

**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 NOVA LEI ANTICORRUPÇÃO E A IMPORTÂNCIA DOS PROGRAMAS DE
INTEGRIDADE NAS EMPRESAS BRASILEIRAS**

**THE NEW ANTI-CORRUPTION LAW AND THE IMPORTANCE OF INTEGRITY
PROGRAMS IN BRAZILIAN COMPANIES**

Marina Nogueira Resende Silva ¹

Resumo

Este artigo pretende elucidar aspectos gerais sobre a criação e aplicação da nova lei anticorrupção (Lei nº 12.846/2013), e os benefícios decorrentes da mesma, principalmente em relação ao incentivo à criação de ferramentas de fiscalização e ao apontamento de irregularidades. Dessa forma, a pesquisa buscará abordar a importância dos programas internos de integridade (Compliance Corporativo) para as empresas brasileiras.

Palavras-chave: Lei anticorrupção, Integridade, Compliance, Caráter educativo, Empresas

Abstract/Resumen/Résumé

This article intends to elucidate aspects about the creation and application of the new anti-corruption law, and the benefits that come from it, especially about the creative incentive of inspection tools and identification of irregularities. The research will seek to address the importance of internal integrity programs for Brazilian companies, as well as their consequences in the current scenario.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Anti-corruption law, Integrity program, Compliance, Educational character, Companies

¹ Advogada inscrita na OAB/MG (166.831). Mestranda em Direito nas Relações Econômicas e Sociais pelas Faculdades Milton Campos. Graduada em Direito pelas Faculdades Milton Campos. Link do currículo: <http://lattes.cnpq.br/0873178842142245>.

1 Introdução

O enfoque desta pesquisa é resultado de um problema recorrente, o fenômeno da corrupção, que não pode ser analisado de maneira desvinculada, por envolver diversos aspectos sociais, econômicos e políticos. Por estar tão presente na realidade globalizada, um movimento anticorrupção surgiu em escala mundial para combater essas práticas e incentivar entidades internacionais a buscarem soluções e melhorias em diversos setores, principalmente o empresarial. A metodologia que será utilizada é a documental, pelo estudo da lei mencionada, bem como levantamento bibliográfico sobre o assunto. O tema é de grande relevância, trazendo maior transparência e benefícios para a sociedade, sendo, portanto, importante aprofundar em seus desdobramentos.

Com fundamento em diversos compromissos internacionais, como a OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico), o Brasil editou sua nova lei anticorrupção (Lei nº 12.846/2013), que dispõe a respeito da responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, sendo esta nacional ou estrangeira.

Por meio desta, pode-se verificar a grande importância dos programas internos de integridade (*Compliance* Corporativo), bem como as técnicas e diretrizes utilizadas pelas empresas brasileiras, especialmente a cooperação e os mecanismos de incentivo, para atingir melhores resultados.

Para tanto, será necessário conceituar e demonstrar a utilização desses programas, explicando no que eles consistem, e de que forma estes atuam como grandes inibidores da corrupção, trazendo um crescimento e um desenvolvimento econômico não apenas no ambiente interno das empresas, mas também gerando efeitos difusos e coletivos.

A conscientização e ampliação de movimentos anticorrupção transformam o ambiente empresarial não só de maneira econômica, tendo-se em vista que a implantação dos mesmos é financeiramente vantajosa, mas também cria uma nova realidade mercantil, mais desenvolvida, acompanhando a evolução comercial.

2 A necessidade da edição da Lei nº 12.846/2013

Como bem lecionado por Diogo Neto, a corrupção é a antítese da democracia, nada mais sendo do que a negação das duas áreas regras civilizadoras, tanto a antiga quanto a

nova, sendo imprescindível a erradicação no nosso país. Quando a democracia é corrompida, nada mais produz, a não ser um grotesco simulacro de justiça¹.

Os problemas envolvendo a corrupção no Brasil são latentes há muitos anos. A sensação de impunidade e de impotência da população se tornou um sentimento generalizado. Altos índices de corrupção trazem consequências diretas na vida econômica de qualquer país, reduzindo os investimentos em sua economia, bem como perpetuando a grande desigualdade social presente principalmente em países em desenvolvimento.

A corrupção, de maneira brusca, divide a sociedade em diferentes classes e traz um sentimento generalizado de revolta. Para que exista um equilíbrio econômico e social, é de suma importância a distribuição de renda, bem como investimentos públicos sendo realmente direcionados a obras e projetos públicos, o que não ocorre da devida maneira quando a corrupção é latente.

Desta maneira, com a comoção popular e o foco generalizado na resolução dos problemas de corrupção, tornou-se indispensável a tomada de medidas repressivas e preventivas. Uma delas foi a criação de uma lei que responsabilizasse não somente de forma cível, mas também administrativa, pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, sendo, portanto, criada a Lei nº 12.846/2013.

No entanto, deve-se ressaltar que esta não foi a primeira norma a tentar incorporar práticas de combate à corrupção à legislação brasileira, tendo-se em vista que foram acrescentados artigos no Código Penal brasileiro sobre crimes praticados por particular contra a administração pública estrangeira.

Ademais, cabe informar sobre a existência de outras leis, tais como a Lei 1.079/1950, dos Crimes de Responsabilidade, a Lei 4.717/1965, da Ação Popular, a Lei 8.429/1992, da Improbidade Administrativa, e a Lei 8.666/1993, das Licitações e Contratos, com intuito semelhante a Lei nº 12.846/2013. Não obstante, a nova lei anticorrupção é de grande relevância por tratar de maneira específica e pormenorizada o assunto, suprimindo lacunas anteriormente existentes e que careciam de regulamentação.

Algumas das lacunas existentes que desencadearam a edição da lei em questão, são (SOBRINHO, 2014): sanções que alcancem de forma direta a pessoa jurídica que atuou como agente corruptora; sanções que atinjam o patrimônio da empresa corruptora, trazendo a possibilidade de ressarcimento dos cofres públicos; sanções aplicáveis pela via administrativa,

¹ Vide MOREIRA NETO, Diogo de Figueiredo. Corrupção e democracia.

além da cível; responsabilização objetiva; sanções realmente eficazes; normas não apenas repressivas, mas preventivas; legislação que buscasse a facilitação e agilização da investigação, com a colaboração da empresa, por meio de Acordo de Leniência; e regras que pudessem ser aplicadas também à corrupção transnacional.

Portanto, utilizando-se de práticas que já vinham sendo adotadas em outros países, as empresas brasileiras de forma espontânea vêm incorporando o *compliance*. Com a edição na nova Lei (12.846/2013), em especial em seu art. 7º, VIII, que dispõe que serão levados em consideração na aplicação das sanções a existência de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica, sabendo-se que serão levadas em consideração no momento de dosimetria das penas aplicadas. Passemos agora à análise dos programas de integridade.

3 Programas de integridade e sua aplicação nas empresas brasileiras

Compliance vem do inglês, do termo “to comply”, ou seja, cumprir, obedecer a um comando. O termo foi adotado pela legislação brasileira como “mecanismos internos de integridade”. Para estabelecer um conjunto de procedimentos internos adotados por empresas para evitar, detectar e sanar a prática de desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos em geral por seus administradores, empregados, representantes, e até fornecedores e prestadores de serviços (FERNANDES, 2016).

Como bem dispôs Marcos Assi, tratam-se de sistemas de controles internos que permitam esclarecer e proporcionar mais segurança contábil e jurídica, como forma de prevenção da empresa a execução de eventuais operações ilegais, e uma sujeição à penalização pelo Estado. É realizado por meio de uma perspectiva de controle de comportamento organizacional, com a finalidade de mitigar riscos dos negócios desenvolvidos, por meio de um mecanismo de controles internos (2013).

Existem alguns elementos que tornam um programa de *compliance* eficaz, tais como (UNIÃO, 2016):

- 1) liderança – devendo haver supervisão de funcionários de alto escalão, assim como a existência de recursos suficientes -;
- 2) a avaliação de riscos – considerando fatores que vão ser enfrentados pela empresa em suas negociações, bem como devem fazer uma reavaliação periódica de seus programas para assegurar sua eficácia e identificar onde devem haver melhorias -;

3) código de conduta e políticas de *compliance* escritas – devendo estes serem objetivos e de fácil acesso aos funcionários e todos aqueles que realizam negócios em nome da empresa –;

4) comunicação e treinamento – de forma a compartilhar corretamente os ensinamentos, com exemplos práticos e reais –;

5) denúncias anônimas – o que evita retaliações e permite que qualquer funcionário realize uma denúncia a respeito de infrações de forma segura –;

6) incentivos e punições, controles internos – com o registro realizado de forma eficiente, tornando-se mais fácil verificar se os fundos da empresa não estão sendo utilizados de forma indevida –;

7) e monitoramento – como foi relatado, é importante para que se encontrem falhas técnicas que devem ser aperfeiçoadas ou revistas.

Algumas das técnicas de *compliance* são muito interessantes e utilizadas pelas empresas de forma que os próprios funcionários conseguem identificar os comportamentos que serão considerados corruptos, de forma a serem ensinados a evitar esse tipo de atitude. Ainda, informam aos funcionários que a hospitalidade pode ser entendida por suborno em lugares diferentes do mundo.

Conforme Deloitte Touche Tohmatsu: “parceiros comerciais são um fator relevante de risco. O alinhamento de práticas de conduta e políticas anticorrupção é fundamental para a promoção de uma cadeia de valor mais transparente”². Com o devido nivelamento das práticas e suas permissões, reduz-se a possibilidade de danos.

O ato de dar presentes, refeições, viagens, entretenimento é um assunto delicado no mundo dos negócios em diversos países, devendo haver discernimento nesses casos. Devem perceber que o oferecimento ou doação de objetos de valor para auferir vantagens indevidas ou influenciar de forma injustificada uma autoridade são entendidos como suborno. Essas previsões também estão presentes no FCPA (Foreign Corrupt Practices Act)³ e o UK Bribery Act⁴, devendo haver um cuidado especial.

A título de exemplificação, pode-se questionar se a empresa pode custear viagens, alimentação, hospedagem, e transporte para um determinado agente público. Para dirimir essa

² Disponível para consulta em <http://docplayer.com.br/1923802-Lei-anticorruptcao-um-retrato-das-praticas-de-compliance-na-era-da-empresa-limpa.html>.

³ Disponível para consulta em <https://www.justice.gov/criminal-fraud/foreign-corrupt-practices-act>.

⁴ Também disponível para consulta, em <https://www.gov.uk/government/publications/bribery-act-2010-guidance>.

controvérsia, deve-se identificar se esses gastos estão diretamente ligados a um determinado interesse indireto, se a concessão dos itens mencionados busca interferir em algum procedimento ou concessão de licença, aprovação de determinado pedido, decisões administrativas ou obtenção de qualquer tipo de vantagem. Caso a resposta seja afirmativa, então são proibidos.

É aconselhável que seja realizada uma pesquisa no Código de Ética da entidade pública, verificando a possibilidade de concessão de brindes, presentes ou outros exemplos de hospitalidade. Caso sejam permitidos, é importante que haja uma verificação da existência de um teto para os gastos em questão.

É importante que os funcionários da empresa recebam treinamento quanto a este tipo de atitude, para evitar casos onde, por conta própria, os mesmos acabem oferecendo vantagem indevida, sem possuírem conhecimento a respeito das legislações internacionais.

Neste diapasão, é possível que o infrator não tenha ciência que propinas não são apenas vantagens pecuniárias, podendo ser reveladas de diversas formas. (EMPRESARIAL, 2016) Antes de qualquer funcionário optar pela concessão de vantagem a qualquer agente público, o mesmo deverá buscar se informar sobre os limites e permissões.

Por outro ângulo, o FCPA, mencionado anteriormente, que pode ser traduzido como a Lei Americana Anti-Corrupção no Exterior, é uma norma estadunidense que foi criada para formulação de sanções cíveis, administrativas e penais no combate à corrupção internacional. É aplicada a pessoas e empresas americanas que, ao estarem em atividade comercial no exterior, utilizam-se de corrupção no poder público estrangeiro para obter ou reter transações comerciais no país em questão.

Para tanto, a mencionada lei cria uma estrutura administrativa para combater a prática de corrupção em transações comerciais internacionais. (TORREY, 2012) Ela possui 6 (seis) elementos principais (BLOG, 2015), que serão elencados por trazerem grande proximidade com o assunto abordado:

- 1) A proibição de dar ou oferecer – ou seja, pode se tratar simplesmente de uma oferta ou promessa. Não é necessário que sejam aceitas, nem que haja a entrega do benefício. Até mesmo a autorização ou aprovação de ofertas de suborno estão incluídas;
- 2) Algo de valor – não existe um valor mínimo previamente estabelecido, ou seja, deverá haver uma interpretação abrangente, tendo-se em vista que diversos objetos podem ser incluídos na categoria, como gastos em alimentação, presentes, lazer, transporte, doações de caridade, ofertas de emprego, dentre outros;

- 3) Direta ou indiretamente – mesmo que sejam oferecidas as vantagens indevidas por meio de terceiros. Os pagamentos indiretos também estão sujeitos à responsabilização, caso tenha havido autorização ou conhecimento a respeito do pagamento corrupto. Inclusive se não possuíam conhecimento a respeito da propina, mas deveriam ter tido, incluindo até mesmo os riscos causados pelos agentes de terceiros;
- 4) A um funcionário público estrangeiro – podendo ser um membro do governo de qualquer nível hierárquico, não sendo necessariamente o Estado o único proprietário da entidade, ou seja, o conceito é bem abrangente;
- 5) De forma corrupta – deve haver intenção criminoso, a finalidade de induzir o receptor a utilizar de forma indevida sua posição pública;
- 6) A fim de obter uma vantagem indevida – obter, manter negócios, assegurar algum tipo de vantagem.

Os elementos do FCPA podem ser utilizados como princípios a serem seguidos para identificação do que seria uma vantagem indevida também em território brasileiro. Matteson Ellis teceu algumas considerações (2012) sobre presentes, viagens e entretenimentos em relação ao *compliance*, sendo pertinentes ao se analisar quais práticas são consideradas indevidas e quais não são:

Primeiro, ele questiona qual a intenção de quem está fornecendo a vantagem. Assim, poderá ser verificada se a proposta é inocente, se está demonstrando simplesmente boa vontade e reputação, havendo uma razão negocial legítima para a prática do ato, ou se a prática é corrupta, puramente para obter ou reter a negociação ou influenciar algum membro oficial do governo de forma imprópria.

Além disso, há a indagação se a atividade é transparente, pois sendo a mais explícita o possível, é menos provável que seja configurada uma prática corrupta, já que a corrupção normalmente é uma atividade conduzida em segredo.

A sugestão é fazer registros internos detalhados a respeito da atividade, receber aprovação dos superiores, utilizar canais normais de contabilidade, mostrar para o mundo externo de que forma a empresa promove a boa vontade e a constrói sua reputação.

A terceira consideração é se a atividade é consistente com a política de toda a empresa. Os funcionários devem estar cientes da aplicação séria do *compliance* nos setores, com a participação de profissionais para auxiliar a garantir que a política está dentro da lei, devendo ser periodicamente revisada e aprovada pela gerência, sendo o mais razoável o possível.

Outra consideração é se a atividade é compatível com as normas estrangeiras, locais, e os costumes. Se não, é um sinal claro que a prática tem uma intenção corrupta.

Ademais, questiona-se se a atividade é apropriadamente registrada e rastreada. As empresas devem manter informações específicas como o nome e a posição do funcionário público, a relação comercial com ele, o valor e o custo do benefício fornecido, o número de presentes, viagens e lazer providenciados ao funcionário, a proposta comercial da despesa, métodos de pagamento, o nome do pessoal da empresa que analisou e aprovou o desembolso. Desta forma, as informações ficam às claras, sendo acessíveis a terceiros, e com a contabilidade apropriada.

Por fim, se todos os fatos e circunstâncias estão sendo considerados em sua inspeção, assim como é feito pelos agentes de fiscalização.

A título de exemplo, diversas empresas possuem disponível para consulta uma cartilha sobre sua política de presentes, entretenimento e hospitalidade. A Engepack disponibiliza o seguinte informativo⁵:

O oferecimento e/ou recebimento de entretenimento, presentes e hospitalidade deve satisfazer as seguintes condições:

- a) Não violem leis locais ou internacionais contra corrupção, às Políticas da ENGEPACK, bem como às normas internas conhecidas do empregador do beneficiário;
- b) Devem estar vinculados a uma finalidade de negócios legítima e verificável, de modo que não cause efeitos negativos à reputação da ENGEPACK caso se torne público;
- c) Não devem ser feitos com o fim da obtenção de uma vantagem indevida ou influenciar indevidamente uma ação, ou seja, oferecido e/ou recebido em troca de um contrato, licença, manutenção de um negócio ou qualquer outro benefício específico;
- d) Devem (i) ter um valor razoável, (ii) ser apropriados, considerando a posição do beneficiário, as circunstâncias e a ocasião para a qual são realizados, (iii) não criar um senso de obrigação ou uma aparência de impropriedade, (iv) não ser razoavelmente entendíveis pelo beneficiário ou outros como suborno e (v) não ser frequentemente dados ao mesmo beneficiário;
- e) Devem ser registrados com precisão nos livros da ENGEPACK;

⁵ Consulta em <http://www.engepack.com.br/politica/presentes.pdf>.

f) Despesas acima dos limites definidos ou fora do previsto na presente política serão consideradas como em desconformidade;

g) Despesas em desconformidade devem ser justificadas e autorizadas pelo gestor da área.

Quaisquer exceções a um dos itens acima elencados exigem pré-aprovação escrita do responsável pelo Departamento de Compliance.

Como pode ser verificado pelo fragmento colacionado, de forma geral, as instruções são específicas e trazem informações precisas quanto aos limites que devem ser observados pelos funcionários da empresa. Assim, a empresa evita responsabilizações e aplicação de sanções estatais por descumprimento da legislação, bem como realiza a manutenção de informações confidenciais em segurança, evita manipulação ou uso de informação privilegiada, impede ganhos pessoais indevidos em razão de criação de falsas condições de mercado, dentre outros (CANDELERO, p. 37-39, 2012).

De acordo com o artigo 41 do Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015:

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.

O Programa de Integridade é, portanto, um programa de *compliance* que busca criar mecanismos e procedimentos internos de integridade, autoria e incentivo à denúncia de irregularidades e aplicação de medidas repressivas para detectar e sanar quaisquer irregularidades que possam vir a ser praticadas contra a administração pública, em especial os atos lesivos previstos na Lei nº 12.846/2013. (CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO, 2015) Ademais, existem 5 (cinco) pilares que norteiam este Programa, sendo estes:

1) comprometimento e apoio da alta direção – é importante para fomentar uma cultura ética e observação das leis para aplicar efetivamente o Programa de Integridade;

2) uma instância responsável pelo programa – esta deverá ser autônoma, independente, imparcial, com recursos em todos os setores permitindo seu funcionamento, com possibilidade de acesso direto (caso seja necessário) ao alto escalão decisório da empresa;

3) análise de perfil e riscos – a própria empresa deve estar familiarizada com seus procedimentos e estrutura organizacional, sendo capaz de identificar sua área de atuação e quais são os parceiros de negócios principais, bem como qual é o nível de interação com o setor público, seja ele nacional ou estrangeiro, além de avaliar os riscos de cometimento de infrações previstas na Lei nº 12.846/2013;

4) estruturação das regras e instrumentos – baseando-se no conhecimento do perfil e riscos da empresa, deverá ser elaborado (ou atualizado) o código de ética ou conduta, assim como as regras, políticas e procedimentos de prevenção de irregularidades; ademais, deverão ser desenvolvidos mecanismos capaz de detectar ou reportar irregularidades; deverão ser criados também canais que possibilitem a denúncia e protejam o denunciante; criação de medidas disciplinares para eventuais violações e também medidas paliativas. Para divulgação ampla e eficiente do Programa de Integridade, também deverá haver um plano de comunicação e treinamento com estratégias específicas para os variados públicos da empresa;

5) monitoramento contínuo – é preciso determinar procedimentos de verificação da aplicabilidade do Programa ao *modus operandi* da empresa, e criar ferramentas para que as dificuldades encontradas em determinada área possam continuar trazendo aperfeiçoamento e atualização. O Programa de Integridade deverá ser parte da rotina da empresa, atuando de maneira integrada com demais áreas – recursos humanos, departamento jurídico, auditoria interna e departamento de contabilidade -.

Essas diretrizes são informações básicas de um programa de integridade, sendo necessário que se adaptem de acordo com as necessidades de cada empresa. Sem esta adequação, as medidas adotadas podem se tornar ineficazes, e o Programa poderá não ser considerado em um processo de responsabilização (CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO, 2015).

Ademais, de acordo com as instruções da Controladoria-Geral da União (2015), não devem ser observados os pilares de forma isolada, é preciso que sejam analisados de forma conjunta e sistêmica, a fim de desenvolver cada vez mais o programa de integridade da empresa.

É importante ressaltar que os pilares exigem uma harmonia entre si. Caso o programa seja analisado de forma contínua, poderão ser feitas adaptações cabíveis, podem ser desenvolvidas eventuais áreas com defasagem, ou haver incrementação do programa de forma eficiente. A empresa como um todo deve se comprometer com a aplicação e implementação de todas as regras, ajustando a suas próprias necessidades, identificando e aplicando as devidas penalidades e possibilitando um crescimento contínuo.

Conclusões

Pode-se afirmar que a adoção de programas de integridade com diretrizes bem exemplificadas e explanadas para qualquer pessoa, principalmente para os próprios funcionários das empresas, é uma iniciativa com grande importância, permitindo o bom funcionamento dos empreendimentos e a criação de vantagens competitivas no mercado.

Não deverá haver a aplicação dos Programas de Integridade apenas por funcionários subordinados, como também pelos membros hierarquicamente superiores de cada empresa, permitindo uma aplicação mais eficiente e resultados melhores. Ademais, todos os funcionários devem ter acesso às informações necessárias para manter o correto funcionamento dos Programas, com a possibilidade de solucionar dúvidas com demais membros da empresa, evitando práticas consideradas corruptas por ausência de informação.

Ainda, a figura do *compliance* é vista como um instituto de solução para o grave problema com a corrupção que assola o país. Assim, a aplicação desse tipo de programa atinge de forma indireta não tão somente o meio jurídico e empresarial, mas a própria sociedade como um todo, tendo-se em vista que é criado um novo contexto empresarial com o objetivo de erradicar a corrupção e solidificar a base das práticas mercantis como um ambiente livre de corrupção, alterando também a mentalidade das empresas e seus funcionários, evitando de forma mais eficaz as práticas de suborno. Este novo paradigma trouxe uma nova dinâmica corporativa que fez necessária a implementação de mudanças a serem aplicadas de forma contínua.

A criação da legislação (Lei nº 12.846/2013) fomentou o interesse das empresas pela adoção de programas de integridade, tornando-os práticas essenciais para a manutenção e prosperidade das empresas neste novo cenário que foi introduzido, que não mais ignora a concessão de vantagens indevidas e a prática de atos corruptos sem qualquer tipo de responsabilização.

A nova lógica do mercado torna imprescindível a adoção de mecanismos de controle e prevenção de práticas corruptas, o que é um grande avanço. Portanto, o resultado é positivo não apenas para evitar sanções e responsabilidades negociais, mas também para a própria empresa e seu desenvolvimento, que será aperfeiçoada, assim como o desenvolvimento de uma lógica corporativa mais ética, em consequência ao grande clamor social pela tomada de providências e o combate à corrupção.

Referências

ASSI, Marcos. **Gestão de compliance e seus desafios**. São Paulo: Saint Paul, 2013.

BLOG, FCPAméricas. **Proibições Anti-suborno**, 2015. Disponível em: <<http://fcpamericas.com/languages/portugues/proibicoes/>>. Acesso em: 19 de dezembro de 2016.

BRASIL, Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013. **Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências**. Diário Oficial da União. Brasília, 02 de agosto de 2013.

CANDELORO, Ana Paula P.; RIZZO, Maria Balbina Martins de; PINHO, Vinícius. **Compliance 360º: riscos, estratégias, conflitos e vaidades no mundo corporativo**. São Paulo: Trevisan Editora Universitária, 2012.

ELLIS, Matheson. **FCPA @ SXSW (Six Considerations for Gifts, Travel, and Entertainment Compliance)**. Disponível em: <http://fcpamericas.com/english/anti-corruption-compliance/fcpa-sxsw-six-considerations-for-gifts-travel-and-entertainment-compliance/>>. Acesso em 19 de dezembro de 2016.

EMPRESARIAL, Instituto Brasileiro de Direito e Ética. **Orientações de Conduta para Relacionamento com o Setor Público: Brindes, Presentes e Hospitalidade**. Disponível em: <<http://publicador.jota.info/wp-content/uploads/2016/08/Regras-de-conduta-setor-Publico2.pdf>>. Acesso em 19 de dezembro de 2016.

FERNANDES, Rochelle Ricci e Caio Fink. **Lei anticorrupção – os programas de integridade (compliance)**. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI249280,51045-Lei+anticorruptcao+os+programas+de++compliance>>. Acesso em 14 de fevereiro de 2017.

FILHO, Simões. **Política de presentes, entretenimento e hospitalidade**. Disponível em: <<http://www.engepack.com.br/politica/presentes.pdf>>. Acesso em 19 de dezembro de 2016.

HERBERT, The Rt Hon Nick and the Ministry of Justice. **Bribery Act 2010 guidance**, 2012. Disponível em: <<https://www.gov.uk/government/publications/bribery-act-2010-guidance>>. Acesso em 19 de dezembro de 2016.

JUSTICE, The United States Department of. **FOREIGN CORRUPT PRACTICES ACT**, 2016. <<https://www.justice.gov/criminal-fraud/foreign-corrupt-practices-act>>. Acesso em: 19 de dezembro de 2016.

MOREIRA NETO, Diogo de Figueiredo e FREITAS, Rafael Vêras de. **A juridicidade da Lei Anticorrupção – Reflexões e Interpretações prospectivas**. Disponível em <http://www.fsl.adv.br/sites/www.fsl.adv.br/files/a_juridicidade_da_lei_anticorruptcao_-_inclusao_em_20.02.14.pdf>. Acesso em 14 de dezembro de 2016.

SOBRINHO, Jorge Hage. **LEI 12.846/2013: Lei da Empresa Limpa**. Revista dos Tribunais. Vol. 947 ,2014.

TORREY, Daniel. **FCPA cria sanções no combate à corrupção comercial**. Disponível em <<http://www.conjur.com.br/2012-abr-11/fcpa-cria-sancoes-combate-corruptcao-comercial-internacional>>. Acesso em 14 de fevereiro de 2017.

UNIÃO, CONTROLADORIA-GERAL DA. **Programa de Integridade: Diretrizes para empresas privadas**. CGU. Disponível em: <<http://www.cgu.gov.br/Publicacoes/etica-e-/arquivos/programa-de--diretrizes-para-empresas-privadas.pdf>>. Acesso em 14 de dezembro de 2016.