

**V CONGRESSO NACIONAL DA
FEPODI**

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – FEPODI

Presidente - Yuri Nathan da Costa Lannes (UNINOVE)

1º vice-presidente: Eudes Vitor Bezerra (PUC-SP)

2º vice-presidente: Marcelo de Mello Vieira (PUC-MG)

Secretário Executivo: Leonardo Raphael de Matos (UNINOVE)

Tesoureiro: Sérgio Braga (PUCSP)

Diretora de Comunicação: Vivian Gregori (USP)

1º Diretora de Políticas Institucionais: Cyntia Farias (PUC-SP)

Diretor de Relações Internacionais: Valter Moura do Carmo (UFSC)

Diretor de Instituições Particulares: Pedro Gomes Andrade (Dom Helder Câmara)

Diretor de Instituições Públicas: Nevitton Souza (UFES)

Diretor de Eventos Acadêmicos: Abimael Ortiz Barros (UNICURITIBA)

Diretora de Pós-Graduação Lato Sensu: Thais Estevão Saconato (UNIVEM)

Vice-Presidente Regional Sul: Glauce Cazassa de Arruda (UNICURITIBA)

Vice-Presidente Regional Sudeste: Jackson Passos (PUCSP)

Vice-Presidente Regional Norte: Almério Augusto Cabral dos Anjos de Castro e Costa (UEA)

Vice-Presidente Regional Nordeste: Osvaldo Resende Neto (UFS)

COLABORADORES:

Ana Claudia Rui Cardia

Ana Cristina Lemos Roque

Daniele de Andrade Rodrigues

Stephanie Detmer di Martin Vienna

Tiago Antunes Rezende

A532

Anais do V Congresso Nacional da FEPODI [Recurso eletrônico on-line] organização FEPODI/ CONPEDI/ UFMS

Coordenadores: Livia Gaigher Bosio Campello; Yuri Nathan da Costa Lannes – Florianópolis: FEPODI, 2017.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-396-2

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Ética, Ciência e Cultura Jurídica.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Ética. 3. Ciência. V Congresso Nacional da FEPODI (5. : 2017 : Campo Grande - MS).

CDU: 34



V CONGRESSO NACIONAL DA FEPODI

Apresentação

Apresentamos os Anais do V Congresso Nacional da Federação Nacional dos Pós-Graduandos em Direito, uma publicação que reúne artigos criteriosamente selecionados por avaliadores e apresentados no evento que aconteceu em Campo Grande (MS) nos dias 19 e 20 de abril de 2017, com apoio fundamental do Programa de Pós-Graduação em Direito (PPGD) da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS).

Variadas problemáticas jurídicas foram discutidas durante o evento, com a participação de docentes e discentes de Programas de Pós-Graduação em Direito e áreas afins, representando diversos estados brasileiros. Em seu formato, com espaço para debates no âmbito dos 17 grupos temáticos coordenados por docentes de diversos programas de pós-graduação, o evento buscou estimular a reflexão crítica acerca dos trabalhos apresentados oralmente pelos pesquisadores.

Os Anais que ora apresentamos já podem ser considerados essenciais no rol de publicações dos eventos da FEPODI, pois além de registrar conhecimentos que passarão a nortear novos estudos em âmbito nacional e internacional, revelam avanços significativos em muitos dos temas centrais que são objeto de estudos na área jurídica e afins.

Estamos orgulhosos com a realização do V Congresso da FEPODI e com a possibilidade de oferecer aos pesquisadores de todo o país mais uma publicação científica, que representa o compromisso da FEPODI com o desenvolvimento e a visibilidade da pesquisa e com busca pela qualidade da produção na área do direito.

Campo Grande, outono de 2017.

Profa. Dra. Lívia Gaigher Bósio Campello

Coordenadora do V Congresso da FEPODI

Coordenadora do Programa de Mestrado em Direito da UFMS

Prof. Yuri Nathan da Costa Lannes

Presidente da FEPODI

**A IMPORTÂNCIA SOCIAL DO PROGRAMA DE COMPLIANCE NAS
MICROEMPRESAS E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE DO BRASIL.**

**THE SOCIAL IMPORTANCE OF THE COMPLIANCE PROGRAM IN MICRO
AND SMALL ENTERPRISES IN BRAZIL.**

**Larissa Christine Campos Viana ¹
Fabricio Vasconcelos de Oliveira ²**

Resumo

Tendo como base a atual conjuntura do país e a crise advinda de atos fraudulentos cometidos entre as mais diversas esferas da sociedade, o presente trabalho analisará a importância social do Programa de Regulamentação Compliance nas microempresas e empresas de pequeno porte – e não tão somente nas grandes e médias corporações. Demonstrando que, a partir do real cumprimento do Programa, resultados positivos serão alcançados no que diz respeito ao combate à corrupção e à evolução social, política e econômica do Brasil.

Palavras-chave: Compliance, Ética, Empresas, Corrupção, Sociedade

Abstract/Resumen/Résumé

Based on the current situation in the country and the crisis resulted fraudulent acts committed among the most diverse spheres of society, the present work will analyze the social importance of the Regulatory Compliance Program in micro and small enterprises - and not only in large and medium corporations. Demonstrating that, from the actual fulfillment of the Program, positive results will be achieved, with regard to the fight against corruption and the social, political and economic evolution of Brazil.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Compliance, Ethic, Enterprises, Corruption, Society

¹ Graduanda do 5º período do curso de Bacharelado em Direito do Centro Universitário do Pará – CESUPA.

² Doutor e Mestre em Direito pela Universidade Federal do Pará/UFPA; Especialista em Direito pelo Centro de Extensão Universitária de São Paulo/CEU-SP; professor do Centro Universitário do Pará/CESUPA.

1. INTRODUÇÃO

A Ética e a Moral costumam seguir caminhos parecidos; entretanto, possuem diferenças significativas para a diferenciação das intenções do indivíduo. A ética está ligada ao modo de ser, enquanto que a moral está ligada aos costumes. Neste trabalho moral e ética andarão juntas para que se possa compreender a estrutura do Sistema de Compliance, a fim de que se construa não somente empresas íntegras, mas uma sociedade ética e moral. A ética tem como objetivo determinar o fim último de todas as coisas; a partir dela, se justifica todas as ações humanas e como, a partir destas ações, consegue-se alcançá-la. A virtude, geradora da felicidade, que vem a ser o fim último de todos os seres humanos, é considerada “o justo meio entre os extremos”, e só é encontrado por aquele que possui a prudência, ou seja, a sabedoria.

E o brasileiro, pode ser tido como exemplo de homem virtuoso? Quem sabe com a extinção do famoso “jeitinho”. Contudo, como extinguir algo que já está tão enraizado na cultura desta sociedade? É praticamente impossível. Em 1757, o Francês M. de La Flotte disse que “a corrupção é quase que generalizada entre os habitantes do Brasil” (França, 1999, p. 103). Desde a infância, os brasileiros são ensinados que sempre dá pra “dar um jeito”, se algo não for conforme o que se planeja. O “jeitinho” tem repercussões na vida em sociedade, no mundo empresarial e na política. Um país alicerçado na malandragem de um povo que se conformou em praticar o errado. Um país que precisa se reestruturar completamente para que seus cidadãos sejam considerados virtuosos e para que consiga progredir.

A corrupção no país atingiu níveis gigantescos e, atualmente, o país sofre uma crise político-social gigantesca por conta de atos fraudulentos dentro das mais diversas divisões públicas e privadas. Nos últimos anos, inúmeros escândalos se tornaram manchetes nos grandes jornais do país, grandes empresas e renomadas personalidades se revelaram protagonistas de grandes esquemas de fraude e corrupção. O escândalo do Mensalão se tornou um divisor de águas no país, abriu os olhos dos brasileiros a respeito do tema e da relevância que o combate à corrupção possui para a construção de um país justo e que, de fato, tem condições de acompanhar a globalização e evoluir com suas políticas sociais. A população sentiu na pele o que os seus pequenos atos, antes considerados irrelevantes, repercutem no país como um todo.

É importante neutralizar este problema, o combate à corrupção se tornou prioridade no país desde que escândalos como o do Mensalão foram descobertos e que os prejuízos causados aos cofres públicos e a estrutura da sociedade como um todo, decorrentes destes e de

outros atos fraudulentos, foram mensurados. Em 2013, após o fim do julgamento do Mensalão, foi sancionada pelo Governo Federal a Lei Anticorrupção. Tudo isto foi um marco para que de fato fossem estabelecidas discussões a cerca da importância das empresas – seja quais forem os seus setores específicos – estabelecerem programas de regulamentação e de instituírem a área de Compliance, a fim de se prevenirem de riscos ligados a possíveis relações com a esfera pública.

O presente trabalho – a partir de pesquisas bibliográficas, análises de pesquisas e de estudos a cerca da legislação nacional e internacional vigente – objetiva demonstrar que a implantação do Programa de Regulamentação Compliance, junto aos seus princípios norteadores, é importante não apenas para as grandes corporações, mas também para microempresas e empresas de pequeno porte – a fim de que tais princípios alcancem a vida pessoal dos funcionários – modificando a cultura da empresa, potencializando-a perante o mercado e, contribuindo para a evolução do país no que diz respeito ao combate à corrupção, gerando melhorias nas relações sociais básicas.

2. O PROGRAMA DE COMPLIANCE E A LEGISLAÇÃO ATUAL

O termo “Compliance” se origina do verbo inglês “to comply”, que significa “agir de acordo com”, “estar em conformidade com” algum comando, regra, instrução, pedido ou lei. “Obedecer a tais princípios é o que se chama ‘ser complaint’ ou ‘estar compliant’”. Já o contrário, expõe uma empresa a riscos que vão desde a aplicação de multas e penalidades à perda de imagem”, (GIOVANINI,2014, p.20); não apenas para empresas, as pessoas também têm efeitos negativos gerados à sua imagem, além de possíveis multas, medidas disciplinares, perda do emprego e por vezes até prisão.

Em 1977, a Lei FCPA (Foreign Corrupt Practices Act) foi promulgada pelo congresso americano e, em 2011, passou a vigorar o UK Bribery Act no Reino Unido, duas leis que tem como objetivo extinguir a corrupção no mundo dos negócios e que serviram de base para o estudo e para a implementação do Compliance. A FCPA foi criada como resposta as empresas que se aproveitavam de seu período de trabalho para tirar proveitos em seus negócios; dois são os fundamentos, conforme expõe Giovanini, que sustentam a FCPA: as medidas anticorrupção e as medidas acerca da contabilidade, controle e registros financeiros, (GIOVANINI,2014, p. 25). Esta lei não aponta como crime apenas o pagamento de propina, mas também qualquer pagamento realizado por empresas que estejam listadas na bolsa de valores americana que não esteja registrado de forma precisa e transparente; abrange oficiais,

partidos políticos, autoridades públicas e candidatos públicos estrangeiros mesmo que a inconformidade seja realizada de forma direta ou através de parceiros, como um agente ou intermediário, e com o objetivo de alcançar, manter ou conduzir negócios ou para obter qualquer tipo de vantagem indevida.

A Uk Bribery Act, tem como objetivo não apenas punir casos pontuais, mas procura balancear os interesses públicos e a responsabilidade corporativa; pretende abranger oficiais públicos e privados estrangeiros que venham a oferecer, pagar, prometer ou concordar em aceitar ou receber qualquer tipo de vantagem seja ela financeira ou não, de forma direta ou indireta. Neste caso o entendimento é bastante abrangente, tendo em vista que, citam-se também pessoas associadas.

No Brasil, existem inúmeras leis que compõem a estrutura legal brasileira a cerca do tema de combate a corrupção, como: a dos Servidores Públicos (Lei nº 8.112/90), a de Crimes Contra a Ordem Tributária (Lei nº 8.137/90), a de Improbidade Administrativa (Lei nº 8.429/92), a de Licitações Públicas (Lei nº 8.666/93), a de Lavagem de Dinheiro (Lei nº 9.613/98), a Lei Complementar de Responsabilização Fiscal (LC nº101/00), a Lei Complementar da Ficha Limpa (LC nº135/10), a Lei de Defesa da Concorrência (Lei nº 12.529/11) e a de Crime Organizado (Lei nº 12.850/13).

Mas é a Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção), que trouxe esperança para a evolução do processo de erradicação da corrupção no país. O país já apoiou três Tratados Internacionais que foram os responsáveis para a criação desta lei e que possuem como objetivo a extinção da corrupção, percebe-se então - ainda segundo o autor acima mencionado – que o país já assumiu o compromisso de “evitar e lutar contra o ato de corromper”.

As três convenções são: a Convenção Interamericana contra a corrupção (OEA), promulgada pelo Decreto Presidencial n.º 4.410, de 7 de outubro de 2002, que reúne países de toda a América e tem como propósito estimular e intensificar os meios necessários para ajudar a acautelar, identificar e punir a corrupção relacionada a realização das funções públicas; a Convenção da OCDE, promulgada pelo Decreto presidencial n.º 3.678, de 30 de novembro de 2000 e que congrega os países mais industrializados do mercado, esta trata do combate à corrupção de funcionários públicos estrangeiros em transações comerciais internacionais e determina que qualquer pessoa - seja ela física ou jurídica – independente de sua cidadania está sujeito às proibições antissuborno que constam na lei quando estiverem em um relacionamento com qualquer país que seja signatário da Convenção; e, a Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção (CNUCC), promulgada pelo Decreto Presidencial n.º 5.687, de 31 de janeiro de 2006, que vem a ser o maior texto de âmbito internacional com o

tema de combate à corrupção e seu diferencial está no fato de que privilegia a prevenção, no sentido de intervir para gerenciar risco de corrupção antes que dada conduta venha a ocorrer, ela também impõe aos estados participantes a obrigação de adotar mecanismos transparentes e eficazes de contratação, retenção e promoção de servidores de forma imparcial sem que haja conflitos de interesses.

A Lei Anticorrupção trouxe a responsabilização da pessoa jurídica – tanto civil quanto criminalmente – pela prática de atividades lesivas contra a administração pública; traz a novidade da responsabilidade objetiva tendo em vista que não se tem mais como necessidade a comprovação do dolo ou culpa, bastando evidenciar se a empresa praticou tal ato ou se teve qualquer espécie de benefício em decorrência dele, assim como também a responsabilização individual dos dirigentes ou funcionários que praticarem o ato lesivo; esta lei traz diversas sanções administrativas, como: multas a partir do faturamento, publicação da decisão em jornais de grande circulação, possibilidade de desconsideração da pessoa jurídica e a comunicação ao Ministério Público para que haja apuração de delitos; as sanções jurídicas vão desde restituição de valores perdidos ou obtidos por vantagens indevidas até a proibição de receber incentivos, subsídios, subvenções, doações ou empréstimos de entidades públicas por período de um a cinco anos.

Um aspecto muito importante que deve ser citado é que ao apurar as infrações de determinada empresa, é levado em consideração a existência de Programas de Integridade (Compliance) – constata-se desta maneira, a importância do programa como forma de defesa frente a possíveis acusações e de interesse da empresa e de seus gestores no combate à corrupção.

De acordo com Alessandra Gonsales, a partir do escândalo do Mensalão, foi estabelecido como prioridade nacional o combate à corrupção, o que constituiu não somente um grande impacto à área de Compliance como também consolidou sua importância no contexto brasileiro, (GONSALES, 2016, p.35). A partir disto foi criada a Controladoria Geral da União (CGU), que é o órgão do Governo Federal que tem como função praticar atividades ao incremento da transparência na gestão, à defesa do patrimônio público, que segundo Giovanini é uma espécie de “departamento de Compliance dentro do Governo Federal”, (GIOVANINI, 2014, p.41).

Ainda segundo Giovanini, a CGU recomenda às empresas um conjunto de práticas que colaboram para que as organizações cumpram o recomendado nas convenções as quais o país está vinculado, incentivando a implementação dos Sistemas de Compliance nas mesmas, apoiado em Códigos de Conduta que venham a estar fundamentados pela ética, integridade e

moral, a fim de que haja uma real conscientização de seus funcionários e controles internos não apenas para combater a corrupção, mas também para realizar prevenção, (GIOVANINI, 2014, p.42).

A CGU criou o Cadastro de Empresas Inidôneas e Suspensas (CEIS), e este tem como finalidade ser referência aos órgãos da Administração Pública - quando estes se propõem a estabelecer algum tipo de relação com a empresa; a partir deste portal, empresas que foram punidas por algum tipo de irregularidade contratual na relação com outro órgão público, são listadas e impossibilitadas de ocultar esta informação. Se tornou também um objeto de referência e transparência para a sociedade de um modo geral, e também para as empresas privadas que, a partir de seus programas de integridade, utilizam tais informações a fim de evitar relações com empresas ali listadas que podem comprometer sua idoneidade. Da mesma forma, a CGU também criou o Cadastro das Empresas Pró-Ética (CEIS), que listam aquelas empresas que priorizam o combate a corrupção e aos atos ilícitos também na esfera privada; quando uma empresa adere ao cadastro ela se compromete a adotar medidas internas que venham a prevenir e extinguir ações fraudulentas que venham a cerca-los. Além destes cadastros, há também o Portal da Transparência, que tem como propósito prestar contas com a população dos gastos diários do Governo.

O Brasil tem se estruturado legalmente e cumprido acordos que dizem respeito a transparência, ética e cumprimento das normas estabelecidas; a esfera privada sentiu a necessidade de se estruturar para acompanhar a tendência positiva na qual o Brasil está, gradativamente, se enquadrando. A maior parte das grandes empresas já aderiu ao programa de Compliance – por terem percebido que não somente estão ocorrendo condenações de fato e que justiça vem sendo feita, mas também que a imagem da empresa considerada “suja” é levada em consideração pela população e pelo universo corporativo. Empresas que não possuem Programas de Integridade são evitadas pelas empresas – sejam nacionais ou internacionais – que o possuem, perdem grandes negócios e, em um médio período de tempo, estarão facilmente condenadas ao fracasso.

Esta necessidade de agir de acordo com as normas, infelizmente, faz com que empresas que não estão interessadas em mudar a realidade social dos seus funcionários, de sua empresa e de seu país, e tão somente se interessam em promover-se, estabeleçam “programas mascarados”. Desta forma, é necessário compreender a forma de estruturação do Programa de Compliance nas empresas e a real função do Compliance Officer – profissional do Compliance – no momento em que este percebe que está lidando com empresários que pretendem unicamente obter a autopromoção e não de estabelecer um programa sério.

3. O COMPLIANCE NAS MICROEMPRESAS E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE E SUA RESPONSABILIDADE CIDADÃ

O ideal do Programa de Compliance não é focar em um tema em específico dentro de uma organização, mas sim buscar um objetivo comum de atender todas as leis e regras aplicáveis dentro do contexto da empresa em questão. Fato é que, o Compliance Officer terá o dever de pesquisar não apenas as consequências da inconformidade legal, mas também a sua causa, tratando a raiz do problema e buscando sua prevenção; precisando para isto, do aparato total da empresa.

O Programa de Compliance, segundo Giovanni, possui três pilares, são eles: Prevenir, Detectar e Corrigir, (GIOVANINI, 2014, p.35). É importante destacar ainda de antemão que não existe uma formula certa no programa, há modelos e bases que são cruciais para o sucesso do mesmo seja qual for a empresa que o está implementando. Contudo, é necessário estudar a realidade e a especificidades do contexto na qual a empresa está situada, e a partir disto indicar e iniciar um modelo de programa que possa ser efetivo e integrador.

O profissional responsável pelo programa deve, antes de tudo, ter o total apoio da Alta Diretoria da empresa; nenhum Programa de Compliance será efetivo se o “número um” da empresa não abraçar e internalizar os princípios éticos que norteiam o programa; mais do que obter o programa para melhorar a imagem da empresa e trazer os holofotes do marketing, o CEO ou o presidente da empresa deve estar interessado em – definitivamente – modificar a cultura da sua empresa e ser o exemplo para todos os seus funcionários, assim como ter em mente que sacrifícios serão necessários para que, de fato, o Programa seja levado a sério.

O foco na prevenção de atitudes não “complaint” é uma destas bases que sustentam o programa – até porque se o foco estivesse centrado apenas no combate, não haveria distinções entre o Compliance e programas de auditoria. É necessário constituir procedimentos e políticas que sejam simples e nada obscuros para qualquer um dos funcionários – sejam palestras com metodologias dinâmicas ou materiais que venham a sensibilizar os funcionários. É importante envolver todos os Stakeholders – partes interessadas – nestas atividades; entretanto, é importante entender que não adiantarão medidas educativas se o dia a dia da empresa não colocar em pratica o que tais medidas pregam; é fundamental que a alta cúpula da empresa em momento nenhum denigre a imagem do programa e, caso ajam casos como este, que medidas sejam tomadas para estancar estes tipos de atitudes.

Após a instaurações de medidas preventivas, é necessário estabelecer métodos de detectar possíveis problemas; afinal, nenhuma medida preventiva – por mais séria e efetiva

que seja – inibirá todas as possibilidades de possíveis atos que contrariem os propostos pelo programa – principalmente se a empresa está se propondo a realizar uma mudança abrupta em sua cultura organizacional. A fase de detecção de possíveis irregularidades deve estabelecer canais de acesso – a fim de receber, de forma anônima, denúncias, críticas, relatos e etc. – e medidas que versem o controle, a fim de analisar riscos nos mais variados processos nos quais a empresa estabelece, em seus setores ou em seus relacionamentos internos e externos; a partir destas avaliações deve, regularmente, haver fiscalizações e emissões de relatórios e dados que demonstrem o avanço da empresa na redução dos riscos ou extinção do mesmo a depender do setor.

O terceiro pilar que se torna o fundamental para que o sucesso do programa seja alcançado é a real correção de possíveis atos não “complaint”. O Compliance Officer, ao detectar algum risco em uma relação externa ou – após uma investigação gerada por uma denúncia realizada a partir de um canal de acesso – algum funcionário que esteja praticando atos imorais, tem como obrigação primeiramente respaldar-se e comunicar de forma documentada aos seus superiores suas constatações, a partir daí a função é do líder – CEO, Presidente ou sócio gerente – tomar a decisão de estabelecer correções ou ignorar o fato. Ignorando o fato, cairá por terra qualquer tentativa de estabelecer um Programa de Compliance sério e eficaz. Contudo, se o gerente da empresa tiver, de fato, abraçado a causa e tomar as medidas cabíveis – seja advertência verbal, demissão ou medidas judiciais – independentemente do grau hierárquico que aquele funcionário está posicionado ou do valor de um possível contrato a ser fechado a partir de uma relação com um terceiro com histórico de fraudes; haverá a prova de que todo o tempo e dinheiro investido no Programa de Integridade foram validos e eficazes, o caso será tido como exemplo e muitos do que, por ventura, não tenham acreditado no programa, enxergarão nele a mudança que não apenas a empresa necessitava, mas sim a que a sociedade precisa e que, gradativamente, vem a ocorrer a partir daquele Programa.

A partir da implementação do programa inúmeras empresas estão se reestruturando transformando sua cultura e deixando paradigmas de lado; e, através deste, se tornando confiáveis à vista não apenas do mercado local, mas também do internacional. O Compliance vem trazer maior transparência para o mercado brasileiro, potencializando o país na atual conjuntura de crise – seja no aspecto político, econômico ou social.

É interessante destacar que Programas de Compliance incipientes ou inexistentes podem gerar a perda de clientes, restrições a acesso de crédito, danos reputacionais junto a clientes, a fornecedores e ao mercado, gastos com advogados, com punições e multas,

prejuízos provocados por fraudes – que, de acordo com pesquisa realizada pela Association of Certified Fraud Examiners (ACFE), são responsáveis pela perda média de 5% do faturamento total – e até mesmo o fechamento da empresa. Grandes empresas como a Embraer, Samsung, Siemens, Hydro e Microsoft possuem o Programa de Compliance, este já se tornou uma realidade entre as grandes corporação e multinacionais, mas o que se precisa no momento é internalizar a necessidade do programa e de seus ideais também em micro e pequenas empresas.

É necessário, contudo, afirmar que a implementação do programa também em empresas de pequeno porte e nas microempresas é deveras importante para a consolidação do viés social que o programa se propõe a oferecer em seus princípios norteadores. Antes disto, delimitar o conceito e o contexto no qual estas empresas estão inseridas é indispensável. A partir da Lei Complementar nº 123 de 2006, foi delimitado que microempresas e pequenas empresas (MPE), são identificadas a partir de seu faturamento. Microempresas é, portanto, toda a empresa individual, sociedade simples, sociedade empresaria que arrecada anualmente uma receita bruta igual ou inferior a R\$360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais); enquanto que a empresa de pequeno porte ou também denominada pequenas empresas, são aquelas que anualmente tem receita bruta superior a R\$560.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 3.600.000,00 (três milhões e seiscentos mil reais). Entretanto, há algumas variadas classificações advindas de Institutos nacionais que classificam as MPE de acordo não apenas com o faturamento mas também com o número de empregados pertencentes as mesmas, de acordo com o setor de mercado na qual a empresa está inserida – seja industrial ou comercial.

É a partir da análise de dados que dizem respeito a geração de renda e de vagas de trabalho – não em nível internacional ou nacional, mas sim em nível municipal, estadual e regional – ocasionados por estas empresas, que percebemos a importância social e econômica que elas representam. De acordo com pesquisa realizada pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) em 2011, as MPE são as autoras de cerca de 51% dos empregos privados formais – sem levar em consideração o setor agrícola; elas também constituem 99% dos estabelecimentos no país e representa próximo de 40% da massa de salários. O potencial e a participação das MPE na economia do país e na geração de empregos vem se elevando a cada ano que passa, e é por esta razão que faz-se fundamental que as mesmas conduzam seus negócios de forma ética, para que desta maneira a sociedade seja impactada de forma significativa.

Tornou-se mais comum a implementação do Programa de Compliance em grandes empresas, tendo em vista suas negociações com o exterior e diversos fatores já citados anteriormente; e, a partir destas grandes empresas e corporações, diversos cidadãos – enquanto profissionais – são alcançados. É preciso, no entanto, para fortalecer o combate à corrupção em um âmbito mais geral, atingir não somente os funcionários destas grandes empresas, mas também os das médias, pequenas e microempresas. A partir disto serão alcançados infindáveis setores sociais e realidades de vida diferentes – representado por cada empresário e funcionário que tem acesso aos princípios do Programa.

Na maioria das vezes, o pequeno empresário não possui condições financeiras para arcar com as despesas da implementação de um Programa de Compliance ou para contratar consultores da área, mesmo prezando por princípios éticos e tendo o desejo de enraizar em sua cultura organizacional tais princípios que norteiam o programa. O que se aconselha para estes empresários é que iniciem criando um código de ética para a empresa, um código simples, claro e acessível aos funcionários; é de extremo valor que o presidente ou dono da empresa entregue aos seus antigos e novos funcionários uma carta na qual – com palavras acessíveis – exponha a missão, a visão, os valores e toda a cultura organizacional pautada em pilares éticos que a empresa possui ou que passará a possuir e deixe bem claro que não será apenas discursado, que medidas serão tomadas caso o funcionário não esteja de acordo com os princípios da casa. Após isso, a criação de canais de acesso é fundamental, pode ser apenas uma caixinha com um cadeado, que assegure total anonimato àqueles que irão prestar suas críticas, sugestões ou denúncias; o micro e pequeno empresário também deve estar disposto a sacrificar funcionários e possíveis contratos, a fim de que seus princípios sejam levados em consideração por todos.

De outro modo, se a pequena empresa assimilou a importância do programa, esta disposta e tem possibilidades de investir no programa, o implementar será efetivamente vantajoso. A empresa terá destaque no mercado e, sem dúvidas, obterá crescimentos significativos; ao construir um nome limpo, isto atrairá investidores e clientes, terá sua vantagem competitiva sustentável, seu diferencial. Seria muito frutífero se instituições que oferecem serviço para micro e pequenas empresas, possibilitassem de forma gratuita ou com preços acessíveis a oportunidade de que seus negócios conheçam o Compliance; assim como seria útil se também fosse fornecido aos empresários e funcionários das respectivas, treinamentos a cerca da importância da ética para a melhoria de seus negócios e para a evolução do país.

Acima disto, a implantação dos princípios norteadores do Programa de Compliance nas grandes, médias, pequenas e microempresas possui uma importância cidadã inestimável. A esfera privada brasileira, ao treinar seus funcionários e fornecer medidas educativas que o orientem a não fazer uso do jeitinho brasileiro em suas práticas profissionais, expondo os prós e os contras de suas atitudes e mostrando que medidas disciplinares na empresa estão sendo efetivas, assim como que também a justiça do país está levando a sério estes casos e oferecendo à sociedade respostas; modificam posicionamentos, atitudes e filosofias. Os funcionários, de diversos setores da empresa, que representam as mais diversas camadas e níveis sociais do país, terão contato com uma cultura diferenciada, em que a ética e princípios morais são levados em consideração e que trazem resultados positivos para aqueles que as cumprem – seja o profissional ou a empresa como um todo. Isto provavelmente incentivará os mesmos a levar o conhecimento e a nova filosofia para suas famílias e para suas relações sociais. Pode parecer utópico, contudo o Compliance possui este papel, de em um longo período de tempo modificar a filosofia dos indivíduos não apenas como profissionais, mas também como pessoas.

Uma responsabilidade social recai sobre o programa e sobre as empresas que são aderentes ao mesmo, a responsabilidade de tornar anormal aquele jeitinho que o brasileiro sempre dá. Reestruturar, pouco a pouco, a moral perdida em nossa sociedade e transformar a filosofia de vida da comunidade. Provar de forma fatídica que vale a pena agir em conformidade com as leis e normas estabelecidas e que mais vale o bom nome do que as muitas riquezas.

Para transformar esta realidade e ter um papel substancial para o Brasil, é fundamental que haja uma ação institucional firme, concebendo – a partir de leis eficazes – uma estrutura jurídica célere e efetiva, para que se alcance uma real consciência entre os brasileiros; além da concepção de dispositivos funcionais que possibilitem tanto a prevenção quanto a detecção de possíveis atos ilegais. Neste quadro, vem a ser o Compliance este impulso nas empresas; impulso tal que vem a refletir nas relações sociais como um todo, impulso que alcança o micro e reflete no macro.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pretendeu-se a partir deste trabalho apresentar o Programa de Compliance, que tem ganhado grande repercussão no universo corporativo brasileiro, apresentar a legislação positivada que o fundamenta – sendo sua principal a Lei 12.846/13 (Lei Anticorrupção),

assim como tratados e convenções internacionais estabelecidos a fim de instaurar e fortalecer no país um intenso combate à corrupção.

A presente produção se propôs a incentivar e mostrar formas de aderências aos princípios e ao programa por micro e pequenas empresas; pois a partir destas, o programa alcança setores significativos da sociedade, exercendo um papel cidadão muitas vezes, não evidenciado. Com a finalidade de mostrar que o programa não favorece apenas a empresa, fortalecendo uma imagem positiva ao mercado nacional e internacional ou potencializando seus processos de produção e prevenindo riscos e possíveis gastos desnecessários, mas também que possui um papel transformador na sociedade que estamos inseridos, levando em consideração o atual cenário do país.

O tema Compliance tem ganhando seu espaço por ter um papel transformador, e esta transformação não deve alcançar apenas as grandes empresas e corporações, mas também as micro empresas e empresas de pequeno porte; consolidando a Integridade no âmbito privado, podendo aderir a partir disto a esfera pública. Promovendo mudanças sociais significativas quando a filosofia do programa é inserida na vida pessoal dos funcionários das empresas que o utilizam, transformando, em longo prazo, o conceito de que todo o brasileiro dá um jeito de “dar um jeitinho”.

5. REFERÊNCIAS

- ARISTÓTELES. **Ética a Nicômano**.6.ed. São Paulo: Martin Claret, 2015.
- DAMATTA, Roberto. **O que faz do brasil, Brasil?**. Rio de Janeiro: Rocco, 1986..
- FRANÇA, Jean Marcel Carvalho, (1999). **Visões do Rio de Janeiro colonial**. Antologia de Textos (1531-1800). Rio de Janeiro: EDUERJ/José Olympio Editora.
- GIOVANINI, W. **Compliance: a excelência na prática**. 1.ed. São Paulo: Câmara Brasileira do livro, 2014.
- GONSALES, A. **Compliance. A Nova Regra do Jogo**. São Paulo: LEC, 2016.
- SEBRAE. **Boletim Estudos & Pesquisas**. Número 17. Março, 2013
- BRASIL. **Lei 12.846/2013**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm. Acesso em: 04 dez. 2016.
- BRASIL. **Decreto nº4.410, de 7 de outubro de 2012**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4410.htm Acesso em: 03.dez.2016
- BRASIL. **Decreto nº 3.678, de 30 de novembro de 2000**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3678.htm Acesso em: 03.dez.2016

BRASIL. **Decreto nº 5.687, de 31 de janeiro de 2006.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5687.htm Acesso em: 03.dez.2016

FORGEIN CORRUPT PRACTICES ACT Disponível em: <https://www.sec.gov/spotlight/foreign-corrupt-practices-act.shtml>. Acesso em: 04 dez. 2016

BRIBERY ACT Disponível em: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/23/contents>. Acesso em: 04 dez.2016

BRASIL. **Corrupção: raízes históricas.** Disponível em: <http://historiahoje.com/corruptao-raizes-historicas/> Acesso em: 09.fev.2017