



UMA ABORDAGEM AO COMPLIANCE JURÍDICO E SUA IMPLEMENTAÇÃO NO ÂMBITO ORGANIZACIONAL

ARTIGO ORIGINAL

SANTOS, Gustavo Nachard dos¹, SANT'ANA, Rhuan Ferreira², DUTRA, Matheus Alberto Siqueira Dias³, NASCIMENTO, Ricardo Domingos Barreto do⁴, SILVA JÚNIOR, Alair José da⁵, SILVA, Alan José da⁶, PEREIRA, Viviane Cavassa⁷

SANTOS, Gustavo Nachard dos. Et al. **Uma abordagem ao *compliance* jurídico e sua implementação no âmbito organizacional**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano. 07, Ed. 05, Vol. 05, pp. 43-58. Maio de 2022. ISSN: 2448-0959, Link de acesso: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/compliance-juridico>

RESUMO

Ao aplicar procedimentos associados à uma política de *compliance*, os gestores proporcionam ao âmbito da organização um mecanismo fundamental quanto ao combate contra atos corruptivos, conforme instrumento legal definido na Lei n. 12.846/2013, também denominada como Lei Anticorrupção. Este instrumento legal refere-se ao mecanismo mais importante no sistema legal nacional no sentido de punir ações de corrupção, tanto na gestão pública quanto nas organizações privadas. Levando em consideração tal contextualização, o presente estudo ressalta a seguinte questão norteadora: Quais são as principais características jurídicas de um programa de *compliance* e os principais aspectos a serem considerados para a sua implementação? O objetivo geral visa a averiguação das principais características jurídicas de um plano de *compliance* e sua implementação no âmbito organizacional. Dessa forma, a Revisão Bibliográfica, cujo processo metodológico é também denominado como Revisão de Literatura, foi a metodologia estabelecida para a estruturação do presente estudo com caráter qualitativa-exploratório. Nesse contexto, destaca-se a importância da implementação de diretrizes estabelecidas em um plano de *compliance*, sendo os administradores, por sua vez, responsáveis pela definição de padrões éticos e limites no cotidiano laboral que garantam o cumprimento das diretrizes organizacionais de forma eficaz e transparente com base em instrumentos proporcionados pelo programa de *compliance*.

Palavras-chave: Política de *Compliance*, Implementação, *Compliance*, Organização, Lei n. 12.846/2013.



1. INTRODUÇÃO

O *compliance* segue uma propensão global, levando em consideração o contexto econômico contemporâneo marcado por um ambiente mercadológico com alto nível de competitividade, conjuntamente a inúmeras situações de atos corruptivos relacionados à administração organizacional no âmbito público, bem como no ambiente privado. Os administradores, por sua vez, são responsáveis pela definição de padrões éticos e limites no cotidiano laboral, a fim de cumprirem com as diretrizes organizacionais de forma eficaz e transparente com base em instrumentos proporcionados por um plano baseado em princípios de *compliance*.

Os princípios de *compliance* oferecem um grupo de ações de proteção para a gestão organizacional, cujo objetivo central é a diminuição de problemas na mercadologia. Em relação à conjuntura nacional, as ações anticorruptivas contam com um aliado importante, com o objetivo de fortalecer a luta contra atos corruptivos: a Lei nº 12.846 (BRASIL, 2013). Com o apoio do instrumento legal supracitado, as organizações de maneira geral – âmbito público e privado – respondem no campo jurídico civil, bem como também podem ser responsabilizados com base em mecanismos legais baseados no direito administrativo e direito penal, nos casos em que houver alguma atividade ilícita cometida por um colaborador e/ou membro da organização contra o poder público, com o apoio dos instrumentos legais descritos na referida lei.

Nesse contexto, o presente estudo buscou responder a seguinte questão norteadora: Quais são as principais características jurídicas de um programa de *compliance* e os principais aspectos a serem considerados para a sua implementação? Tendo, portanto, como objetivo geral averiguar as principais características jurídicas de um plano de *compliance* e sua implementação no âmbito organizacional.

Dessa forma, ao estruturar os objetivos específicos, esta pesquisa buscou alcançar os seguintes itens: verificar os aspectos conceituais de *compliance* e investigar as principais leis brasileiras associadas aos princípios de *compliance*, especialmente a Lei nº 12.846 (BRASIL, 2013); e aferir as principais características para a implantação do *compliance*. A Revisão Bibliográfica, cujo processo metodológico é também



denominado como Revisão de Literatura, foi a metodologia estabelecida para a estruturação do presente estudo com caráter qualitativa-exploratório.

2. COMPLIANCE JURÍDICO

De acordo com Coelho (2016), as ações associadas a uma política de *compliance* costumam ser usadas no âmbito da organização para a redução de riscos. Os administradores organizacionais também buscam aplicar uma política de *compliance* com o objetivo de adequar o cotidiano da organização em relação aos princípios jurídicos relacionados ao segmento mercadológico em que a organização está inserida. Dessa forma, Simonsen (2016) descreve que o *compliance* refere-se a um método importante para administração das organizações.

Nesse sentido, Silva (2021) disserta que:

O *Compliance* é um programa que visa proteger as organizações da ocorrência de fraudes financeiras, corrupção, comportamentos e/ou condutas inadequadas de empregados a elas vinculados, evitando que sua boa reputação e solidez financeira sejam abaladas. Trata-se de uma ferramenta cuja finalidade é instituir regras, normas e diretrizes para os processos internos dentro das organizações. [Dessa forma,] foi desenvolvida nos Estados Unidos em 1970, tendo suas práticas transformadas em instituto legal, mediante a promulgação da Lei Pioneira de Combate à Corrupção FCPA (Foreign Corrupt Practices Act), motivada pelo Caso Watergate, que envolveu o então presidente Richard Nixon e membros de seu governo, mediante o pagamento de propinas em pesquisas a favor de sua reeleição (SILVA, 2021, p. 1).

De acordo com Silva (2021), no ano de 1977, a FCPA (*Foreign Corrupt Practices Act*) definiu os parâmetros jurídicos associados ao oferecimento e a efetivação de bonificações financeiras que, em contrapartida, estavam envolvidas alianças ilícitas e/ou acordos corruptos, com a participação de pessoa física e/ou pessoa jurídica em diversos campos – políticos, empresários, profissionais liberais, organizações privadas, órgãos públicos, instituições filantrópicas, entre outros indivíduos e/ou instituições utilizados para fins de corrupção.

Nesse contexto, as ações aplicadas em uma política de *compliance* passaram a não possuir o objetivo exclusivo de agir contra os atos corruptivos relacionados à pessoa jurídica. Considerando-se que a política de *compliance* também é referente à um código de ética, todos os stakeholders devem seguir as regras estabelecidas por meio deste programa de *compliance* e, aqueles que cometerem algum desvio de conduta – não estando restrito, necessariamente, aos desvios ilegais de quantias financeiras –, estarão sujeitos à sofrerem advertências e/ou punições, de acordo com o código estabelecido em cada âmbito organizacional (BEGA e SÉLLOS-KNOERR, 2013). Os gestores organizacionais devem agir no cotidiano profissional de forma transparente e exemplar, bem como devem buscar a conformidade e a adesão de todos os *stakeholders* para iniciar o planejamento de um plano referente à *compliance* no âmbito interno das organizações, conforme ilustrado na Figura 1.

Figura 1 – Bases principais para iniciar a aplicação de um plano referente à *compliance*



Fonte: Blok (2017), adaptado pelo autor

Posto isso, na conjuntura jurídica nacional, o mecanismo legal de maior importância no que diz respeito aos princípios de *compliance* trata-se da Lei nº 12.846 (BRASIL, 2013). Com base nesta lei, as organizações devem ser responsabilizadas ao praticarem ações corruptivas contra a administração pública, isto é, a principal finalidade da sua criação refere-se à responsabilização e criminalização das organizações envolvidas em atividades relacionadas à corrupção contra órgãos



públicos nacionais e/ou internacionais, e os responsáveis – pessoa jurídica – devem ser julgados com base no campo jurídico civil, administrativo e penal.

Nos casos em que houver atos de corrupção contra órgãos públicos estrangeiros, os mesmos também podem ser investigados e/ou julgados com base no direito internacional, conforme as leis do país em que o ato de corrupção foi cometido. Estes parâmetros jurídicos estão estabelecidos por meio do Pacto Global Anticorrupção (PACTO GLOBAL, 2021), o qual foi homologado legalmente no Brasil no ano de 2015 – Decreto nº 8.420 (BRASIL, 2015).

Quanto ao texto presente na Lei nº 13.303 (BRASIL, 2016), verificam-se atributos fundamentais sobre o Código de Conduta e Integridade, além de alternativas essenciais para denunciar os infratores:

Art. 9º A empresa pública e a sociedade de economia mista adotarão regras de estruturas e práticas de gestão de riscos e controle interno que abranjam:

[...]

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

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

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

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

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

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

VI - previsão de treinamento periódico, no mínimo anual, sobre Código de Conduta e Integridade, a empregados e



administradores, e sobre a política de gestão de riscos, a administradores. (BRASIL, 2016).

No âmbito laboral, os princípios de *compliance* são fundamentais, partindo do princípio de que este mecanismo de gestão pode agir como um aliado preventivo contra eventuais atos de corrupção no futuro da organização, conforme descreve Gabrielle (2021):

No que está relacionado às práticas de *Compliance* nas relações de trabalho, tem-se a ideia de que as melhores normas nacionais sobre tal feito tendem a promover regras seguras, adequadas e prováveis para que as empresas não tenham litígios e chateações com seus agentes. Assim, a ação necessária aos operadores do Direito neste segmento é o de conduzir os gestores e diretores às políticas de *Compliance* adequadamente aplicáveis as suas demandas. À vista disso, as empresas implementadoras de *Compliance* e os vínculos trabalhistas no campo jurídico tendem a pautar suas atividades de maneira legal e ética, dirimindo as possibilidades de corrupções (GABRIELLE, 2021).

O artigo 2º, inserido na Lei nº 9.029 (BRASIL, 1995), apresenta as características que definem a responsabilização em ações ilícitas que podem ocorrer no âmbito organizacional, como por exemplo, gestores que fazem imposições atípicas em um processo de seleção, envolvendo condições laborais desfavoráveis, critérios técnicos injustos, com ausência de ética, assédio moral, assédio sexual, atitudes discriminatórias, entre outros atos ilícitos. No exemplo supracitado, os princípios de *compliance* tornam-se um importante aliado da gestão administrativa, tanto nas organizações públicas, quanto no âmbito privado, de maneira que os administradores atuem, constantemente, com respeito, ética, eficiência, objetividade, transparência e liderança no cotidiano profissional.

Ainda no âmbito legal, ressalta-se também o importante papel jurídico da Portaria nº 1.089 (BRASIL, 2018b), em que são estabelecidas orientações sobre a implementação da política de integridade com êxito, levando-se em consideração o âmbito organizacional interno. Estes mecanismos estratégicos que visam combater a corrupção colaboram com o fortalecimento estrutural da governança corporativa (SOBREIRA FILHO, LEITE e MARTINS, 2019).



Nesse sentido, vale salientar também que a governança corporativa tem se mostrado necessária em função das estruturas organizacionais serem cada vez mais complexas, considerando a existência de vários e distintos conflitos de interesses, os quais, facilmente, são capazes de conduzir o âmbito organizacional na tomada de decisões que trazem benefícios a alguns interessados, em detrimento dos outros envolvidos com a administração, cuja situação não contribui para o processo evolutivo da gestão administrativa e, conseqüentemente, também não oferece criação e agregação de valor (SOUZA, *et al.*, 2015).

Logo, a implementação do *compliance* jurídico na conjuntura mercadológica contemporânea se faz importante, pois “os novos tempos demandam maior aderência aos aspectos legais, não havendo espaço para desvios de conduta sem prejuízo à imagem, à reputação e à sustentabilidade da empresa” (SIMONSEN, 2016, p. 72).

3. IMPLANTAÇÃO DE UM PROGRAMA DE COMPLIANCE

A respeito da implementação das diretrizes associadas à conduta e integridade em cada organização, Zanetti (2016) destaca o seguinte:

A elaboração e a implementação de um código de ética constituem um primeiro passo para estimular padrões de conduta. Cada empresa deve elaborar o seu próprio código, de acordo com a massa de trabalhadores e colaboradores que atuam em determinadas condições de tempo e local. A fixação das condições de tempo e local é importante não só para tirar as especificidades do capital humano da empresa, como também para propiciar as atualizações necessárias sempre que se verificar mudança nesses marcos. (ZANETTI, 2016, p. 53).

Neste sentido, vale destacar o conceito descrito por Zanetti (2016) quanto a implantação de uma política de *compliance* no cotidiano de uma organização:

Os programas de integridade ou programas de “*compliance*” se revelam ferramentas úteis para auxiliar os procedimentos de controle e gestão de riscos das empresas. Para alcançar essa finalidade, os programas devem ser concebidos de maneira individualizada, com foco em áreas sensíveis mais sujeitas a riscos previamente identificados. Com efeito, a partir da identificação dos pontos sensíveis, estrutura-se a ação preventiva inserida em estratégia de aderência às regras e

padrões esperados pelos gestores, tanto em relação à própria empresa e seu corpo interno de colaboradores quanto em relação à empresa, considerada em suas relações jurídicas com terceiros. (ZANETTI, 2016, p. 51).

Posto isso, um programa referente à *compliance* deve usar os parâmetros legais definidos no Decreto nº 8.420 (BRASIL, 2015), em que há a abordagem de alvos estratégicos associados à melhoria em procedimentos PDCA.

Figura 2 – Síntese sobre a melhoria de processos PDCA em um plano de *compliance*



Fonte: Cima (2020)

Segundo Ribeiro e Diniz (2015), com base nas etapas referente à melhoria dos procedimentos por meio do PDCA, é adotado um plano com regras técnicas e embasamento estratégico para o âmbito da organização, envolvendo os aspectos legais estabelecidos no programa de integridade.

Figura 3 – Plano de integridade (*compliance*)

Fonte: EGR (2020)

Nesse contexto, de acordo com o Decreto nº 8.420 que regulamenta a Lei nº 12.846:

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 (BRASIL, 2015).

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 (BRASIL, 2015).

Considerando-se os instrumentos eficientes oferecidos em uma política com princípios de *compliance*, é definida a estruturação de diretrizes e procedimentos que devem ser seguidos, de acordo com o ordenamento jurídico referente ao país de origem da organização. Assim, a administração pública e/ou privada, baseada em princípios de *compliance*, é capaz de alcançar valores fundamentais para a construção da sua marca perante os *stakeholders*, tanto no aspecto mercadológico e social – valores para o crescimento e/ou a manutenção da organização no mercado, valores para um

órgão público perante a sociedade, entre outros benefícios –, quanto no aspecto de segurança e proteção, a fim de coibir riscos que envolvam ações ilícitas no âmbito organizacional (CARLOTO, 2020), sendo suas principais características representadas na figura 4.

Figura 4 – Características básicas em um plano de *compliance*



Fonte: EGR (2020)

Nesse contexto, para Silva (2021), nos casos em que a organização é de pequeno porte, a política de *compliance* também é essencial, contudo, deve-se promover uma adaptação de acordo com a estrutura organizacional, juntamente com o apoio de outros mecanismos de gestão – planejamento estratégico, T&D (Treinamento e Desenvolvimento) permanente para todos os colaboradores, comunicação interna eficaz, workshops para conscientizar e/ou orientar os stakeholders sobre a necessidade de seguir os princípios de *compliance*, mecanismos de gestão, análise de desempenho, instrumentos legais, especialmente, a LGPD – Lei nº 13.709 (BRASIL, 2018a).



4. METODOLOGIA

No presente trabalho adotou-se a metodologia de Revisão bibliográfica. Essa, consoante a Marconi e Lakatos (2017), fundamenta-se no arrolamento de um amplo volume de publicações, incluindo livros, revistas e textos avulsos ou trabalhos acadêmicos. Basicamente, o propósito de tal método é estabelecer um contato mais direto entre pesquisador/autor e o conhecimento sobre o tema em questão. Como um ramo da pesquisa qualitativa, a qual é oriunda de estudos antropológicos e sociológicos, é constituída por uma série de conceitos, definições, classificações e hipóteses, provenientes de variadas áreas do saber. Poderia ser definida pela ação que coloca o pesquisador no universo de seu objeto de pesquisa (DENZIN e LINCOLN, 2000).

Dessa forma, de acordo com Flemming e Briggs (2007), essa categoria de pesquisa pode ser muito acertada para unir significado e intenção, interpretando o significado dos acontecimentos, fatores e decorrências.

Minayo (2014), por sua vez, esclarece que a heterogeneidade da pesquisa qualitativa não está restrita a uma técnica somente, não apresenta uma teoria conceitual, pois ao assumir distintas abordagens é capaz de investigar comportamentos, crenças e precedências. Adota um panorama interpretativo extenso, demonstrando-o de forma prática e significativa ao cenário real. Para Rother (2007), a pesquisa qualitativa trabalha com dados obtidos, sendo capaz de apresentar conclusões relevantes, conforme o problema de pesquisa.

A revisão tipo narrativa abrange uma quantidade extensa de materiais, e Gil (2017) assinala que esse tipo de busca admite que o pesquisador/autor absorva diversos fenômenos amplos, quando comparado com uma pesquisa direta. Destarte, não seria cogente abordar sistematicamente a busca, seleção e análise dos materiais, como é comum em outras metodologias bibliográficas (MELNYK e FINEOUT-OVERHOLT, 2018). Não obstante, diversos autores argumentam que tal perspectiva pode gerar vieses de seleção.



Sousa *et al.* (2018) destacam que uma das vantagens da revisão narrativa é a pergunta de pesquisa passível de ser respondida, podendo melhorar as revisões já disponíveis; em função de não delimitar o tempo de revisão, os critérios de inclusão e exclusão, a revisão narrativa denota a heterogeneidade, reconhece e assinala os possíveis vieses de estudo ao conceber conclusões adstritas aos fatos, sem maiores extrapolações. Caberia aos autores a ciência dos desafios metodológicos.

A revisão narrativa admite um cunho descritivo e bibliográfico, avaliando e descrevendo um objeto, pela consideração dos principais estudos realizados por outros pesquisadores, analisando os temas atinentes ao primeiro. A pesquisa descritiva mostra atributos de uma população ou acontecimentos específicos, propondo observar, registrar, avaliar, tipificar e interpretar os dados. Os dados são obtidos a partir de textos publicados anteriormente, admitindo ao pesquisador a preocupação com a colheita e avaliação das informações disponíveis, preservando a não manifestação de possíveis inconsistências (MARCONI e LAKATOS, 2017).

Conforme defende Gil (2017), a revisão narrativa abrange diversas etapas, entre elas a exploratória, na qual o pesquisador se debruça sobre o objeto a ser pesquisado, seus princípios e teorias, incluindo os métodos mais indicados, centrado na construção de uma proposta investigativa; e a de operacionalização que envolve três outras fases, sendo estas: a investigação em bases de dados; a seleção das publicações e a colheita dos dados. De modo que, a revisão narrativa assume um caráter abrangente, que permite suprir lacunas no saber, subsidiando novos estudos. Outrossim, sua instrumentalização pode ser conduzida de modo sistematizado, e com todo o rigorismo do método (BRUM *et al.*, 2015).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Sob a perspectiva da seguinte questão norteadora: Quais são as principais características jurídicas de um programa de *compliance* e os principais aspectos a serem considerados para a sua implementação? Este estudo teve como objetivo averiguar as principais características jurídicas de um plano de *compliance* e sua implementação no âmbito organizacional. Dessa forma, constatou-se que os gestores



organizacionais devem agir no cotidiano profissional de forma transparente e exemplar, bem como devem buscar a conformidade e a adesão de todos os *stakeholders* para iniciar o planejamento de um plano referente à *compliance* no âmbito interno das organizações.

O programa de *compliance* tem como princípio proteger as organizações de ações corruptas e de condutas inadequadas dos indivíduos vinculados à empresa, impedindo a depreciação de sua reputação e qualidade financeira. Nesse contexto, o programa de *compliance* compõe-se por regras, normas e diretrizes de conduta que são aplicadas no âmbito das organizações, a fim de reduzir riscos e de adequar o desenvolvimento da organização aos princípios jurídicos associados ao segmento de mercado característico da mesma.

Dessa forma, no Brasil, o principal mecanismo legal que trata sobre os princípios de *compliance* diz respeito à Lei nº 12.846, o qual dispõe que a prática de ações corruptas deve ser julgada no campo jurídico civil, administrativo e penal. Sendo assim, entende-se que a implementação do *compliance* jurídico é importante, em razão de que, no contexto mercadológico, não há mais espaço para a ocorrência de desvios de conduta que prejudiquem a organização como um todo, sendo, portanto, essencial a aderência aos aspectos legais.

Nesse aspecto, conforme a literatura, cabe às empresas elaborar o seu próprio programa de *compliance*, baseado na composição da sua organização (trabalhadores e colaboradores) e no funcionamento da mesma (tempo e local). Considerando, ainda, de forma individual as áreas mais sensíveis no que diz respeito à ocorrência de riscos. Assim, tendo definido as diretrizes para o regimento da organização, caberá ao gestor garantir a manutenção deste e a adequação do mesmo de acordo com o ordenamento jurídico do país de origem da organização.

Nesse contexto, averiguou-se que, diante de uma política de *compliance* jurídico, todos os profissionais devem seguir as normas no ambiente organizacional. Partindo deste princípio, colaboradores e gestores podem sofrer punição no caso de descumprimento das diretrizes. Desta maneira, o treinamento – com foco na



normatização do *compliance* jurídico – torna-se um mecanismo laboral estratégico, a fim de evitar transtornos devido a atos criminosos por parte de indivíduos da gerência e/ou diretoria, além de reforçar de maneira geral aos colaboradores que a organização trata todos os indivíduos da organização de maneira uniforme, sem distinção.

REFERÊNCIAS

BEGA, Patrícia Fernandes; SÉLLOS-KNOERR, Viviane Coêlho de. O agir ético na sociedade de consumo como desafio à atividade empresarial. **Revista Jurídica**, [s.l.], v. 3, n. 32, p. 454-470, dez. 2013. ISSN: 2316-753X. DOI: 10.21902/revistajur.2316-753X.v3i32.696. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/696/522>. Acesso em: 25 fev. 2022.

BLOK, Marcella. **Compliance e governança corporativa**: atualizado de acordo com a Lei Anticorrupção Brasileira (Lei 12.846) e o Decreto-Lei 8.421/2015. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2017.

BRASIL. **Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015**. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm. Acesso em: 25 fev. 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013**. Brasília, DF: Presidência da República, 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm. Acesso em: 25 fev. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016**. Brasília, DF: Presidência da República, 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13303.htm. Acesso em: 25 fev. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República, 2018a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 25 fev. 2022.

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Brasília, DF: Presidência da República, 1995. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 25 fev. 2022.

BRASIL. **Portaria nº 1.089, de 25 de abril de 2018**. Brasília, DF: Presidência da República, Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União/Gabinete do Ministro, 2018b. Disponível em: https://www.in.gov.br/web/guest/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/11984199/do1-2018-04-26-portaria-n-1-089-de-25-de-abril-de-2018-11984195. Acesso em: 25 fev. 2022.



BRUM, Crhis Netto *et al.* Revisão narrativa de literatura: aspectos conceituais e metodológicos na construção do conhecimento da enfermagem. *In:* LACERDA, Maria Ribeiro; RIBEIRO, Renata Perfeito; COSTENARO, Regina Gema (Orgs.). **Metodologias da pesquisa para a enfermagem e saúde: da teoria à prática.** Porto Alegre: Moriá, 2015.

CARLOTO, Selma. **Compliance trabalhista.** 2. ed. ampl. e atual. São Paulo: LTr Editora, 2020. 188 p. ISBN-10: 8530101898. ISBN-13: 978-8530101893.

CIMA, Natascha. **Diferença entre:** programa de *compliance* e sistema de gestão de *compliance*. QMS Brasil, Blog Antissuborno, 24 jun. 2020. Disponível em: <https://antissuborno.com.br/programa-de-compliance-versus-sistema-de-gestao-de-compliance-diferencas/>. Acesso em: 25 fev. 2022.

COELHO, Cláudio Carneiro Bezerra Pinto. *Compliance* na administração pública: uma necessidade para o Brasil. **Revista de Direito da Faculdade Guanambi**, [s.l.], v. 3, n. 1, jul./dez. 2016.

DENZIN, Norman K.; LINCOLN, Yvonna S. **Handbook of qualitative research.** Thousand Oaks-CA: Sage Publications, 2000.

EGR. **Compliance:** Programa de integridade (*compliance*). Empresa Gaúcha de Rodovias (EGR), 2020. Disponível em: <https://www.egr.rs.gov.br/conteudo/8917>. Acesso em: 25 fev. 2022.

FLEMMING, Kate; BRIGGS, Michelle. *Electronic Searching to locate qualitative research: evaluation of three strategies.* **J. Adv. Nurs.**, v. 57, n. 1, p. 95-100, jan., 2007. DOI: 10.1111/j.1365-648.2006.04083.x.

GABRIELLE, Nathália. **O compliance como instrumento de prevenção e combate à corrupção.** Instituto de Direito Real, Rio de Janeiro, 5 out. 2021. Disponível em: <https://direitoreal.com.br/artigos/o-compliance-como-instrumento-de-prevencao-e-combate-a-corrupcao>. Acesso em: 25 fev. 2022.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017. 192 p. ISBN-10: 8597012617. ISBN-13: 978-8597012613.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do trabalho científico.** 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017. 256 p. ISBN-10 8597010665. ISBN-13 978-8597010664.

MELNYK, Bernadette M.; FINEOUT-OVERHOLT, Ellen. *Making the case for evidence-based practice.* *In:* MELNIK, Bernadette M.; FINEOUT-OVERHOLT, Ellen. **Evidence-based practice in nursing and healthcare. A guide to best practice.** 4. ed. Filadélfia: Wolters Kluwer Health, 2018.



MINAYO, Maria Cecília S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde.** São Paulo-SP: Hucitec, 2014. 416 p. ISBN-10: 8527101815. ISBN-13: 978-8527101813.

PACTO GLOBAL. **Ações coletivas anticorrupção.** São Paulo: Pacto Global Rede Brasil, 2021. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/pg/acoescoletivas>. Acesso em: 25 fev. 2022.

RIBEIRO, Marcia Carla Pereira; DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. *Compliance* e lei anticorrupção nas empresas. **Revista de Informação Legislativa**, [s.l.], ano 52, n. 205, jan./mar. 2015. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/52/205/ril_v52_n205_p87.pdf. Acesso em: 25 fev. 2022.

ROTHER, Edna Terezinha. Revisão sistemática x revisão narrativa. **Acta Paulista de Enfermagem**, São Paulo, v. 20, n. 2, p. 5-6, 2007.

SILVA, Lilian Reis da. Benefícios do *compliance* e da gestão de riscos. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, [s.l.], ano 6, ed. 12, v. 4, p. 123-147, dez. 2021. ISSN: 2448-0959. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/beneficios-do-compliance>. Acesso em: 25 fev. 2022.

SIMONSEN, Ricardo. Os desafios do *compliance*. In: **Compliance, gestão e cultura corporativa.** Cadernos FGV Projetos, Rio de Janeiro, v. 11, n. 28, p. 60-73, nov. 2016.

SOBREIRA FILHO, Enoque Feitosa; LEITE, Flavia Piva Almeida; MARTINS, José Alberto Monteiro. Ética empresarial como base de sustentação do programa de *Compliance*: uma breve análise sobre a ética, a integridade e o *Compliance*. **Revista Relações Internacionais no Mundo Atual**, [s.l.], v. 2, n. 23, 2019. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RIMA/article/view/3891/371373033>. Acesso em: 25 fev. 2022.

SOUSA, Luís Manuel Mota de *et al.* Revisões da literatura científica: tipos, métodos e aplicações em enfermagem. **Revista Portuguesa de Estudos Regionais**, Angra do Heroísmo, v. 1, n. 1, jun. 2018.

SOUZA, José Gilberto de *et al.* Governança Corporativa em uma Empresa de Pernambuco. **Revista de Contabilidade da UFBA**, v. 9, n. 3, pp. 35-47, set./dez. 2015.

UNITED KINGDOM. **Bribery Act 2010.** *UK Public General Acts.* 2010 c. 23. *Table of contents.* Disponível em: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/23/contents>. Acesso em: 25 fev. 2022 (Todas as referências mencionadas neste tópico devem estar citadas no texto).



UNITED STATES. *Foreign Corrupt Practices Act*. Washington, DC: The United States, Department of Justice, 1977. Disponível em: <https://www.justice.gov/criminal-fraud/foreign-corrupt-practices-act>. Acesso em: 25 fev. 2022 (Todas as referências mencionadas neste tópico devem estar citadas no texto).

ZANETTI, Adriana Freisleben de. Lei anticorrupção e *compliance*. **Revista Brasileira de Estudos da Função Pública**, Belo Horizonte, ano 5, n. 15, p. 35-60, set./dez. 2016. Disponível em: <https://www.editoraforum.com.br/wp-content/uploads/2017/03/lei-anticorrupcao-compliance-artigo.pdf>. Acesso em: 25 fev. 2022.

Enviado: Dezembro, 2021.

Aprovado: Maio, 2022.

¹ MBA em Contabilidade Empresarial e Societária. Pós-graduado em Auditoria em Organizações do Setor Público. Pós-graduado em Auditoria e Perícia Contábil. Bacharel em Ciências Contábeis. ORCID: 0000-0003-3393-016X.

² Pós-graduado em contabilidade pública, gestão e finanças. Pós-graduado em controladoria e finanças e graduado em ciências contábeis. Bacharel em Ciências Contábeis. ORCID: 0000-0003-1397-6152.

³ Pós-graduado em Gerenciamento de Projetos .com ênfase em Projetos estratégicos. Pós-graduado em Administração, finanças e negócios. Graduado em Administração. ORCID: 0000-0002-8800-3382.

⁴ MBA em Gestão de Custos e Planejamento Estratégico. Graduado em Ciências Contábeis. ORCID: 0000-0001-7235-4404.

⁵ Pós-Graduação lato sensu em Gestão Administrativa e Marketing. Pós-Graduação lato sensu em Administração Pública, Gestão e Finanças. Graduado em Administração. ORCID: 0000-0002-8994-2322.

⁶ MBA em Finanças Corporativas e Mercado Financeiro. Pós-Graduação em Economia com Gestão Pública. Graduado em Ciências Econômicas. ORCID: 0000-0002-4370-7140.

⁷ Pós-graduação lato sensu em Gestão de Pessoas. Pós-graduação lato sensu em Administração Pública, gestão e finanças. Graduada em Administração. ORCID: 0000-0002-6115-448X.