

ESCOLA DE DIREITO

LAURA AQUISTAPACE QUEIROZ

**ESTRUTURAS DE COMPLIANCE & A FIGURA DO “COMPLIANCE OFFICER” NO BRASIL:
UMA BREVE ANÁLISE.**

Porto Alegre
2023

GRADUAÇÃO



Pontifícia Universidade Católica
do Rio Grande do Sul

ESTRUTURAS DE COMPLIANCE & A FIGURA DO “COMPLIANCEOFFICER” NO BRASIL:

Uma breve análise.

Laura Aquistapace Queiroz¹

Ana Cláudia Redecker²

SUMÁRIO

1. Introdução; 2. Governança corporativa e políticas de *Compliance*; 3. Conceito de *Compliance* e de programa de integridade no Brasil (Lei nº 12.846/2013); 3.1. *Surgimento e definição do profissional de Compliance de acordo com a legislação brasileira*; 4. Papéis e desafios do *Compliance Officer* nas empresas; 4.1. *Responsabilidade interna e responsabilização por falhas de atuação nas esferas criminal, cível e administrativa*. 5. Considerações finais. 6. Referências.

RESUMO

Este artigo tem por objetivo examinar as estruturas e diretrizes de compliance no Brasil, bem como a emergente figura do profissional de conformidade (“Compliance Officer”), introduzidos no país com o advento da Lei nº 12.846/2013 – “Lei Anticorrupção” –, atualmente regulamentada pelo recente Decreto nº 11.129, de 11 de julho de 2022. Com relação ao profissional de compliance, o cenário nacional vem demonstrando a necessidade de expansão das competências deste tipo de especialista, não obstante seu escopo inicial de atuação nos conformes da referida Lei Anticorrupção, consistente em prevenir e em minimizar os riscos de uma responsabilização jurídica da empresa por atos lesivos à Administração Pública. No contexto corporativo, é conveniente que o compliance officer atue diretamente com a gestão de riscos internos da empresa, ou seja, com aqueles surgidos a partir da adesão deficiente à cultura do negócio. Nesse sentido, a fim de realizar a pretensão desta pesquisa, serão analisadas a função e a responsabilidade deste agente como membro e assegurador da Governança Corporativa, explorando-a em seus aspectos internos (valorativos), atinentes ao código de ética e de conduta, e externos (reputacionais), a exemplo do dever de cumprimento das leis que regem a atuação da companhia. Por fim, será traçado breve panorama sobre a responsabilização do oficial de conformidade em caso de inobservância de seus deveres de vigilância e de reporte, nas diferentes esferas do ordenamento jurídico pátrio.

Palavras-chave: Compliance; Compliance Officer; Governança Corporativa; Lei nº 12.846/2013; Decreto nº. 11.129/2022.

¹ Acadêmica do curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul - PUCRS. E-mail: laura.queiroz@edu.pucrs.br.

² Orientadora e Professora Mestre na Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS. E-mail: aredecker@pucrs.br.

1. Introdução.

I. *Origens e desdobramentos do Compliance empresarial.*

A palavra “compliance” vem do verbo em inglês “to comply (with)”, que significa cumprir, estar em conformidade ou de acordo. O compliance officer, por sua vez, é o sujeito responsável, nas empresas, por organizar, estabelecer e manter em funcionamento um programa de compliance. Apesar de os arranjos relacionados a uma política de conformidade serem recentes no Brasil, remetendo, entre outras, à Lei nº 12.846/2013 (“Lei Anticorrupção” ou “Lei da Empresa Limpa”), regulamentada pelo recente Decreto nº 11.129, de 11 de julho de 2022, o conceito de compliance é antigo e já vem sendo aplicado há muitas décadas no exterior.

Discorre Rodrigo Bertocelli que, no escopo da abordagem histórico-temporal,

a ideia de compliance surgiu por intermédio da legislação norte-americana, com a criação da Prudential Securities, em 1950, e com a regulação da Securities and Exchange Commission (SEC), de 1960, em que se fez menção à necessidade de institucionalizar os programas de compliance, com a finalidade de criar procedimentos internos de controle e monitoramento de operações. Alguns anos depois, precisamente em 9 de dezembro de 1977, registrou-se na Europa a Convenção Relativa à Obrigação de Diligência dos Bancos no Marco da Associação de Bancos Suíços, instituindo as bases de um sistema de autorregulação de conduta, vinculando as instituições, cujo descumprimento resultaria na aplicação de sanções, como multas e outras penalidades.³

O compliance anticorrupção, especificamente contra a lavagem de dinheiro, remete ao Ato Patriótico dos Estados Unidos, de outubro de 2001 (*Public Law 107-56*), criado logo após os atentados terroristas do 11 de setembro. Verifica-se, portanto, que até pouco tempo atrás o termo estava restrito ao ambiente corporativo de setores altamente regulados, dos quais são exemplos as indústrias financeiras e de saúde, ou, ainda, empresas multinacionais expostas a legislações internacionais anticorrupção, como a lei americana *Foreign Corrupt Practices Act (FCPA)* e a lei do Reino Unido *UK Bribery Act*. No Brasil, mesmo nesses casos, o uso da expressão compliance ficou limitado aos profissionais ligados a questões regulatórias e a advogados com formação bastante específica⁴.

³ CARVALHO, André C.; BERTOCCELLI, Rodrigo de P.; ALVIM, Tiago C.; AL, et. Manual de Compliance. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2021, p. 50. E-book. ISBN 9786559640898. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559640898/>. Acesso em: 15 jun. 2023.

⁴ Ibid., loc. cit.

Hodiernamente, o compliance empresarial pode ser entendido como o conjunto de procedimentos, regras e regulações que busca manter uma organização alinhada às normas vigentes e evitar o surgimento de irregularidades. As mencionadas normas compreendem diretrizes externas (leis e decretos) e regulamentos internos, tais como padrões éticos e códigos de conduta, sendo estes últimos componentes da cultura organizacional de uma empresa. A política de conformidade, em última análise, busca a adesão de todos os colaboradores ao cumprimento das normas às quais a companhia está submetida, sejam elas *legais ou não*, pois objetiva implementar e manter a ética corporativa. Alexandre da Cunha Serpa leciona que o compliance “não é sobre lei, mas sim sobre querer seguir as leis”⁵. Ou seja, trata-se de um programa pelo qual determinada organização consegue prevenir e detectar condutas criminosas/ilegais e, mais que isso, promover uma cultura que encoraje o cumprimento das leis e uma conduta ética.

II. *Breve panorama do Compliance no Brasil.*

As diretrizes estabelecidas pelo Instituto Brasileiro de Direito e Ética Empresarial (IBDEE), decorrentes da adesão do Brasil a pactos e tratados internacionais da Organização das Nações Unidas (ONU), Organização dos Estados Americanos (OEA) e Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), e pela referida Lei nº 12.846/2013, consideram imperioso que as lideranças empresariais brasileiras empreguem e patrocinem “esforços para a promoção de uma cultura de integridade e de redução do risco de má conduta nas organizações”⁶. Por óbvio, um ambiente corporativo eticamente responsável e íntegro deve contemplar políticas internas de avaliação, gestão e controle de riscos, que deverão analisar as possibilidades de fraudes, desvios ou atos de corrupção. O objetivo final deve ser evitar que qualquer uma dessas modalidades se consuma e prospere.

Atualmente, com a atualização do Código do IBDEE, não somente pesa a eficácia de programas de integridade, ou seja, se estes realmente previnem e detectam irregularidades. É preciso, sobretudo, considerar se a alta administração da organização

⁵ SERPA, Alexandre Cunha. Compliance descomplicado: um guia simples e direto sobre programas de compliance. In: FRANCO, Isabel (org.). *Guia Prático de Compliance*. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2019, p. 02. E-book. ISBN 9788530988692. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530988692/>. Acesso em: 02 mai. 2023.

⁶ INSTITUTO BRASILEIRO DE DIREITO E ÉTICA EMPRESARIAL. *Código de Compliance e Integridade Corporativa – Guia de Melhores Práticas de Compliance no Âmbito Empresarial 2023*. Disponível em: https://ibdee.org.br/wpcontent/uploads/2023/03/Guia_melhores_praticas_Compliance_Empresarial_2023.pdf. Acesso em: 09 abr. 2023.

está *tacitamente* incentivando ou pressionando boas ou más condutas de colaboradores – ou seja: sua cultura corporativa.

Isabel Franco⁷ entende que no Brasil somente nos últimos vinte anos formou-se um “arsenal normativo” de políticas de compliance, sendo este focado em anticorrupção, por meio das leis da Lavagem de Dinheiro (Leis 9.613, de 1998, e 12.683, de 2012), da Transparência Fiscal (LC 131, de 2009), da Ficha Limpa (LC 135, de 2010), do Acesso à Informação (Lei 12.527, de 2011), da Prevenção de Conflitos de Interesses (Lei 12.813, de 2013) e, ainda mais importantes, da Lei Anticorrupção (Lei 12.846, de 2013), da Lei das Organizações Criminosas (Lei 12.850, de 2013) e da Lei das Estatais (Lei 13.303, de 2016). Entre essas, a Lei 12.846 faz referência a uma instância ou área interna 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.

Não é incomum que as diretrizes de compliance estejam a cargo de um departamento jurídico, haja vista a competência intrínseca deste setor no que tange à interpretação das leis e a possíveis consultas de conformidade legal. Além disso, o arcabouço jurídico de compliance presente no Brasil mira na prevenção e no combate aos crimes de corrupção, sendo esta a razão de seu surgimento, de maneira que profissionais do Direito especializados são, teoricamente, escolhas naturais para ocupar tal nicho. Essa é uma das razões pelas quais o legislador não atribuiu especial atenção à figura do Compliance Officer apartadamente, podendo este ser, muito bem, um advogado, em posição de chefia, que desempenha funções conjuntas.

Contudo, a necessidade de separação destas áreas pode ser defendida, por exemplo sob o argumento de que uma opinião estritamente jurídica sobre determinado assunto pode conflitar com uma visão ética ou moral tida como prioritária na cultura de determinada organização. Além disso, os desdobramentos de uma política de conformidade têm ido muito além da prevenção pontual de condutas antijurídicas ou criminosas, passando a abranger a criação de verdadeiros sistemas internos de ética e de transparência, o que se reflete, por exemplo, na adesão de empresas à ISO 37301⁸. Essa discussão sobre a presença de um Compliance Officer que “olha de fora”, envolvido

⁷ FRANCO, Isabel (org.). *Guia Prático de Compliance*. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2019, p. 17. E-book. ISBN 9788530988692. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530988692/>. Acesso em: 02 mai. 2023.

⁸ A certificação ISO (“International Organization for Standardization”) 37301, denominada “Sistemas de Gestão de Compliance”, lançada em abril de 2021, nasce como a principal referência de implementação de programas de compliance a nível global, buscando desenvolver e disseminar uma cultura positiva de conformidade. Por meio dessa certificação internacional, uma organização demonstra não somente seu compromisso em cumprir as leis relevantes, incluindo requisitos legais, códigos do setor e padrões organizacionais, como também as práticas de boa governança corporativa.

apenas em sua competência, de modo, inclusive, a mitigar possíveis conflitos de interesse, será mais bem detalhada no tópico 3 deste trabalho.

Isto posto, o presente artigo, partindo do *status quo* da infraestrutura de compliance no Brasil, investiga o aparecimento, a necessidade e a função, em um negócio empresarial, de um profissional atuante no ramo. Como figura centralizadora das funções de ética e de conformidade e por elas primariamente responsável, trata-se de peça-chave da governança corporativa, constantemente demandada por empresas cientes de que o mercado contemporâneo jamais prezou tanto a imagem e a reputação globalmente ímpolutas de corporações.

2. Governança corporativa e políticas de compliance.

O compliance, como decisão de gestão, vem inserido na chamada Governança Corporativa. Segundo Carvalho⁹, a “governança corporativa se relaciona com o modo como as companhias são geridas e como as decisões de gestão são tomadas”. Esclarece o autor, ainda, que atualmente

(...) a amplitude da governança corporativa aumentou significativamente, também abrangendo sociedades que não estão listadas na bolsa de valores, empresas estatais, pequenas e médias empresas, entidades do terceiro setor, empresas familiares, entre outras. Do ponto de vista social, governança corporativa visa preservar o interesse de todos, na medida em que a sua ausência ou falhas de gestão podem causar grandes impactos e prejuízos econômicos, sociais e ambientais.¹⁰

No ponto, insta mencionar o conceito trazido pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) em seu Código de Melhores Práticas:

Governança corporativa é o sistema pelo qual as empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre sócios, conselho de administração, diretoria, órgãos de fiscalização e controle e demais partes interessadas.

As boas práticas de governança corporativa convertem princípios básicos em recomendações objetivas, alinhando interesses com a finalidade de preservar e otimizar o valor econômico de longo prazo da organização, facilitando seu acesso a recursos e contribuindo para a qualidade da gestão da organização, sua longevidade e o bem comum.¹¹

⁹ CARVALHO, André Castro et al. *Manual de compliance*. Rio de Janeiro: Forense, 2019, p. 05.

¹⁰ *Ibid.*, p. 09.

¹¹ INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA (IBGC). *Código das melhores práticas de governança corporativa*. São Paulo: IBGC, 2015, 5.ed., p. 20. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4382648/modresource/content/1/LivroCodigoMelhoresPraticas_GC.pdf>.

Feitas tais elucidações, o compliance pode ser compreendido, finalisticamente, como um setor da governança corporativa que almeja assegurar que toda a organização esteja em conformidade com seus princípios e valores – refletidos em políticas, procedimentos e normas internas – e com as leis e os dispositivos regulatórios aos quais se submete¹². A efetividade desse processo constitui o sistema de conformidade (compliance) da organização, o qual guiará a atuação da instituição perante seus clientes, parceiros, colaboradores e terceiros.

Diferentemente da ética, que é assumida com espontaneidade, o compliance está relacionado à responsabilidade legal¹³. De acordo com Carla Veríssimo, possui objetivos tanto preventivos como reativos, ou seja:

Visa a prevenção de infrações legais em geral assim como a prevenção dos riscos legais e reputacionais aos quais a empresa está sujeita, na hipótese de que essas infrações se concretizem. Além disso, *impõe à empresa o dever de apurar as condutas ilícitas em geral, assim como as que violam as normas da empresa, além de adotar medidas corretivas e entregar os resultados de investigações internas às autoridades*, quando for o caso (grifou-se).¹⁴

As políticas de compliance, por seu turno, vão muito além da criação de um “Código de Conduta” ou de um “Código de Ética”, e não estão limitadas a treinamentos anticorrupção realizados para funcionários. Para que seja efetivo, além desses elementos básicos (elaboração de regras/valores e realização de treinamentos), há outras variáveis a serem considerados, como iniciativas para desenvolvimento de (i) controles e processos internos, com mecanismos de identificação de desvios de conduta, a exemplo de canal de denúncias, (ii) monitoramentos e auditorias externas, para apuração de riscos, (iii) plano consistente de treinamento a associados e colaboradores em geral, internos e externos e (iv) diretrizes valorativas em sintonia com os princípios e normas legais do país e com os que regem a boa governança corporativa.

No decorrer do presente trabalho, serão apresentadas as funções do compliance officer ou oficial de conformidade frente às diretivas de compliance, bem como a importância da participação das lideranças para a concretização desses procedimentos (*tone at the top*),

¹² Ibid., p. 91.

¹³ ANTONIK, Luis R. *Compliance, Ética, Responsabilidade Social e Empresarial*. Rio de Janeiro: Editora Alta Books, 2016, p. 46. E-book. ISBN 9786555206708. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555206708/>. Acesso em: 22 mai. 2023.

¹⁴ VERÍSSIMO, Carla. *Compliance: incentivo à adoção de medidas anticorrupção*. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 91.

sendo seu estímulo forte influência na assimilação da cultura de conformidade pelos demais colaboradores.

3. Conceito de compliance e de programa de integridade no Brasil (Lei nº 12.846/2013).

Uma vez explanado como o compliance está inserido dentro da empresa, insta avaliar quais práticas e ritos podem compô-lo. Já se mencionou, até aqui, que ações relacionadas ao programa de conformidade devem estar fundamentadas no uso de critérios éticos refletidos no código de conduta da organização. Porém, na prática, em que consiste um sistema de compliance? E como deve se dar a sua implementação efetiva? É o que será abordado a seguir.

Para André Carvalho,

(...) o compliance está além do mero cumprimento de regras formais. Seu alcance é muito mais amplo e deve ser compreendido de maneira **sistêmica**, como um instrumento de mitigação de riscos, preservação dos valores éticos e de sustentabilidade corporativa, preservando a continuidade do negócio e o interesse dos stakeholders (grifou-se).¹⁵

Na prática, o programa de integridade não se limita à mera existência de regras, tais como um “Código de Conduta”, e nem mesmo a treinamentos anticorrupção realizados para os colaboradores, como já mencionado. Conforme orientação do Instituto Brasileiro de Direito e Ética Empresarial (IBDEE)¹⁶, para que seja *efetivo*, além desses elementos básicos (elaboração de regras e realização de treinamentos), há diversos outros a serem considerados, tais como desenvolvimento de controles e processos internos, de mecanismos de identificação de riscos e desvios de conduta, a exemplo de canal de denúncias, monitoramentos e auditorias internas e externas, de planos de comunicação e treinamento de gestores e colaboradores, bem como a manutenção de um Comitê de Compliance com participação das principais lideranças das áreas.

Outrossim, não há como considerar apenas o viés inicial da Lei Anticorrupção, qual seja, de que o programa de compliance serve primordialmente para reduzir sanções. Conforme Isabel Franco, seu papel tem sido modificado e ampliado substancialmente, de

¹⁵ CARVALHO, André Castro et al. *Manual de compliance*. Rio de Janeiro: Forense, 2019, p. 50.

¹⁶ INSTITUTO BRASILEIRO DE DIREITO E ÉTICA EMPRESARIAL (IBDEE). *Código de Compliance e Integridade Corporativa: Guia de Melhores Práticas de Compliance no âmbito empresarial – 2023*. IBDEE, 2023, pp. 11-16. Disponível em: <https://ibdee.org.br/biblioteca/guia-de-melhores-praticas-de-compliance-no-ambito-empresarial/>.

modo que este “deixa cada vez mais de ser mera formalidade e passa a ser integrado à cultura corporativa e parte relevante nos resultados do negócio”¹⁷. Esmiúça a autora que

A legislação brasileira anticorrupção, positivada na Lei Anticorrupção e em seu Decreto regulamentador 8.420/2015, determinou que a criação de um “programa de integridade efetivo” dentro das empresas **pode levar à significativa redução de penas em casos de corrupção, beneficiando assim a continuidade dos negócios.** (...) Atualmente, a maior parte das empresas que desenvolveram programas de compliance busca também assegurar que seus negócios sejam conduzidos com ética e transparência, diminuindo potenciais danos reputacionais à organização (grifou-se).¹⁸

André Carvalho, por sua vez, define três fases cíclicas para organização e implantação de um programa de compliance: *establishment, embedment e enforcement* – ou seja, “estabelecimento”, “incorporação” (à cultura organizacional) e “aplicação”¹⁹. Uma vez cumprido esse processo, torna-se parte integrante do negócio, permanentemente, pois é “padrão valorativo e comportamental da empresa”²⁰.

Não menos significativa é a lição de Luis Antonik, partindo do Global Integrity Summit (Cúpula Global da Integridade), da Griffith University, que resume a atividade de compliance em cinco aspectos fundamentais: 1. Regulamentação (regras claras, factíveis e disseminadas); 2. Educação (formação e capacitação sobre conceitos de integridade e ética para engajar os envolvidos); 3. Cooperação (integração e colaboração entre diferentes países e instâncias regulamentares e de investigação); 4. Transparência (ferramentas de divulgação, monitoramento e acompanhamento de informações públicas) e 5. Independência (liberdade para investigação e julgamento de casos desviantes e/ou criminosos)²¹.

É indubitável a percepção geral de que as empresas motivadas por valores éticos e com propósito voltado à sociedade sejam mais bem-sucedidas e sustentáveis a longo prazo. Nesse aspecto, é crucial o envolvimento e a participação dos líderes na criação e na condução de um sistema interno de compliance, vez que as lideranças são os verdadeiros influenciadores dentro das corporações. O fato de os gestores seguirem à risca

¹⁷ AMARAL, Bartira T.; VALENTE, Claudia C.; BONFANTE, Filipe G. Compliance officer x investigador: independência das funções. In: FRANCO, Isabel (org.). *Guia Prático de Compliance*. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2019, p. 19. E-book. ISBN 9788530988692. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530988692/>. Acesso em: 02 mai. 2023.

¹⁸ Ibid., loc. cit.

¹⁹ CARVALHO, op. cit., p. 52.

²⁰ Ibid., loc. cit.

²¹ ANTONIK, Luis R. *Compliance, Ética, Responsabilidade Social e Empresarial*. Rio de Janeiro: Editora Alta Books, 2016, pp. 47-48. E-book. ISBN 9786555206708. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555206708/>. Acesso em: 22 mai. 2023.

e divulgarem a política de compliance é primordial para que os demais colaboradores venham a segui-la e, especialmente, a reproduzi-la como cultura da empresa, fazendo com que os valores permeiem toda a organização. O “*Tone at the Top*” ou “*Tone from the Top*”, como é denominado nos Estados Unidos este fenômeno, é a base para a efetividade de todo o sistema, porque, sem a intenção e o comprometimento dos líderes com as diretrizes de conformidade, tornam-se ineficazes o código de conduta, as políticas e os processos.

O Código de Compliance e Integridade Corporativa do IBDEE, em seu título I, artigo 2º., sintetiza a importância e as características do líder exemplar, frisando que os membros da alta administração devem se comprometer a liderar pelo exemplo, apresentando-se como referências de integridade tanto no plano pessoal como profissional. E continua:

“Devem, ainda, compartilhar características como disciplina, firmeza, coragem, capacidade de manter as pessoas em altos padrões, pensamento estratégico, inteligência, empatia, atitude colaborativa, curiosidade e desejo de entender os principais impulsionadores de uma empresa, como a tecnologia”.²²

Isto não é diferente para o profissional de compliance ou compliance officer, que, como detentor e referencial nas políticas de integridade, precisa reunir as características que dão nome ao seu cargo. O tópico a seguir propõe-se a detalhar a atuação deste profissional no painel nacional.

3.1. Surgimento e definição do profissional de compliance de acordo com a legislação brasileira.

Diferentemente do cenário internacional, inexistente, no Brasil, uma lei ordinária especialmente dedicada à definição do que seja um Sistema de Gestão de Compliance, na qual sejam estipuladas as estruturas e as atribuições destas funções e do próprio Compliance Officer. Ou seja, não há um modelo fechado para o papel deste profissional, de modo que diferentes abordagens poderão ser estimuladas de acordo com o perfil e a necessidade de cada organização.

²² INSTITUTO BRASILEIRO DE DIREITO E ÉTICA EMPRESARIAL (IBDEE). *Código de Compliance e Integridade Corporativa: Guia de Melhores Práticas de Compliance no âmbito empresarial – 2023*. IBDEE, 2023, p. 07. Disponível em: <https://ibdee.org.br/biblioteca/guia-de-melhores-praticas-de-compliance-no-ambito-empresarial/>. Acesso em: 10 jun 2023.

Como supramencionado, no quadro legislativo brasileiro da atualidade, o mais próximo que há em termos de regulação em matéria de programa de integridade (compliance)²³ é o decreto presidencial regulamentador da Lei Anticorrupção (primeiramente, Decreto nº. 8.420/2015 e, hoje, Decreto nº. 11.129/2022, que revogou e substituiu o anterior). O conceito por ele versado para programa de integridade, em seu artigo 56, é o seguinte:

Art. 56. 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:

I - Prevenir, detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira; e

II - Fomentar e manter uma cultura de integridade no ambiente organizacional.

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

O artigo 57, por seu turno, lista os itens de avaliação de um programa de integridade, quais sejam:

Art. 57. Para fins do disposto no inciso VIII do caput do art. 7º da Lei nº 12.846, de 2013, o programa de integridade será avaliado, quanto a sua existência e aplicação, de acordo com os seguintes parâmetros:

I - Comprometimento da alta direção da pessoa jurídica, incluídos os conselhos, evidenciado pelo apoio visível e inequívoco ao programa, bem como pela destinação de recursos adequados;

II - Padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade, aplicáveis a todos os empregados e administradores, independentemente do cargo ou da função exercida;

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

IV - Treinamentos e ações de comunicação periódicos sobre o programa de integridade;

V - Gestão adequada de riscos, incluindo sua análise e reavaliação periódica, para a realização de adaptações necessárias ao programa de integridade e a alocação eficiente de recursos;

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

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

VIII - procedimentos específicos para prevenir fraudes e ilícitos no âmbito de processos licitatórios, na execução de contratos

²³ A Lei nº 12.846/2013 utiliza, em seu texto, o termo “integridade”. A palavra “compliance” aparece, por exemplo, na Lei nº 13.303/2016, que dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, sendo expressão mais empregada pelos profissionais atuantes na área.

administrativos ou em qualquer interação com o setor público, ainda que intermediada por terceiros, como pagamento de tributos, sujeição a fiscalizações ou obtenção de autorizações, licenças, permissões e certidões;

IX - *Independência, estrutura e autoridade da instância interna responsável pela aplicação do programa de integridade e pela fiscalização de seu cumprimento (grifou-se);*

X - Canais de denúncia de irregularidades, abertos e amplamente divulgados a funcionários e terceiros, e mecanismos destinados ao tratamento das denúncias e à proteção de denunciante de boa-fé;

XI - Medidas disciplinares em caso de violação do programa de integridade;

XII - Procedimentos que assegurem a pronta interrupção de irregularidades ou infrações detectadas e a tempestiva remediação dos danos gerados;

XIII - Diligências apropriadas, baseadas em risco, para:

(...)

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

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

Percebe-se que o artigo não estabelece e/ou define a necessidade de um profissional de compliance (indivíduo), porém, em seu inciso IX, prevê a *“Independência, estrutura e autoridade da instância interna responsável pela aplicação do programa de integridade e pela fiscalização de seu cumprimento”*. Logo, a depender da estrutura da organização, o termo “instância interna” representa figuras distintas.

Pode ser designada uma pessoa para exercer as funções de Compliance Officer, ou estas atribuições podem estar distribuídas entre membros de um Comitê de Compliance interfuncional, assim como é possível a convivência de ambas as modelagens, isto é, de um Compliance Officer que atua e é apoiado por um Comitê de Compliance. Tais modelos possuem amparo na ISO 37301²⁴.

Em situações nas quais há todo um departamento, integrado por profissionais especializados neste tema e com independência funcional da direção da empresa, denomina-se *“Chief Compliance Officer (CCO)”* o líder deste setor, encarregado de delegar as tarefas, unificar processos e reportar à Alta Gestão. Independentemente de existir um departamento ou um especialista, o que varia conforme o porte da empresa, será imprescindível que este atue com independência funcional e com poder decisório na pauta de integridade.

²⁴ Cf. nota de rodapé 6.

Somado a isso, o inciso I do artigo 57, acima colacionado, impõe o comprometimento da Alta Direção da pessoa jurídica, evidenciado pelo apoio visível e inequívoco ao programa de compliance, bem como pela destinação de recursos adequados. Significa afirmar que a função de compliance precisa ter acesso direto ao Órgão Diretivo e à Alta Direção, para fins de entrosamento e comunicação, além de acesso aos recursos humanos, materiais e tecnológicos disponíveis e úteis às atividades.

4. Papéis e desafios do Compliance Officer nas empresas.

O porte da empresa diz muito sobre a viabilidade de instauração de um programa de compliance, que tem um custo significativo e, por isso, exige uma estrutura empresarial mais complexa. Organizações pequenas ou médias raramente possuem programas de compliance, mas desenvolvem medidas mais simples e proporcionais ao seu volume de riscos²⁵. Portanto, a figura do Compliance Officer é encontrada no modelo de governança de grandes empresas, cujo número de colaboradores e de negócios é expressivo, inclusive internacionalmente, ainda que tal configuração possa ser adaptada para utilização em empresas de médio porte.

Feitas tais elucidações, o artigo 8º, Título III, do Código de Compliance e Integridade Corporativa do IBDEE, prevê que a função de compliance deverá ser liderada por um profissional sênior, genericamente designado “Compliance Officer”, detentor de “autonomia e independência necessárias, com reporte ou acesso direto ao Conselho de Administração (...) para zelar pelo cumprimento das orientações que compõem o Programa de Integridade em todos os níveis”.²⁶ Além disso, consta no guia que o Compliance Officer deverá liderar o denominado Comitê de Compliance – ou de Integridade e Ética –, caso este tenha sido implementado na empresa. Essa liderança deve contar com a participação das demais gerências existentes (jurídica, regulatória, financeira, de recursos humanos), objetivando a promoção, o debate e o melhoramento (revisão) do Programa de Integridade adotado.

²⁵ Conforme VERÍSSIMO, Carla. *Compliance: incentivo à adoção de medidas anticorrupção*. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 274, a Portaria Conjunta da CGU e do Ministério da Micro e Pequena Empresa n. 2.279/2015 “dispõe sobre medidas de integridade mais simples, com menor rigor formal, que demonstrem o comprometimento com a ética e a integridade na condução das atividades das microempresas e empresas de pequeno porte”.

²⁶ Instituto Brasileiro de Direito e Ética Empresarial (IBDEE). *Código de Compliance e Integridade Corporativa: Guia de Melhores Práticas de Compliance no âmbito empresarial – 2023*. IBDEE, 2023, p. 09. Disponível em: <https://ibdee.org.br/biblioteca/guia-de-melhores-praticas-de-compliance-no-ambito-empresarial/>. Acesso em: 10 jun 2023.

Seja qual for a configuração da área de compliance, o ente responsável pela política de conformidade deve prestar contas regularmente à direção da empresa, velando pelo adequado funcionamento do programa. Concomitantemente, a ele cabe a detecção e o monitoramento de irregularidades e a sua comunicação aos organismos de controle interno. Por óbvio, há decisões que não podem ser tomadas exclusivamente pelo setor de compliance, como, por exemplo, a definição dos valores da empresa e a formulação de um código de ética. Veríssimo²⁷ esclarece que, mesmo instaurado um departamento de compliance, sob comando do Chief Compliance Officer (CCO), os dirigentes não estarão liberados de suas responsabilidades, pois conservam deveres de vigilância sobre os subordinados.

Ao profissional ou à equipe de compliance incumbe estruturar um sistema de cumprimento normativo, que normalmente segue o modelo proposto por Engelhart²⁸, cujas etapas compreendem: 1. Formulação (identificar, definir, estruturar). Nessa fase os riscos são analisados e valorados; são definidas as medidas de prevenção, detecção e comunicação, correlacionando-se os valores da empresa; ocorre a criação de uma estrutura de compliance; 2. Implementação (informar, incentivar, organizar). Passa-se à comunicação e ao detalhamento das especificações de compliance; promove-se a observância do compliance; São tomadas medidas organizacionais para criação de processos de compliance; 3. Consolidação e aperfeiçoamento (reagir, sancionar, aperfeiçoar). É estabelecido processo para apuração de violações ao programa de compliance, assim como critérios para a sanção das violações ao programa de compliance; definem-se os meios para avaliação continuada e aperfeiçoamento do programa, por fim.

Saavedra aponta que os representantes de compliance de uma organização exercem, a um só tempo, funções práticas e simbólicas, ou seja:

No plano prático, eles são os responsáveis por liderar e conduzir o sistema de gestão de compliance das organizações (*Compliance Management System-CMS*), entendendo este como o conjunto de princípios e tarefas com o objetivo de assegurar que a empresa - por meio de seu corpo diretivo, colaboradores e partes interessadas - tenha um comportamento de respeito às leis, bem como responsabilidade perante os riscos inerentes à sua atividade. No plano simbólico, eles representam lideranças essenciais no processo de

²⁷ VERÍSSIMO, op.cit, p. 291.

²⁸ Ibid., p. 277.

capilarização da integridade no ecossistema em que a empresa atua, com reflexos econômicos e sociais desencadeados por essa agenda.²⁹

Quanto aos objetivos finais da política de responsabilidade do especialista de conformidade, citam-se os seguintes:

- I. Criar uma cultura que encoraje uma conduta ética e aderência ao Compliance;
- II. Identificar os riscos do mercado e os riscos específicos relacionados ao negócio da empresa;
- III. Prevenir e detectar condutas ilícitas existentes ou potenciais;
- IV. Ajudar os colaboradores a cumprir a legislação, o código de ética e políticas internas por meio de regras claras, divulgadas e acessíveis, de ferramentas fáceis de manejar, tais como intranet e sistemas de aprovação, e de controles legais e contábeis fortalecidos; e
- V. Proteger a empresa em caso de falhas no programa de compliance, o que poderá servir como evidência para redução de multas.³⁰

Não menos importante é referir algumas ações concretas deste profissional rumo ao cumprimento de seus objetivos, tais como: (a) avaliar os riscos do modelo de negócios desenvolvido pela empresa, apontando problemas e propondo alternativas; (b) confeccionar e aplicar o código de conduta e políticas internas; (c) oferecer treinamentos periódicos sobre temas relevantes da atuação dos colaboradores, fomentando a comunicação sobre temas de integridade, que podem facilmente ser feitos por meio de *games*, questionários e palestras interativas; (d) estabelecer processos de monitoramento das atividades negociais, pautados em critérios objetivos, e que permitam a devida verificação de irregularidades e de riscos; (e) fomentar e acompanhar o canal de denúncia (ética) da empresa; (f) exercer a função consultiva, sanando dúvidas sobre questões negociais na perspectiva de Compliance; (g) realizar a *due diligence* de parceiros comerciais; (h) liderar ou assessorar processos de investigação interna; (i) ser a ponte entre as autoridades públicas e a alta administração³¹.

No que tange ao envolvimento do especialista de conformidade em investigações corporativas, esta tarefa pode ou não configurar encargo seu. A investigação de condutas irregulares é um dos papéis do compliance officer na organização especialmente quando

²⁹ SAAVEDRA, Giovani; PETER FILHO, Jovacy; CURY, Rogério Luis Adolfo. A definição do alcance da posição de garante do Compliance Officer como reforço a agenda anticorrupção no Brasil. *Delictae Revista de Estudos Interdisciplinares sobre o Delito*, v. 6, n. 11, 2021, p. 59. Disponível em: <https://delictae.com.br/index.php/revista/article/view/162/118>. Acesso em: 17 jun. 2023.

³⁰ AMARAL, Bartira T.; VALENTE, Claudia C.; BONFANTE, Filipe G. Compliance officer x investigador: independência das funções. In: FRANCO, Isabel (org.). *Guia Prático de Compliance*. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2019, p. 20. E-book. ISBN 9788530988692. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530988692/>. Acesso em: 15 mai. 2023.

³¹ *Ibid.*, p. 21.

a empresa mantém relações com o poder público, sujeitando-se aos regramentos da Lei Anticorrupção. Atualmente, no contexto brasileiro, a maioria das empresas, sejam multinacionais ou não, possui a estrutura centralizada, em que o time ou profissional designado para realizar a investigação se reporta diretamente ao time de Ética e Compliance da companhia, sendo que muitas vezes quem conduz as investigações é o próprio compliance officer³². Neste ponto, é interessante a contradição trazida pelos autores Claudia Valente, Bartira do Amaral e Filipe Bonfante a partir de entrevista³³ com 32 profissionais de compliance atuantes em empresas. Constatou-se, na pesquisa, que mais da metade das organizações optou por não separar as funções de investigador do compliance/integrity officer, de modo que as apurações não são realizadas por consultoria externa. Porém, mesmo com esse dado, a maioria dos respondentes acredita que investigações internas tendem a ser mais eficazes e transparentes quando conduzidas por uma área **separada** da área de Compliance, ou seja, por investigadores de fora.

Ainda com relação a esse tópico, os aludidos autores³⁴ subdividem as tarefas do encarregado de compliance, denominando o profissional como “integrity officer” quando somente atua cuidando do programa de compliance, sem envolvimento em apurações, e como “compliance officer”, efetivamente, nas hipóteses em que executa atividades ligadas à investigação. O investigador externo, por sua vez, é pessoa não integrante do quadro de funcionários da empresa, acionado em corporações que optaram por separar as funções de investigação do compliance/integrity officer, normalmente com o objetivo de tornar mais técnicas e imparciais suas apurações.

4.1. Responsabilidade interna e responsabilização por falhas de atuação nas diferentes esferas (criminal, cível e administrativa).

Como referido ao longo do presente trabalho, a legislação brasileira não faz qualquer menção específica à pessoa do compliance officer, muito menos a respeito de sua responsabilização no escopo da atividade desempenhada, mormente nos casos em que haja descumprimento de sua função, seja por ação ou por omissão. Surge, com esse cenário, grande preocupação sobre os limites de responsabilização do profissional de compliance dentro de seu âmbito de atuação. Outro dificultador é o fato de que ainda não

³² Ibid., p. 16.

³³ Ibid, pp. 23-26.

³⁴ Ibid., p. 23.

há, no país, jurisprudência envolvendo o tema da responsabilização de compliance officers ou CCOs.

Isto posto, a apuração de responsabilidade pressupõe o enquadramento da conduta nas esferas administrativa, cível e/ou criminal, conforme as particularidades do ocorrido, já que não existe, atualmente, previsão legal de conduta antijurídica diretamente vinculada à função de compliance officer ou assemelhada. Na seara administrativa, por exemplo, prevê o artigo 3º, *caput*, da Lei Anticorrupção, que “A responsabilização da pessoa jurídica não exclui a responsabilidade individual de seus dirigentes ou administradores ou de qualquer pessoa natural, autora, coautora ou partícipe do ato ilícito”. Portanto, ausente responsabilização específica do encarregado de compliance, decorrente do exercício do cargo. Ao contrário da responsabilidade da pessoa jurídica, que é objetiva, a da pessoa física atingida pela Lei Anticorrupção será avaliada na medida da sua culpabilidade, pela prática comprovada dos atos lesivos previstos no referido diploma legal³⁵.

No escopo do direito penal, responsabilizar o CCO pela prática de crime dentro da organização meramente pelo cargo que ocupa implicaria responsabilidade objetiva, que é vedada no âmbito criminal³⁶. Somado a isso, insta reforçar que a legislação penal brasileira também não prevê crime específico que puna o mero descumprimento dos deveres de compliance pelo encarregado.

Não é incomum o raciocínio doutrinário de que o compliance officer, sendo o principal responsável por supervisionar e gerenciar o programa de compliance de uma instituição, assume posição semelhante à de garantidor, conforme se extrai do art. 13, §2º, do Código Penal Brasileiro, pois visa a evitar que condutas praticadas por funcionários da organização estejam em desacordo com as leis. Contudo, importante consignar que “a função de compliance officer não induz, necessariamente, a posição de garante, o que deveria ser avaliado caso a caso, analisando a estrutura organizacional da empresa e verificando, de fato, qual o grau de atuação do Officer”³⁷. Na verdade, os deveres de

³⁵ BIANCHINI, Lucas; FERREIRA, Glauca. Responsabilidade dos *Chief Compliance Officers*. In: FRANCO, Isabel (org.). *Guia Prático de Compliance*. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2019, p. 86. E-book. ISBN 9788530988692. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530988692/>. Acesso em: 15 mai. 2023.

³⁶ *Ibid.*, p. 79.

³⁷ SAAVEDRA, Giovanni; PETER FILHO, Jovacy; CURY, Rogério Luis Adolfo. A definição do alcance da posição de garante do Compliance Officer como reforço a agenda anticorrupção no Brasil. *Delictae Revista de Estudos Interdisciplinares sobre o Delito*, v. 6, n. 11, 2021, p. 74.

proteção e vigilância não são originariamente deste profissional, mas dos dirigentes da empresa, que lhe transmitem mediante uma delegação e um acordo de vontades interno³⁸.

Conforme Saavedra, são raríssimos os casos, nos tribunais superiores, de discussão da responsabilidade penal do compliance officer, à exceção do debatido na Ação Penal n.º 470/MG³⁹, que tramitou perante o Supremo Tribunal Federal, na qual foram julgados o Diretor de Controle Interno e Compliance e a Vice-Presidente do Comitê de Prevenção à lavagem do Banco Rural. A questão relevante versou sobre a responsabilidade dos dirigentes pelo crime de gestão fraudulenta de instituição financeira, discutindo-se o dever dos envolvidos de denunciar condutas ilícitas e de prevenir o crime de lavagem de dinheiro em certas operações de empréstimos⁴⁰. Da hipótese,

se extrai o reconhecimento da possibilidade da existência da **responsabilidade penal por omissão imprópria** do compliance officer, desde que fique devidamente demonstrado o dolo direto na conduta. Com relação ao Diretor, a sua condenação se deu em razão de seu comportamento omissivo, ou seja, por sua ação comissiva por omissão, já que detinha o dever de vigilância e controle do Banco Rural e não o cumpriu, deixando de impedir o resultado. Ademais, é importante observar que para que seja configurada a responsabilização penal do compliance officer por omissão imprópria, **é necessário que hajam sido descritos de forma clara os limites de sua responsabilidade no *job description*, ou no contrato de trabalho, bem como presentes os requisitos objetivos caracterizadores da omissão imprópria: a) posição de garantidor; b) situação típica de perigo; c) capacidade real de agir e a omissão da conduta devida para evitar o resultado típico; d) o nexo de causalidade entre a omissão e o resultado (grifou-se).**⁴¹

Apesar de tratar da responsabilização de figuras comprometidas com a política de integridade, o acórdão da Ação Penal n.º 470 não determinou de forma precisa as responsabilidades das partes envolvidas na condução do programa de compliance. O Supremo Tribunal Federal “responsabilizou os agentes envolvidos diretamente nas condutas fraudulentas – ainda que por omissão –, atrelando a responsabilidade à culpabilidade de cada agente, e não à condição de CCO *per se*”⁴².

³⁸ Ibid., loc. cit.

³⁹ STF. APn n.º 470-MG (“Mensalão”), Acórdão de 17.12.2012.

⁴⁰ BIANCHINI, Lucas; FERREIRA, Gláucia. Responsabilidade dos *Chief Compliance Officers*. In: FRANCO, Isabel (org.). *Guia Prático de Compliance*. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2019, p. 81. E-book. ISBN 9788530988692. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530988692/>. Acesso em: 16 mai. 2023.

⁴¹ SAAVEDRA, Giovanni; PETER FILHO, Jovacy; CURY, Rogério Luis Adolfo. A definição do alcance da posição de garante do Compliance Officer como reforço a agenda anticorrupção no Brasil. *Delictae Revista de Estudos Interdisciplinares sobre o Delito*, v. 6, n. 11, 2021, p. 79.

⁴² BIANCHINI et al., op. cit, p. 82.

Por conseguinte, a especificação da responsabilidade pelo atrelo ao cargo de compliance officer ainda é inédita na jurisprudência pátria, não tendo ocorrido, até o presente momento, a delimitação de seus critérios. Tal se deve, precipuamente, ao fato de que a lei “não institui a posição de garante e muito menos descreve condutas omissivas de resultado de dano. De mesma forma, as ações de um compliance officer (como, por exemplo, uma quebra de contrato) não configuram tipos penais na legislação”⁴³ brasileira, inexistindo dispositivo específico para a incriminação deste profissional, como supramencionado.

Diante de tais esclarecimentos, o caso mais comum de responsabilização na esfera criminal é o narrado por José Lobato e Jorge Martins:

se o *compliance officer* não vigiar o cumprimento do seu programa, e, em razão dessa falha, os crimes forem cometidos dentro de sua esfera de atribuições, sua responsabilização tornar-se-ia factível caso deixasse de reportar aos seus superiores os indícios da prática de crimes que, mediante sua comunicação, pudessem ser evitados. Em contrapartida, se o *compliance officer* identificar os autores de um crime ocorrido dentro de seu âmbito de competência e reportar, a seus superiores, as informações obtidas, ainda que estes nada façam, ele estará exonerado, uma vez que não ostentaria poder de correção e nem o dever de informar as autoridades públicas.⁴⁴

No âmbito da responsabilidade civil, deve ser considerada a ocupação ou não de cargo estatutário⁴⁵ pelo compliance officer,

Isso porque todos os administradores de companhias sujeitos à Lei das S/A (diretores e conselheiros) devem observar certos deveres legais, como o de diligência, que consiste em empregar todo o cuidado que qualquer homem probo costuma empregar na administração dos seus próprios negócios, e o de lealdade, que consiste no dever de praticar seus atos de acordo com os objetivos da companhia e com o interesse social, não podendo jamais atuar em benefício próprio ou se omitir no exercício ou proteção de direitos da organização⁴⁶.

⁴³ BARBOSA, Nahla I., GUIMARÃES, César C., MOREIRA, Rubens de Oliveira. *A responsabilidade criminal do compliance officer e do data protection officer – DPO*. In: CARVALHO, André C.; BERTOCCELLI, Rodrigo de P.; ALVIM, Tiago C.; AL, et. Manual de Compliance. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2021, p. 594. E-book. ISBN 9786559640898. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559640898/>. Acesso em: 16 jun. 2023.

⁴⁴ Ibid., p. 596, apud LOBATO, José Danilo Tavares; MARTINS, Jorge Washington Gonçalves. *Considerações preliminares acerca da responsabilidade criminal do Compliance Officer*. Boletim IBCCRIM, São Paulo, v. 24, n. 284, jul. 2016, p. 12-14.

⁴⁵ Eleição de acordo com a Lei das Sociedades por Ações (Lei das S/A – Lei 6.404/1976) para representar e administrar uma empresa.

⁴⁶ BIANCHINI, Lucas; FERREIRA, Gláucia. Responsabilidade dos *Chief Compliance Officers*. In: FRANCO, Isabel (org.). *Guia Prático de Compliance*. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2019, p. 83. E-book. ISBN 9788530988692. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530988692/>. Acesso em: 16 mai. 2023.

Tratando-se de estatutário, depende de ação judicial a responsabilização do oficial de compliance, sendo incumbência da empresa promovê-la (ou de qualquer acionista, quando a organização não o fizer após aprovação da assembleia). Em caso de responsabilização, o resultado da ação beneficiará a própria empresa, o que não obsta que “qualquer acionista ou terceiro diretamente prejudicado por ato praticado pelo CCO estatutário possa promover ação de responsabilidade civil, conforme ressalvado na própria Lei das S/A”⁴⁷. Nos demais casos, ou seja, nas situações em que o compliance officer não ocupa cargo estatutário, serão aplicadas as normas do Código Civil no tocante à responsabilidade:

Sua posição não lhe dará automaticamente poderes de representação perante terceiros (como acontece com os CCO estatutários, observadas as restrições impostas no estatuto ou no contrato social). Não obstante, ele ainda assim pode ser considerado como mandatário e como preposto da empresa, pois receberá poderes para, em nome dela, praticar atos ou administrar interesses da instituição na área de Compliance. Assim, *deverá, tal qual um CCO estatutário, aplicar toda a diligência necessária na execução das tarefas que lhe foram atribuídas, devendo indenizar a corporação por prejuízos a que deu causa (grifou-se)*. A indenização dependerá da análise concreta das atribuições que lhe foram conferidas e do grau de autonomia que o CCO tinha para resolver ou impedir a prática do ato que possa ter gerado um prejuízo à empresa.⁴⁸

Depreende-se, do exposto, que a conduta (comissiva ou omissiva) do oficial de compliance descumpridora das previsões administrativas, penais e cíveis é que regerá a responsabilização, porquanto inexistem, nas referidas esferas legais, sanção inerente a sua função ou própria do cargo.

5. Considerações finais.

É indiscutível, com o advento da Lei nº 12.846/2013 e do Decreto nº 11.129/2022, que o Brasil recebeu as estratégias de compliance em sua base legal e na prática empresarial, e que esta é uma agenda em ascensão no país, sendo cada vez mais requisitada dentro do ramo da governança corporativa. Como exaustivamente apontado ao longo deste trabalho, a estrutura de compliance é um forte mecanismo de proteção da empresa, vez que evita a perpetuação de uma cultura arriscada e danosa à organização, além de conferir reputação e valor frente à concorrência pela adoção de medidas éticas e

⁴⁷ Ibid., p. 84.

⁴⁸ Ibid., loc. cit.

preventivas. Em última análise, um sistema de compliance preserva a sustentabilidade dos negócios e o valor dos ativos, pois a implementação de políticas e procedimentos capazes de garantir conformidade com as normas jurídicas e com os padrões éticos, a fim de evitar práticas de ilícitos, evidencia a iniciativa da empresa em trazer longevidade, prosperidade e seriedade ao empreendimento.

Mesmo que haja aparatos legais, o obstáculo inicial para a implementação de efetivos programas de compliance no Brasil é cultural. Significa dizer que muitas empresas criam programas de compliance apenas com o intuito de receber vantagens legais, como o abrandamento de sanções. Tendo em mente a reiteração dessas práticas, a Controladoria-Geral da União (CGU)⁴⁹ previu que um programa de compliance “meramente formal” e “absolutamente ineficaz” não enseja redução de multa por força do disposto no artigo 7º da Lei Anticorrupção⁵⁰. Em outras palavras: a política ou o sistema de compliance precisa ser efetivo e apresentar resultados comprováveis, inclusive para que seja possível mitigar a responsabilização empresarial, o que pressupõe o cumprimento das fases aqui já analisadas: estabelecer, detectar, prevenir e controlar/punir atos de não conformidade. Além do mais, “instaurar” uma ficção jurídica como programa de compliance pode proporcionar danos reputacionais ainda mais graves para quem buscar se valer de tal artifício, por se tratar de ato de simulação.

O compliance officer é outro elemento da estratégia de conformidade da empresa, sendo seu papel a criação de um ambiente de segurança ético-jurídica, confiável e transparente, no qual todo o grupo funcional está integrado à cultura e aos valores da companhia. Ao longo deste artigo, destacou-se a importância do compromisso das lideranças com a política de compliance (*tone at the top*), sendo seu estímulo forte influência na assimilação das diretrizes de conformidade pelos demais colaboradores. Foram feitas, ainda, algumas alusões às principais competências do oficial de compliance, das quais retomam-se as seguintes: (i) estabelecer, em parceria com a Alta Direção, o conjunto de regras de conduta e valores da empresa, na forma de políticas e procedimentos corporativos; (ii) criar um plano consistente de treinamento a associados e colaboradores em geral, internos e externos; (iii) formalizar controles e processos

⁴⁹ A Portaria CGU nº 909, de 7 de abril de 2015, em seu artigo 5º, §2º, dispôs que “O programa de integridade meramente formal e que se mostre absolutamente ineficaz para mitigar o risco de ocorrência de atos lesivos da Lei nº 12.846, de 2013, não será considerado para fins de aplicação do percentual de redução de que trata o caput.”

⁵⁰ Art. 7º. Serão levados em consideração na aplicação das sanções: (...) VIII - 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.

internos que evitem desvios de conduta e práticas de ilícitos; (iv) investigar, caso seja também sua função, as irregularidades e os desvios da empresa; (v) manter as diretrizes em sintonia com os princípios e normas legais do país e com os que regem a boa governança corporativa, entre outras incumbências.

Relativamente à responsabilização do compliance officer, abordada no último tópico, mostra-se fundamental a definição clara, dentro da estrutura da instituição, dos poderes e deveres deste profissional, de modo a avaliar como deve ocorrer sua atuação. Para tanto, é imprescindível a estruturação de competências e a definição do cargo de forma documentada, com o máximo de detalhes, para assim evitar condutas futuras que possam, por ação ou omissão, resultar em sua responsabilização, junto à empresa ou não, e na esfera que for – administrativa, criminal e cível.

Por último, e não menos importante, repisa-se nestas conclusões que o compliance é uma das mais importantes ferramentas no caminho rumo à transparência comercial e à segurança dos negócios. As organizações empresariais, como principais produtoras de riqueza no mundo, precisam demonstrar esforços concretos na implementação dos programas de conformidade, ao passo que a Administração Pública e o Poder Judiciário devem estar atentos e valorizar tais empenhos, especialmente nos acordos de leniência, nos termos de ajuste de conduta e na concessão de benefícios comerciais.

Retomando as palavras de Rodrigo de Pinho Bertocelli e uma visão ética da prática empresarial, conclui-se que, em havendo confiança do mercado em programas de compliance robustos e efetivos, bem como esforço das empresas na redução de incentivos financeiros e políticos para a prática de corrupção, “teremos progredido imensamente na busca por uma sociedade mais justa e sustentável”.⁵¹

⁵¹ BERTOCCELLI, Rodrigo de P.; AL, et. *Manual de Compliance*. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2021, cap. 03 - p. 65. E-book. ISBN 9786559640898. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559640898/>. Acesso em: 17 jun. 2023.

6. Bibliografia consultada.

AMARAL, Bartira T.; VALENTE, Claudia C.; BONFANTE, Filipe G. Compliance officer x investigador: independência das funções. In: FRANCO, Isabel (org.). *Guia Prático de Compliance*. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2019. E-book. ISBN 9788530988692. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530988692/>.

ANTONIK, Luis R. *Compliance, Ética, Responsabilidade Social e Empresarial*. Rio de Janeiro: Editora Alta Books, 2016. E-book. ISBN 9786555206708. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555206708/>.

BARBOSA, Nahla I., GUIMARÃES, César C., MOREIRA, Rubens de Oliveira. A *responsabilidade criminal do compliance officer e do data protection officer – DPO*. In: CARVALHO, André C.; BERTOCCELLI, Rodrigo de P.; ALVIM, Tiago C.; AL, et. *Manual de Compliance*. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559640898. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559640898/>.

BIANCHINI, Lucas; FERREIRA, Glaucia. *Responsabilidade dos Chief Compliance Officers*. In: FRANCO, Isabel (org.). *Guia Prático de Compliance*. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2019. E-book. ISBN 9788530988692. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530988692/>.

BRASIL. Decreto n.º 11.129, de 11 de julho de 2022. *Regulamenta a Lei n.º 12.846*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/decreto/d11129.htm.

_____. Lei n.º 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*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/decreto/d11129.htm.

_____. Lei n.º 6.404, de 15 de dezembro de 1976. *Dispõe sobre as Sociedades por Ações*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16404consol.htm.

_____. Supremo Tribunal Federal. *Acórdão na Ação Penal n.º 470/MG*. Relator: ministro Joaquim Barbosa, acórdão publicado em 22.4.2013. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/>.

CARVALHO, André C.; BERTOCCELLI, Rodrigo de P.; ALVIM, Tiago C.; AL, et. *Manual de Compliance*. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559640898. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559640898/>.

FRANCO, Isabel (org.). *Guia Prático de Compliance*. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2019. E-book. ISBN 9788530988692. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530988692/>.

INSTITUTO BRASILEIRO DE DIREITO E ÉTICA EMPRESARIAL (IBDEE). *Código de Compliance e Integridade Corporativa: Guia de Melhores Práticas de Compliance no âmbito empresarial – 2023*. IBDEE, 2023, 26p. Disponível em: <https://ibdee.org.br/biblioteca/guia-de-melhores-praticas-de-compliance-no-ambito-empresarial/>.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA (IBCG). *Código das melhores práticas de governança corporativa*. São Paulo: IBGC, 2015, 5. ed, 108p. Disponível em:

<https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4382648/modresource/content/1/LivroCodigoMelhoresPraticas_GC.pdf>.

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION – ISO. *ISO 37301:2021 – Compliance management systems – Guidelines*. 2021. Disponível em:

<https://www.iso.org/home.html>.

SAAVEDRA, Giovani; PETER FILHO, Jovacy; CURY, Rogério Luis Adolfo. A definição do alcance da posição de garante do Compliance Officer como reforço a agenda anticorrupção no Brasil. *Delictae Revista de Estudos Interdisciplinares sobre o Delito*, v. 6, n. 11, 2021.

Disponível em: <https://delictae.com.br/index.php/revista/article/view/162/118>.

SERPA, Alexandre Cunha. Compliance descomplicado: um guia simples e direto sobre programas de compliance. In: FRANCO, Isabel (org.). *Guia Prático de Compliance*. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2019. E-book. ISBN 9788530988692. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530988692/>.

VERÍSSIMO, Carla. *Compliance: incentivo à adoção de medidas anticorrupção*. São Paulo: Saraiva, 2017.



Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul
Pró-Reitoria de Graduação e Educação Continuada
Av. Ipiranga, 6681 - Prédio 1 - 3º. andar
Porto Alegre - RS - Brasil
Fone: (51) 3320-3500 - Fax: (51) 3339-1564
E-mail: prograd@pucrs.br
Site: www.pucrs.br