outro processo cognitivo;

(ix) a conduta criminosa, apesar de ser resultante de necessidades e valores gerais, não se explica como concretização destas necessidades e valores, pois o comportamento conforme a lei responde às mesmas necessidades e valores.

4. A LEI ANTICORRUPÇÃO, LEI DE LAVAGEM DE DINHEIRO E A PRIVATIZAÇÃO NO CONTROLE DA CRIMINALIDADE ECONÔMICA

A Lei Anticorrupção, lei n.º 12.846/2013, regulamentada pelo Decreto n.º 8.420/2015 e a Lei de Lavagem de Dinheiro n.º 9.613/1998, com alterações introduzidas pela Lei n.º 12.683/2012 trazem uma série de aspectos sobre os crimes de lavagem de dinheiro e de corrupção. Desde que entraram em vigor as empresas ficaram sujeitas a graves consequências civis e administrativas, caso ocorra algum tipo de ato lesivo à administração pública nacional ou estrangeira.

Dentre esses aspectos há o estabelecimento de determinadas obrigações para as empresas bem como o incentivo para que colaborem com a polícia judiciária na prevenção e controle de delitos praticados dentro delas.

Essas medidas demonstram a dificuldade do poder público em fiscalizar, prevenir e identificar condutas ilícitas dentro do ambiente globalizado em que a economia das empresas trabalham. Com efeito, cada empresa tem suas particularidades conforme o tamanho, a atividade desenvolvida e o local em que exerce suas atividades, sendo ela própria a mais eficaz no controle de risco e cometimentos de ilícitos no seu interior do que a polícia judiciária.

Através dessa transferência do poder público aos agentes particulares na prevenção e no controle a esses crimes surge então os sistemas de criminal *compliance*. Esse sistema é o compromisso da empresa em cumprir normas nacionais e internacionais e agir de acordo com as regras ou instruções internas, fazendo dessa forma uma maneira de detectar qualquer tipo de desvio ou inconformidade de natureza criminal, trabalhista, ambiental ou tributária. Estar em “*compliance*”, significa dizer que a empresa está preocupada em atuar de forma íntegra e transparente, para não ser penalizada por irregularidades administrativas e éticas ou sofrer danos a reputação da empresa por isso.

O *compliance* está diretamente ligado à Lei Anticorrupção, e através dela o Brasil se une a uma tendência internacional na busca por reprimir atos ilícitos.

É importante ressaltar que a Lei Anticorrupção não se trata de uma lei penal, pois as multa e sanções ocorrem no âmbito civil e administrativo e responsabilizam a pessoa jurídica de forma objetiva pelos atos praticados por aqueles que compõem a sua gestão. A grande importância dessa Lei é mais do que fixar responsabilidade objetiva administrativa e civil, e sim consiste no incentivo e no tratamento diferenciado para as empresas que possuem os programas de integridade efetivos também chamados de *compliance*.

Esse tipo de programa reduz a pena imposta se estiver de acordo com o art. 42 do Decreto nº 8420/2015, portanto, mesmo que o programa não seja obrigatório é extremamente recomendável, principalmente as empresas de grande porte.

O objetivo ao implementar essa regra foi de criar no Brasil uma cultura de autofiscalização e autocontrole e diminuir a concepção de que a corrupção faz parte do negócio.

O decreto nº 8.420/2015 estabelece também um tratamento diferenciado para avaliação do efetivo programa de integridade às microempresas e de pequeno porte, conforme artigo 42, § 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.

Caput do artigo 42 do Decreto 8420/2015:

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:

I - comprometimento da alta direção da pessoa jurídica, incluídos os conselhos, evidenciado pelo apoio visível e inequívoco ao programa;

II - padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade, aplicáveis a todos os empregados e administradores, independentemente de cargo ou função exercidos;

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;

IV - treinamentos periódicos sobre o programa de integridade;

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

VI - registros contábeis que reflitam de forma completa e precisa as transações da pessoa jurídica;

VII - controles internos que assegurem a pronta elaboração e confiabilidade de relatórios e demonstrações financeiras da pessoa jurídica;

- VIII - procedimentos específicos para prevenir fraudes e ilícitos no âmbito de processos licitatórios, na execução de contratos administrativos ou em qualquer interação com o setor público, ainda que intermediada por terceiros, tal como pagamento de tributos, sujeição a fiscalizações, ou obtenção de autorizações, licenças, permissões e certidões;
- 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;
- XI - medidas disciplinares em caso de violação do programa de integridade;
- XII - procedimentos que assegurem a pronta interrupção de irregularidades ou infrações detectadas e a tempestiva remediação dos danos gerados;
- 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; e
- XVI - transparência da pessoa jurídica quanto a doações para candidatos e partidos políticos.

Nota-se a preocupação do Estado, que por si só não consegue fiscalizar e controlar de forma adequada as estruturas empresariais.

Temos de um lado, criminosos que se beneficiam da estrutura complexa das empresas para a prática de crimes, e do outro lado, um poder público ineficiente para realizar sozinho a perseguição da criminalidade econômica.

Considerando que somente a punição aos crimes não solucionam a problemática, pois o dano social já foi produzido, e muitas das vezes não há possibilidade de ser recomposto, sendo imprescindível a existência de práticas efetivas na prevenção desses crimes econômicos, a fim de evitar os danos causados.

Com base no blog SAD ADV, “a Lei Anticorrupção possui alguns aspectos interessantes no âmbito de tentar impedir os mecanismos utilizados por criminosos para se esquivarem de possíveis punições, e continuarem a prática de crimes com outro CNPJ, ou novo quadro societário, pois prevê a responsabilização solidária entre as entidades do grupo econômico e sucessória nas reorganizações societárias”.

Sendo assim se a empresa tentar se reestruturar a responsabilidade civil e administrativa será repassada a “nova” empresa conforme consta no artigo 4º, §2º, da Lei 12846/2015:

Art. 4º Subsiste a responsabilidade da pessoa jurídica na hipótese de alteração contratual, transformação, incorporação, fusão ou cisão societária.

§ 2º As sociedades controladoras, controladas, coligadas ou, no âmbito do respectivo contrato, as consorciadas serão solidariamente responsáveis pela prática dos atos previstos nesta Lei, restringindo-se tal responsabilidade à obrigação de pagamento de multa e reparação integral do dano causado.

A mesma referida lei prevê a possibilidade de celebração de acordos de leniência, esses acordos são de competência exclusiva da Controladoria Geral da União estendida ao Tribunal de Contas da União. Durante o Processo Administrativo de Responsabilização (PAR) a empresa pode manifestar o interesse no acordo de leniência e se beneficiar das reduções das penalidades que lhe seriam impostas.

Porém para que possa usufruir desses benefícios a empresa necessita (art. 30º decreto 8420/2015):

Art. 30. A pessoa jurídica que pretenda celebrar acordo de leniência deverá:

- I - Ser a primeira a manifestar interesse em cooperar para a apuração de ato lesivo específico, quando tal circunstância for relevante;

- II - Ter cessado completamente seu envolvimento no ato lesivo a partir da data da propositura do acordo;
- III - admitir sua participação na infração administrativa
- IV - Cooperar plena e permanentemente com as investigações e o processo administrativo e comparecer, sob suas expensas e sempre que solicitada, aos atos processuais, até o seu encerramento; e
- V - Fornecer informações, documentos e elementos que comprovem a infração administrativa.

Os possíveis benefícios são de acordo (art. 40º do Decreto 8420/2015):

Art. 40. Uma vez cumprido o acordo de leniência pela pessoa jurídica colaboradora, serão declarados em favor da pessoa jurídica signatária, nos termos previamente firmados no acordo, um ou mais dos seguintes efeitos:

- I - isenção da publicação extraordinária da decisão administrativa sancionadora;
- II - isenção da proibição de receber incentivos, subsídios, subvenções, doações ou empréstimos de órgãos ou entidades públicos e de instituições financeiras públicas ou controladas pelo Poder Público;
- III - redução do valor final da multa aplicável, observado o disposto no art. 23; ou
- IV - isenção ou atenuação das sanções administrativas previstas nos art. 86 a art. 88 da Lei nº 8.666, de 1993, ou de outras normas de licitações e contratos.

Parágrafo único. Os efeitos do acordo de leniência serão estendidos às pessoas jurídicas que integrarem o mesmo grupo econômico, de fato e de direito, desde que tenham firmado o acordo em conjunto, respeitadas as condições nele estabelecidas.

Criou-se os Cadastros Nacionais: CNEP - Cadastro Nacional de Empresas Punidas regulamentado pelo Decreto nº 8.420, e o Cadastro Nacional de Empresas Inidôneas e Suspensas (CEIS) e através deles prevê a restrição do direito de participar de licitações ou celebrar contratos com a Administração Pública.

A partir das informações acima, percebe-se que a Lei Anticorrupção:” exige o *compliance* em dois momentos diferentes. Um deles envolve o acordo de tolerância, instituindo a obrigatoriedade de implementação de tal programa para celebrar e homologar acordos. O outro é quando há redução de até dois terços da multa, caso a empresa já possua programa de *compliance* verdadeiramente instituído”.

A lei Anticorrupção também prevê a responsabilização ainda que o ato ilícito tenha sido cometido fora do país. Isso quer dizer, ainda que a empresa cometa o ato ilícito fora do território brasileiro, poderá ser punida da mesma forma. Baseia-se neste caso, a Convenção sobre Combate da Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais, que foi aprovada no âmbito da Organização para Cooperação Econômica e Desenvolvimento (OCDE) ratificada em 15 de junho de 2000. E promulgada ou por meio do Decreto nº 3.678 de 30 de novembro de 2000.

5. A RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO COMPLIANCE E AS SANÇÕES

Uma vez constatada a fraude ou corrupção, a condenação não depende da comprovação de culpa do agente que praticou o ato ou da própria pessoa jurídica e a responsabilização pode ser administrativamente, com multa de até 20% do faturamento bruto, ou se não for possível calcular devido a fraude contábil poderá chegar até 60 milhões de reais, podendo variar de acordo com:

- gravidade da infração;
- vantagem ilícita auferida ou pretendida pelo infrator;
- consumação ou não do ilícito;
- situação econômica da empresa;
- cooperação da pessoa jurídica para a apuração das infrações (acordo de leniência);

- existência de programas de *compliance* com mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades;
- aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica.

E na esfera judicial podem variar as sanções entre:

- decretação de perdimentos de bens;
- suspensão das atividades empresariais;
- proibição de recebimento de incentivos, subsídios, doações ou empréstimo de instituição financeiras públicas;
- dissolução compulsória da empresa;

6. A AUTORREGULAÇÃO REGULADA E O PAPEL DO COMPLIANCE

Conforme os dados anteriormente citados, onde o Estado encontra dificuldades para controlar de forma adequada as estruturas empresariais, surge então a necessidade de o Estado delegar parte da sua função regulatória às próprias empresas, a chamada autorregulação.

Através dessa autorregulação regulada, o Estado utiliza-se de meios para que a própria empresa crie mecanismos de fiscalização, agindo assim de maneira subordinada aos interesses do Estado. Com isso, reforça-se as possibilidades do controle estatal contra a criminalidade, ao estimular a adoção de medidas internas, nas empresas, destinadas a colaborar e assegurar as próprias pretensões de ordem e segurança do Estado.

Para Nieto Martín (2015, p. 5-7 adus FORIGO,2021 p.34) a autorregulação é composta por quatro elementos:

O primeiro elemento da autorregulação é a necessidade de que as empresas estabeleçam normas de comportamento, denominadas códigos de conduta, bom governo, boas práticas etc. O segundo elemento corresponde à melhora dos sistemas de informação e documentação, evitando-se a compartimentalização da informação. A terceira característica consiste na designação de pessoas e órgãos pela pessoa jurídica que sejam responsáveis pelo zelo na efetividade da organização empresarial, tais como órgãos de criminal *compliance* e cumprimento dos comitês de auditoria. Por fim, o quarto elemento corresponde à exigência de um controle externo que certifique, avalie ou audite a idoneidade do sistema de autorregulação.

Portanto, o conceito de *compliance* está diretamente dentro da autorregulação, pois corresponde as medidas adotados pela iniciativa privada para cumprir as exigências impostas pela lei, os regulamentos relativos a atividade desenvolvida e observância dos valores éticos e sociais e também a integridade corporativa.

7. COMPLIANCE E SUA ATUAÇÃO JUNTO AO SETOR DE RECURSOS HUMANOS

O profissional de *compliance* tem por objetivo principal adequar todos os processos da empresa para estarem de acordo com as regras trabalhistas, dito isso, ele acaba auxiliando também no setor responsável pelo RH da organização em suas rotinas.

Como por exemplo, a implantação de um controle de jornada de trabalho mais funcional, correto pagamento de horas extras, prevenção de abusos entre gestores e empregados e uma política com foco na prevenção de problemas.

Baseado nas palavras de Bertocceli 2019 “algo que também é desenvolvido pelo profissional de *compliance* é a facilitação da comunicação interna, sendo ela a

comunicação entre todos os setores". Isso pela questão de que não basta realizar ações somente dentro do setor e recursos humanos, também se faz preciso replicar para toda a empresa através de treinamentos, de explicação das novas práticas.

Visto isso também é necessário que o setor de recursos humanos tenha um canal acessível, para que se torne fácil o processo de receber informações sobre qualquer acontecimento que vá contra o proposto no *compliance*.

Dessa maneira, se vir a acontecer algo em determinado setor que vai contra as políticas da empresa, essas situações precisam chegar ao conhecimento dos responsáveis.

A gestão de pessoas é a prática empresarial que evidencia os funcionários, cuida dos interesses de seus subordinados e de seu progresso dentro de uma organização.

Por esse motivo, pode-se dizer que a gestão de pessoas e *compliance* trabalhista possuem uma ligação direta. A atuação do *compliance* empresarial promove uma melhor qualidade de vida no trabalho, melhora do clima organizacional e contribuem para o bem-estar dos colaboradores.

Quando os funcionários têm a certeza de que seus direitos estão protegidos, que a empresa está agindo com boas práticas, os mesmos desenvolvem maior confiança na relação de trabalho. De acordo com o artigo no site PontoTel essas medidas aumentam a satisfação, produtividade e o engajamento dos colaboradores com a empresa.

Levando em conta também que um ambiente organizacional saudável, com uma cultura organizacional voltada às boas práticas, contribui para redução do *turnover*¹ que se dá pela substituição de funcionários, melhora também o índice de absenteísmo e a motivação dos funcionários.

Então, o *compliance* atua junto ao setor de Recursos Humanos ajudando com que ele se torne cada vez mais próximo dos funcionários e, com isso, promovendo em suma feedbacks positivos.

8. DIFICULDADES QUE O COMPLIANCE OFFICER ENFRENTA NO DESEMPENHO DA FUNÇÃO:

É necessário fazer um breve comentário das adversidades enfrentadas pelo compliance officer no exercício de sua função. A primeira adversidade encontrada refere-se ao controle detémem relação aos seus subordinados.

A responsabilidade do compliance officer é muito grande e pode ser muitas vezes cansativo, principalmente, pelo fato de que o profissional comanda um volume muito grande de informações, não somente por isso, mas também porque precisa delegar tarefas constantemente e aplicar regras e normas para todos os colaboradores.

Por esse motivo é necessário muito comprometimento na criação de uma cultura de conformidade, pois presume-se que o compliance assume uma posição de garante diante dos seus subordinados. A respeito desse assunto diz Heloísa Estellita (2017, p. 109):

Não há dúvidas de que os dirigentes de uma empresa estão em posição de influenciar e interferir no desempenho das funções de seus subordinados no exercício de suas atividades para a empresa. Esse poder decorre do poder diretivo do empregador sobre seus empregados reconhecidos juridicamente e exercido de fato, mas pode decorrer também da relação entre duas pessoas na estrutura hierárquica da empresa [...].

O compliance officer deve tomar todas as medidas necessárias para evitar que

¹ É um termo da língua inglesa que significa "virada"; "renovação"; "reversão" sendo utilizado em diferentes contextos. É um conceito frequentemente utilizado na área de Recursos Humanos (RH) para designar a rotatividade de pessoal em uma organização, ou seja, as entradas e saídas de funcionários em determinado período de tempo.

aconteçam danos aos bens jurídicos, principalmente quando ele assume o cargo que se equipara a um executivo dentro da empresa e desempenha o papel de garante se tornando corresponsável por tomadas de decisões dentro desta. Essa é uma tarefa muito difícil, pois toda empresa é considerada uma fonte de perigo e o compliance deve assumir o controle sobre as possíveis fontes de perigo. Segundo o site Click Compliance (2021):

Os principais desafios enfrentados pelo compliance encontram-se conectados com a dificuldade em seguir leis, normas e regulamentações, principalmente no momento de aplicar nos colaboradores, pois para se criar uma cultura de compliance íntegra exige muita responsabilidade e comprometimento.

Outro ponto embaraçado é nos casos de crime de lavagem de dinheiro, onde o profissional de compliance tem o dever de informar as suspeitas de crime da instituição financeira. Porém o conceito de suspeita é muito superficial, esse fator dificulta a atividade do compliance nesses casos.

9. OS COMPLIANCE OFFICERS E O PAPEL DO ADVOGADO

A Lei nº 12.846/2013 e a Lei Anticorrupção trouxe grandes e importantes mudanças legislativas, como a imposição de responsabilidade objetiva a pessoas jurídicas, bem como a responsabilização individual de dirigentes ou administradores das empresas por atitudes ilegais.

Esta lei veio com o intuito de aperfeiçoar o ordenamento jurídico brasileiro, também trouxe incentivo para que as empresas adotem programas de compliance, com o objetivo de criar um sistema com maior efetividade na repressão a irregularidades e a motivar a adoção de boas práticas corporativas.

Essa lei foi regulamentada pelo Decreto nº 8.420 que foi editado em março de 2015, essa lei trouxe a figura do compliance officer como responsável pela aplicação do programa de integridade.

Espera-se que um compliance officer tenha as seguintes qualidades: ética e princípios; justo e modesto; proativo; inteligente e disposto a continuar aprendendo; diligente; uma constituição forte e uma convicção forte.

Portanto, os compliance officers podem ser definidos como profissionais que tenham competência técnica para avaliar os riscos na empresa, e criar controles internos a fim de prevenir ou minimizar os riscos da responsabilidade legal. Segundo o entendimento de ANDRADE (2020, p. 32-33):

Essas qualidades são muito importantes para um compliance officer, pois, quando há uma violação regulamentar, é importante que este responsável apresente as medidas disciplinares adequadas para evitar uma recorrência futura, assegurando o monitoramento contínuo e a revisão dos procedimentos de conformidade. Esse profissional deve fornecer uma visão objetiva das políticas e diretrizes da empresa, pois a influência dos outros funcionários, incluindo gerentes e executivos que ignorarem esta visão, resultará em multas ou sanções que levam a empresa a grandes perdas financeiras ou até mesmo o fechamento do negócio.

A função do compliance officer está presente em toda a organização, engloba todos os processos, contorna todas as pessoas e cumpre importante papel para sua sustentabilidade, isso faz com que o profissional de compliance tenha conhecimento de questões jurídicas, por isso é muito comum que advogados ocupem essa função, seja como funcionário atuando dentro da empresa ou como um consultor externo. A respeito desse assunto diz BLOK (2020, p. 169-170):

Equivocada, no entanto, a idéia de que o compliance officer deva ser necessariamente um advogado. Deve tal profissional entender e fazer entender as regras internas permeadas pela código de conduta e/ ou de ética e das políticas próprias da organização, bem como as regras externas (legislações nacionais e internacionais). No entanto a principal atribuição dada a este profissional é a de adaptar as mesmas ao *core business* da empresa a qual ele apresenta e representa. Sendo assim, em uma indústria farmacêutica, por exemplo, recomenda-se fortemente que o compliance officer seja um farmacêutico-profissional esse que domina o *core business* da empresa que entenda das leis e exigências do órgão regulador.

No entanto, é importante falar a respeito do papel que o advogado exerce quando atua como compliance officer, pois nos dias atuais, nota-se que mesmo que a função de compliance officer possa ser desempenhada por profissionais de diversas áreas, na maioria das vezes são os advogados que assumem essa função.

Isso acontece por conta dos seus conhecimentos técnico- jurídicos a respeito de leis envolvidas na prática do compliance bem como da prerrogativa de seu sigilo profissional como prevê o Art 5º, XIV da Constituição Federal: “é assegurado a todos o acesso à informação e resguardado o sigilo da fonte, quando necessário ao exercício profissional”, bem como expõe o art.25 do Código de Ética e Disciplina da OAB:

Art. 25. O sigilo profissional é inerente à profissão, impondo-se o seu respeito, salvo grave ameaça ao direito à vida, à honra, ou quando o advogado se veja afrontado pelo próprio cliente e, em defesa própria, tenha que revelar segredo, porém sempre restrito ao interesse da causa.

Portanto, o sigilo profissional dos advogados é extremamente valioso para exercer a profissão de compliance officer, pois por meio dele poderão ser protegidos segredos empresariais, bem como no que se refere às questões criminais tais como busca e apreensão, testemunhos, etc.

O papel que o advogado desempenha é indispensável e reconhecido no art. 133, da Constituição Federal: “o advogado é indispensável à administração da justiça, sendo inviolável por seus atos e manifestações no exercício da profissão, nos limites da lei”.

Levando em conta todos esses fatores, considera-se que o advogado é um profissional diferenciado e com qualidades específicas para exercer a função de compliance officer nas empresas.

10. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como foi exposto, a empresa, por ser uma atividade atrelada constantemente à produção de riscos, seja pela sua natureza, em si, arriscada, ou seja, devido esta ser a principal fomentadora de desenvolvimentos técnicos e outras demais evoluções científicas com perigos ainda desconhecidos, isso somado aos fatores comportamentais que de igual forma a tornam um ambiente com propensão a desvios, deve ser enxergada como declarada fonte de perigo, digna de ser objeto de continua vigilância e deveres de controle.

Em razão do aumento da necessidade de prevenção e controle interno, criou-se a figura do *compliance officer*, que é o profissional responsável pela implementação dos programas de compliance dentro das empresas. A função de *compliance officer* poderá ser realizada por advogado, pelo fato de sua capacitação técnica específica, e prerrogativas inerentes a seu ofício.

É nesse panorama que os programas de compliance aparecem como um mecanismo de primeira linha no quesito de conter os riscos da atividade empresarial.

Dentre as medidas compreendidas por um programa de compliance eficiente, sem dúvida, está a figura das investigações internas. E a partir da implementação de mecanismos próprios de apuramento de condutas, muitos dos quais, já tiveram origem em canais internos de comunicação de irregularidades, as empresas possuem a capacidade de identificar comportamentos desviantes em sua estrutura e, acima de tudo, preservar-se diante de eventuais ofensivas estatais, pois, o material colhido por esta, além de auxiliar no que diz respeito às sanções no âmbito interno, poderão ser utilizados como fundamento em negociações entre o Estado e a empresa, resultando na redução ou exclusão de certas sanções.

O Estado tem um papel de prevenção e vigilância, porém tem delegado cada vez mais seus deveres de fiscalização para a esfera particular, surgindo a partir daí a autorregulação regulada, que se trata de uma espécie de delegação das funções de prevenção e controle estatais para os particulares, pois não há ninguém melhor como a própria empresa para fazer as investigações internas.

Desta maneira, é correto afirmar que as investigações internas, enquanto instrumento por excelência da face reacionária dos programas de compliance, também exercem em certa medida uma função preventiva, pois, após sua conclusão, tem como objetivo estimular nos demais membros da empresa a sensação de que as condutas ilegais serão punidas de imediato.

Portanto as investigações internas promovem o auxílio na manutenção dos estágios de risco da atividade empresarial, atividade que por si só já é naturalmente perigosa equilibrando-a em índices de toleráveis e, no mais, auxiliam na neutralização de ações criminosas que podem derivar da estrutura empresarial.

REFERÊNCIAS

BLOK, Marcella. **Compliance e Governança Corporativa**. 3. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2020.

BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho. Compliance. In: CARVALHO, André Castro; BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho; ALVIM, Tiago Cripa; VENTURINI, Otavio (Coord.). **Manual de Compliance**. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

FREITAS, D. P. P. **Compliance e Políticas Anti Corrupção**. 1. ed. Curitiba: Contentus, 2020.

GUARAGNI, Fábio André. BACH, Marion; **Direito penal econômico administrativização do direito penal, criminal compliance e outros temas contemporâneos**. 1ª ed. Londrina/PR, 2017

INTERACT. **Compliance e suas funções**. Disponível em: <https://www.interact.com.br/conteudo/compliance-o-que-e-onde-se-localiza-e-quais-sao-suas-funcoes/>. Acesso em: 17 mar. 2021.

JUS BRASIL. **Compliance e como o profissional da área deve atuar**. Disponível em: <https://michaellira.jusbrasil.com.br/artigos/112396364/o-que-e-compliance-e-como-o-profissional-da-area-deve-atuar>. Acesso em: 17 mar. 2021.

LEBRE, Marcelo; **Introdução ao Direito Penal Econômico**. 1ª ed. Curitiba/PR, 2021.

PONTOTEL. **Compliance trabalhista** - O que é, sua importância e como aplicar na sua empresa. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/compliance-trabalhista/>. Acesso em 27 mar. 2021.

SIGNIFICADOS. **O que é Turnover**. Disponível em: <https://www.significados.com.br/turnover/>. Acesso em: 12 abr. 2021.

OLIVEIRA NETTO, ALVIM ANTÔNIO DE; TAVARES, Wolmer Ricardo. **Introdução à engenharia de produção**. Florianópolis: Visual Books, 2006.