

A evolução dos programas de integridade sob a ótica do Empresa Pró-Ética¹

The evolution of integrity programs from the perspective of Empresa Pró-Ética

La evolución de los programas de integridad desde la perspectiva de Empresa Pró-ética

André Simoni e Gusmão e Emily Nobre

<https://doi.org/10.36428/revistadacgu.v16i29.686>

Resumo: O Empresa Pró-Ética é iniciativa que visa fomentar a adoção voluntária de práticas de integridade mediante a avaliação de determinados requisitos, sejam eles legais ou boas práticas. O presente trabalho tem como principal objetivo abordar sua evolução histórica e modificações implementadas, a fim de avaliar como seria um programa de integridade ideal sob essa perspectiva. Para tanto, procede-se ao estudo comparativo dos principais pilares, requisitos e documentos exigidos no transcorrer de suas edições. Observa-se um constante amadurecimento dos critérios requeridos, bem como adaptações feitas ao longo do tempo, que refletem as expectativas sobre o que constitui um programa de integridade efetivo.

Palavras-chave: pró-ética; compliance; corrupção; integridade; ética.

Abstract: *The Empresa Pró-Ética is an initiative aimed at promoting the voluntary adoption of integrity practices through the assessment of specific requirements, whether they are legal or best practices. This study's main objective is to address its historical evolution and implemented modifications, in order to evaluate what an ideal integrity program would look like from this perspective. To achieve this, a comparative study of the main pillars, requirements, and documents demanded throughout its editions is conducted. There is a noticeable continuous improvement in the required criteria, as well as adaptations made over time, which reflect expectations regarding what constitutes an effective integrity program.*

Keywords: pró-ética; compliance; corruption; integrity; ethics.

Resumen: *El Empresa Pró-Ética es una iniciativa que tiene como objetivo promover la adopción voluntaria de prácticas de integridad mediante la evaluación de requisitos específicos, ya sean legales o de mejores prácticas. El objetivo principal de este trabajo es abordar su evolución histórica y las modificaciones implementadas, con el fin de evaluar cómo sería un programa de integridad ideal desde esta perspectiva. Para ello, se realiza un estudio comparativo de los principales pilares, requisitos y documentos exigidos a lo largo de sus ediciones. Se observa un continuo mejoramiento en los criterios requeridos, así como adaptaciones realizadas a lo largo del tiempo, que reflejan las expectativas sobre lo que constituye un programa de integridad efectivo.*

Palabras clave: pró-ética; compliance; corrupción; integridad; ética.

1. Artigo submetido em 15/08/2023 e aceito em 30/07/2024.

1. INTRODUÇÃO

A preocupação com aspectos éticos na condução das atividades sociais e corporativas vem ganhando cada vez mais destaque. Escândalos de fraudes, seja em relações comerciais ou em interações públicas, modificaram a percepção social sobre a integridade empresarial nas últimas décadas.

Isso demanda a comunhão de esforços entre agentes públicos e privados para o seu combate, prevenção e repressão, bem como para promover o desenvolvimento e avaliação das medidas adequadas. Nesse sentido, conforme a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção de 31 de outubro de 2003, incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro por meio do Decreto Federal nº 5.687, de 31 de janeiro de 2006, os agentes privados devem ser fomentados a cooperar, promover transparência, dispor de controles contábeis adequados e prevenir conflitos de interesse, assim como formular normas e procedimentos pertinentes e de acordo com as relações contratuais com o Estado (artigo 12).

Considerando um contexto de gerenciamento ativo de riscos, os quais incluem as relações entre agentes públicos e privados, surgem os programas de Compliance, cujos objetivos podem ser colocados da seguinte forma:

Um programa de compliance estabelece mecanismos e procedimentos que tornem o cumprimento da legislação parte da cultura corporativa. Ele não pretende, no entanto, eliminar completamente a chance de ocorrência de um ilícito, mas sim minimizar as possibilidades de que ele ocorra, e criar ferramentas para que a empresa rapidamente identifique sua ocorrência e lide da forma mais adequada possível com o problema. (MENDES; CARVALHO; 2017, p. 31).

Alinhado a essas diretrizes e precursora do que viria a ser a principal legislação nacional sobre o tema, é criado o Empresa Pró-Ética, visando promover práticas empresariais de integridade. Trata-se de iniciativa que consiste em fomentar a adoção de medidas éticas, mediante o reconhecimento público de organizações que se mostrem comprometidas em implementar ações voltadas para a prevenção, detecção e remediação de atos de corrupção e fraude.

O presente artigo avaliará evolução da iniciativa do Pró-Ética no transcorrer de suas edições, em especial o que compreende como um programa de

Compliance e integridade adequado. Inicialmente, será realizada uma descrição de sua evolução no tempo, com enfoque em mudanças no formato; na sequência, avaliar-se-á as mudanças nos requisitos de um programa de integridade sob o prisma do Empresa Pró-Ética; e, por fim, serão realizadas considerações finais sobre as análises levantadas no estudo em comento.

Para fins de metodologia, foram empreendidas análises comparativas dos principais documentos utilizados na avaliação do Empresa Pró-Ética, notadamente o regulamento, o formulário de perfil, o formulário de conformidade, documentos orientativos, entre outros, com a finalidade de verificar a evolução dos parâmetros e requisitos necessários. Esses foram obtidos por meio de requerimentos realizados diretamente perante a CGU e o Instituto Ethos, inclusive por meio de Lei de Acesso à Informação – LAI, sendo esses posteriormente disponibilizados publicamente.²

2. EMPRESA PRÓ-ÉTICA: EVOLUÇÃO E FUNCIONAMENTO

O Pró-Ética surgiu em 09 dezembro de 2010, Dia Internacional do Combate à Corrupção, por autoria da Controladoria-Geral da União (“CGU”), órgão federal encarregado pela promoção da transparência na gestão e defesa do patrimônio público (CGU, 2023a), em parceria com o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social (“Instituto Ethos”), Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (“OSCIP”) constituída em 1998 e voltada a auxiliar empresas na gestão socialmente responsável, sustentável e justa dos seus negócios, considerando as áreas de integridade, direitos humanos, meio ambiente e gestão para o desenvolvimento sustentável (INSTITUTO ETHOS, 2023b).

Originalmente, a iniciativa era denominada como Cadastro Nacional de Empresas Comprometidas com a Ética e a Integridade, ou “Cadastro Empresa Pró-Ética”, possibilitando que organizações voluntariamente submetessem suas práticas corporativas para avaliação e, caso aprovadas, pudessem ser publicamente reconhecidas. Contudo, o reconhecimento concedido não implica em qualquer tipo

2. Como limitação ao escopo dessa pesquisa, não foi possível acesso ao regulamento e documentação acessória referente à edição do Pró-Ética de 2011-2013, a exceção do Questionário Avaliativo.

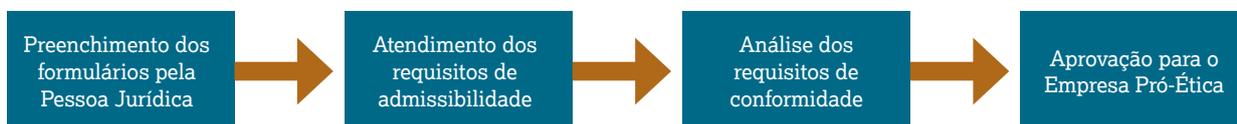
de privilégio às empresas participantes. Inclusive, conforme disposto na 2ª Reunião do Comitê Gestor, enfatizou-se que:

(...) que esse cadastro não é um selo e não visa fornecer às empresas benefícios junto ao poder público, tal como concessão de privilégios em licitações públicas. Outrossim, o objetivo do projeto está em atribuir valor à imagem da empresa e induzir a adoção de mecanismos de boa governança corporativa, com base nos itens constantes do regulamento e questionário do cadastro (CGU, 2023b, p. 2).

Com o advento da Lei Federal nº 12.846, de 1º de agosto de 2013 (Lei Brasileira Anticorrupção), houve a sua interrupção e reestruturação. As modificações também tiveram como fulcro potencializar a exposição das organizações positivamente avaliadas e propulsionar o crescimento do número de empresas participantes na iniciativa.

Em 2015, foi apresentado um novo modelo de avaliação, o qual persiste até o momento. Resumidamente, o método hodiernamente utilizado para avaliação pode ser demonstrado da seguinte forma:

TABELA 1 • MODELO DE AVALIAÇÃO EMPRESA PRÓ-ÉTICA

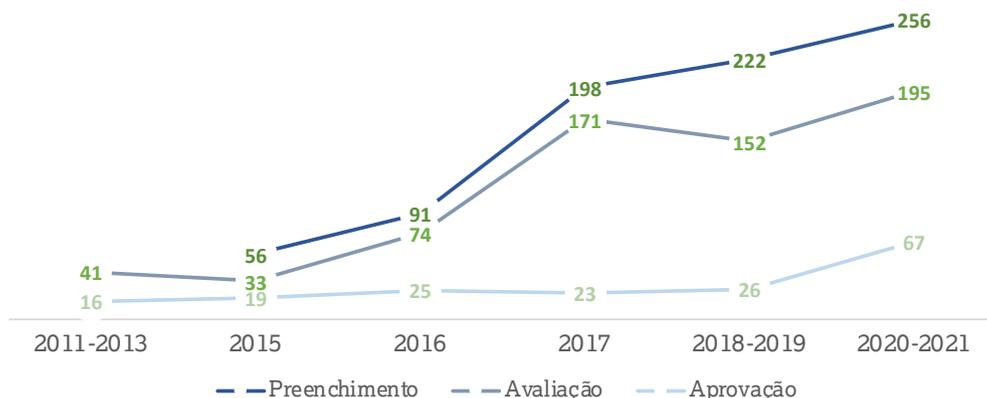


Fonte: Elaborado pelos autores.

Dessa forma, as empresas se sujeitariam a uma avaliação de admissibilidade; e, na sequência, os programas de Compliance e integridade eram analisados. Cabe destacar também que, desde a atualização implementada em 2015, abandonou-se a terminologia de “Cadastro” até então utilizada. Além disso, entre 2015 e 2017, as avaliações ocorreram de forma anual; e, nos anos subsequentes, passaram a ser conduzidas com frequência bianual.

A iniciativa vem recebendo significativo aumento de adesões do setor privado nos últimos anos. Conforme indicador abaixo, desde a reformulação do Empresa Pró-Ética em 2015, o número de empresas interessadas em participar da iniciativa mais do que quadruplicou (CGU, 2023c). Vide:

GRÁFICO 1 • ADEÇÃO AO EMPRESA PRÓ-ÉTICA PELAS EMPRESAS



Fonte: Elaborado pelos autores. Dados extraídos da página “Estatísticas” no website da CGU (CGU, 2023c).

No gráfico são apontadas a quantidade de organizações, em cada edição, que (i) enviaram o questionário preenchido completamente; (ii) cumpriram os requisitos de admissibilidade e foram avaliadas; e (iii) foram aprovadas.

Verifica-se, portanto, uma crescente participação e interesse na referida iniciativa, ainda que a quantidade de organizações aprovadas seja reduzida quando comparadas com aquelas inscritas e avaliadas.

3. REQUISITOS E PROGRAMAS DE INTEGRIDADE

3.1. Primeiras edições do Empresa Pró-Ética: 2011 a 2013

Em sua estreia, o Cadastro Empresa Pró-Ética possuía, entre 2011 e 2013, um questionário avaliativo com 51 (cinquenta e uma) questões, as quais eram classificadas entre medidas obrigatórias ou desejáveis.

Esses quesitos, por sua vez, eram divididos em:

- (i) *medidas de ética e conduta*, abordando a regularidade fiscal, código de conduta, comitê de ética e declarações de compromisso;
- (ii) *controles internos*, incluindo contabilidade e auditoria;
- (iii) *relacionamento com o setor público*, com questionamentos sobre normas e postura da empresa frente à órgãos e entidades públicas;
- (iv) *capacitação e treinamento*, a existência de treinamentos;
- (v) *transparência*, acerca da disponibilização pública de informações, como demonstrações financeiras, contratos com a administração pública e doações filantrópicas; e
- (vi) *ações coletivas*, outros pactos e associações que a organização aderiu.

Precursor dos atuais marcos legais sobre o tema, o referido formulário foi desenvolvido tendo em vista a legislação vigente à época, assim como as boas práticas existentes e aplicáveis. Nesse sentido, verifica-se influência do *Foreign Corrupt Practices Act (FCPA)*, tal como demonstrado nos questionamentos referentes a existência de sistema de informação contábil e auditorias internas e externas.³

3. A referida legislação dá especial atenção às disposições dessa natureza, podendo ser dívida entre as previsões anticorrupção (*Anti-Bribery Provisions*) e aqueles referentes à transparência contábil (*Accounting Provisions*) (UNITED STATES OF AMERICA, 2012).

Entre as medidas obrigatórias, havia a prevalência quanto à constatação de mecanismos internos, como a existência de Comitê de Ética, canais para orientações e denúncias, capacitações sobre ética e integridade, proteção contra retaliações e, até mesmo, Código de Conduta. Já nas medidas desejáveis, por sua vez, constavam a integralidade das medidas referentes à transparência, assim como autonomia do programa e participação da alta administração nos treinamentos. Não obstante, os pilares de análise de riscos e due diligence não eram propriamente direcionados.

Em geral, os questionamentos se limitavam a verificar a existência abstrata de normas, padrões ou treinamentos, sem uma maior preocupação com a efetividade ou sua aplicabilidade prática nas organizações.

Destaca-se, ainda, que muitos dos itens previstos no questionário avaliativo dispunham sobre a transparência nas doações de natureza político-eleitoral realizadas, as quais eram consideradas legítimas naquele momento. Eram exigidas, portanto, regras claras sobre o financiamento político, assim como compromisso de não apoiar candidatos com histórico de corrupção.

Essas questões faziam parte, inclusive, das discussões nos comitês, conforme exemplificado pela Ata da 3ª Reunião do Comitê Gestor:

O Comitê Gestor decidiu que na hipótese de uma empresa não possuir regras claras a respeito de financiamento político, como foi o caso de uma das empresas em avaliação na segunda rodada, deverá ser realizada recomendação a essa empresa para que ela cumpra esse requisito. Considerando que esse foi o único tópico de natureza obrigatória não comprovada pela referida empresa, após o saneamento dessa questão a empresa poderá participar de nova rodada de avaliação (CGU, 2023d, p.2).

Conforme se verifica acima, os encontros do Comitê serviram como um laboratório para o funcionamento do Pró-Ética, assim como para o desenvolvimento das melhores práticas, inclusive chamando os membros do Comitê a contribuir com o Projeto de Lei que veio a originar a Lei Anticorrupção:

Em seguida a representante da CGU apresentou os pontos principais do atual 'Projeto de Lei sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional

ou estrangeira', em tramitação na Câmara dos Deputados, PL 6826/10, destacando que uma das propostas do projeto é que as empresas que possuem compliance podem ter a pena diminuída. Comentou também sobre as audiências públicas relativas ao PL e convidou a todos a participar da construção desse importante Projeto (CGU, 2023d, p.2).

Com o advento da Lei Anticorrupção, o Empresa Pró-Ética foi interrompido para ser reestruturado em 2014, retornando no ano subsequente com as modificações apresentadas a seguir.

3.2. Reestruturação e Adequação do Empresa Pró-Ética: 2015 a 2017

O Pró-Ética 2015 e as suas edições posteriores reorganizaram o questionário de avaliação, alinhando-o ao Decreto Federal nº 8.420, de 18 de março de 2015, que regulamentou a Lei Anticorrupção. De início, a imposição de requisitos de admissibilidade já o diferenciava da versão anterior, quando a avaliação era realizada de forma unificada, em conjunto com os demais quesitos materiais do programa. Assim, além de questões formais e procedimentais, considerava-se necessário não constar em listas restritivas nacionais, possuir Código de Conduta ou documento equivalente, comprovar a regularidade

fiscal e ser signatário do Pacto Empresarial pela Integridade e Contra Corrupção (CGU, 2023e).

Ademais, alinhado ao então vigente Decreto Federal nº 8.420, de 18 de março de 2015, houve a reestruturação e reorganização dos questionamentos, os quais foram agrupados em: (i) Comprometimento da Alta Direção e Compromisso com a Ética; (ii) Políticas e Procedimentos; (iii) Comunicação e Treinamento; (iv) Canais de Denúncia e Remediação; (v) Análise de Risco e Monitoramento; e (vi) Transparência e Responsabilidade no Financiamento Político e Social (CGU, 2023f).

Houve uma crescente objetividade quanto à forma e ao conteúdo em cada um dos itens, como demonstrado por meio das questões sobre o comprometimento da alta administração, colocando a participação e supervisão do programa como atribuição inerente à diretoria, bem como a instituição de responsáveis pela gestão do programa de integridade:⁴

4. Ainda assim, a indicação de pessoa ou área responsável exclusivo pelo gerenciamento do programa de integridade ainda não era impositivo. Consta no Documento Orientativo para Preenchimento do Questionário do Empresa Pró-Ética 2015 que "(...) a responsabilidade pela implementação do programa pode ser atribuída a uma área com diversos funcionários e com um responsável pela coordenação, ou a uma única pessoa. No caso de empresas que contem com uma equipe dedicada ao tema, é recomendável que ela seja composta por pessoas com experiência e expertise em atividades ligadas a capacitação e treinamento, coleta e análise de dados para monitoramento de políticas/procedimentos, divulgação/comunicação, dentre outras áreas que compõem grande parte das atividades na implementação de um programa de integridade." (CGU, 2023g).

TABELA 2 • COMPARATIVO EDIÇÕES PRÓ-ÉTICA – COMPROMETIMENTO DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

PRÓ-ÉTICA 2011-2013	PRÓ-ÉTICA 2015
A empresa torna público o seu compromisso com a ética e a integridade e o seu não-compactamento com a corrupção?	De que maneira a alta direção demonstra seu comprometimento com a ética e a integridade (incluindo a prevenção e o combate à corrupção e à fraude em licitações e contratos), envolvendo-se nas ações relacionadas a esse tema?
A alta direção da empresa está comprometida com a ética e a integridade e se envolve nas ações da empresa relacionadas a esse tema?	De que maneira a alta direção supervisiona a implementação e manutenção do programa de integridade (aplicação das normas, realização das atividades de treinamento, comunicação, verificação de terceiros, investigações de denúncias, etc)?
A empresa possui Comitê de Ética ou setor responsável por tratar do tema da ética?	A empresa possui uma área/pessoa específica responsável pela implementação e manutenção do programa de integridade? Como se organiza esta área e de que tipo de estrutura dispõe (recursos humanos, espaço, materiais, etc)?

Fonte: Elaborado pelos autores. Dados extraídos dos Questionários de Avaliação das edições de 2011 e 2015 do Empresa Pró-Ética (CGU, 2023f).

Ou seja, as edições posteriores do Pró-Ética demonstraram maior atenção à instrumentalização do comprometimento da alta administração. Inclusive, foram incluindo questionamentos específicos quanto a alocação de recursos financeiros, garantias ao responsável pelo programa e compromissos públicos dessa natureza.

Além disso, houve o desenvolvimento e implementação dos pilares referentes a gestão de terceiros (due diligence) e análise de riscos.

No mais, ainda na edição de 2015, diante da possibilidade de realização de doações político-eleitorais por pessoas jurídicas, existiam previsões acerca das boas práticas corporativas para a sua esmerada realização, principalmente nas questões relacionadas à transparência (CGU, 2023f).

Destaca-se que esse tema já era motivo de debate anterior, incluindo questões como a quantidade de recursos, recomendação para que parceiros e fornecedores sigam as mesmas regras de financiamento, verificação de eventual envolvimento dos candidatos apoiados com atos de corrupção e prestação de contas à justiça eleitoral. Conforme consta no Documento Orientativo para Preenchimento do Questionário do Empresa Pró-Ética 2015:

A empresa deverá descrever as políticas que adota em relação ao financiamento de partidos e candidatos. Nesta questão, busca-se perceber se a empresa possui uma postura clara e pública em relação ao financiamento político, como um posicionamento público reiterado ou uma norma interna que seja difundida a seus funcionários e que respeite as orientações e recomendações do Tribunal Superior Eleitoral (CGU, 2023g).

Contudo, em razão do julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4.650, que declarou inconstitucional a realização do financiamento eleitoral por pessoas jurídicas, o questionário foi ajustado para se readequar a essa nova realidade.

Entre 2015 e 2017, os requisitos avaliativos permaneceram sem modificações relevantes, alterando-se significativamente quando o programa passou a ser bianual.

3.3. Ciclo Bianual Empresa Pró-Ética: 2018 em diante

A partir de 2018, o ciclo de realização do Pró-Ética passou a ser bianual. Desde então, os próprios requisitos de admissibilidade foram modificados para incluir critérios materiais mais robustos,⁵ incorporando a exigência de comprovação da (i) disponibilidade do Código de Conduta, em português, na página eletrônica da empresa; (ii) acessibilidade do canal de denúncias na internet; e (iii) existência de uma área ou pessoa dedicada ao programa de integridade (CGU, 2023h).

A adoção de tais exigências importa em um fortalecimento dos critérios de seleção e, consequentemente, estabelecimento de requisitos mínimos fortes a serem considerados na implementação de um programa de compliance e integridade.

Além disso, o empoderamento dos profissionais responsáveis pelo programa de integridade pode ser identificado no transcorrer do questionário, conforme quadro comparativo a seguir.

5. No Pró-Ética 2018-2019 também foi incluída a realização de treinamentos sobre integridade no período como requisito de admissibilidade, o qual não foi replicado nas edições subsequentes.

TABELA 3 • COMPARATIVO EDIÇÕES PRÓ-ÉTICA – SETOR RESPONSÁVEL PELO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

PRÓ-ÉTICA 2017	PRÓ-ÉTICA 2018-2019
Sem correspondência	3) Em relação ao programa de integridade, responda: (...) b) A área ou setor responsável tem dedicação exclusiva ao programa? (...) f) A quem esta área/pessoa se reporta?
18) Sobre registros, operações e demonstrações financeiras e contábeis, responda: (...) b) A empresa adota lista de “red flags” quando da realização dos lançamentos contábeis?	9. Acerca dos controles interno e externo da empresa, anexe documentos que comprovem: (...) d. A participação da área responsável pelo programa de integridade no processo de verificação de “red flags” e/ou na definição e monitoramento do processo.
25) Qual(is) a(s) unidade(s) responsável(is) pelo planejamento da capacitação sobre temas de ética e integridade? Se existir mais de uma área, explicar as respectivas atribuições e interações.	10. Acerca da estratégia de comunicação e treinamento sobre temas relacionados à ética e ao programa de integridade, anexe documentos que comprovem: (...) d. A participação do setor responsável pelo programa de integridade no planejamento, elaboração, aplicação e/ou contratação dos treinamentos sobre temas de integridade.

Fonte: Elaborado pelos autores. Dados extraídos dos Questionários de Avaliação das edições de 2017 e 2018-2019 do Empresa Pró-Ética (CGU, 2023i e 2023l).

Há, portanto, uma preocupação não apenas com a existência de uma pessoa, área ou setor responsável pela gestão e manutenção do programa de integridade, mas também com sua participação nas atividades inerentes a sua própria função e existência. Trata-se de meio utilizado para diferenciar aqueles programas tidos como de fachada, conforme esclarece Francisco Schertel Mendes:

Para além de agir com independência e autonomia, as recomendações e orientações da equipe de compliance devem ser levadas a sério. Atribui-se à equipe responsável pelo compliance o poder de, ao fiscalizar procedimentos e verificar o cumprimento das regras, levantar pontos de preocupação e red flags para os administradores, exigindo que os procedimentos sejam suspensos até que uma decisão superior sobre sua continuidade seja tomada. Se a direção vier a entender que determinada conduta não deve ser interrompida, no sentido contrário do que indicou o compliance, isso deve ser devidamente registrado. Só assim a empresa pode garantir que as orientações serão devidamente analisadas e levadas em consideração (MENDES; CARVALHO; 2017, p. 156/157).

Não obstante, as avaliações acerca do canal de denúncias, da interrupção de irregularidades e da aplicação de medidas disciplinares são dotadas de maior importância, com diretrizes mais objetivas e orientações quanto ao tratamento de irregularidades envolvendo a própria alta administração.

No mais, para integral conformidade dos pilares, exige-se a comprovação, em primeiro lugar, da implementação da medida; em seguida, a disponibilização, divulgação e capacitação sobre essas; e, por fim, demonstração por meio de casos reais, conforme o Questionário de Avaliação do Empresa Pró-Ética 2018-2019:

12. Anexe documentos onde está formalizada a política de incentivo a denúncias e todos procedimentos, competências e responsabilidades relacionados ao recebimento e tratamento de denúncias.

13. Anexe documentos com dados sobre as denúncias recebidas e apuradas e/ou outras informações que indiquem que os canais de denúncias são monitorados.

14. Demonstre, utilizando caso(s) real(is) de apuração de denúncias, a efetiva aplicação dos procedimentos estabelecidos pela empresa (CGU, 2023l).

O referido item ilustra a tendência das edições para que, inicialmente, comprove-se a existência de normas, procedimentos ou rotinas de trabalho; na sequência, verifique-se a divulgação e capacitação quanto a esses expedientes; para, ao final, questionar-se sobre a sua efetividade e aplicação pelos participantes, especialmente por meio de indicadores extraídos dos próprios sistemas ou casos reais.

Se, por um lado, as primeiras edições eram direcionadas a verificar a presença de estrutura e procedimento, focadas especialmente na implementação de normas escritas; por outro, as edições mais modernas tendem a questionar sua disponibilidade, efetividade e facilidade de acesso, adotando a própria existência de certos pontos como pressuposto na avaliação, uma vez que eventual ausência de transparência nas informações alegadas pelas empresas pode ocasionar dúvidas quanto à sua aplicabilidade prática e, conseqüentemente, à sua efetividade.

Em termos práticos e exemplificativos, não basta apenas que existam políticas sobre a concessão de brindes e hospitalidades em uma determinada organização; é preciso, sobretudo, que a política esteja disponível e seja conhecida pelo seu público-alvo. É preciso transparência.

Trata-se de incorporar elementos de boa governança corporativa às rotinas de trabalho e conhecimento compartilhado nas organizações. Corroborando com o exposto, o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), por meio de seu Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa, elenca a transparência como um dos princípios básicos de governança, definindo da seguinte forma:

Consiste no desejo de disponibilizar para as partes interessadas as informações que sejam de seu interesse e não apenas aquelas impostas por disposições de leis ou regulamentos. Não deve restringir-se ao desempenho econômico-financeiro, contemplando também os demais fatores (inclusive intangíveis) que norteiam a ação gerencial e que conduzem à preservação e à otimização do valor da organização (IBGC, 2015, p. 20/21).

Destaca-se, ainda, que os requisitos avaliados são igualmente sujeitos às circunstâncias do momento, podendo diferir de edição para edição. Isso se torna evidente quando, durante o Pró-Ética 2020-2021, o formulário de perfil – destinado a verificar informações básicas do participante e direcionar os quesitos da avaliação – questionou sobre eventuais doações destinadas ao enfrentamento da pandemia de COVID-19 (CGU, 2023m). Trata-se de ponto ativamente analisado, inclusive pela possibilidade de concessão de pontuação extra, desde que devidamente comprovada a transparência e monitoramento exigidos.

Por fim, o Pró-Ética 2022-2023 novamente trouxe relevantes alterações nas estruturas e requisitos, apresentando um questionário de conformidade com 10 (dez) áreas, ao invés de apenas 6 (seis), como em anos anteriores, e com um número superior de questionamentos.

Foi a primeira edição realizada sob a égide do Decreto Federal nº 11.129, de 11 de julho de 2022, que regulamenta a Lei Anticorrupção e revogou o anterior. Houve uma atualização dos pilares exigidos para a estruturação de um programa de integridade, com destaque para a definição de seus objetivos.

Outrossim, houve a consolidação de parâmetros avaliativos explorados em edições anteriores, com a elevação de determinados itens a grupos avaliativos próprios, sem que fossem avaliados em conjunto com outros temas.⁶ Como exemplo, a avaliação da *instância interna responsável pela aplicação do programa de integridade* seria feita em subgrupo próprio, deixando de integrar os quesitos destinados a analisar o comprometimento da alta direção. Também foram colocados em áreas próprias (i) *controles para assegurar a precisão e a clareza dos registros contábeis e a confiabilidade dos relatórios e demonstrações financeiras*; (ii) *diligências para contratação e supervisão de terceiros e para fusões e aquisições societárias*; e (iii) *monitoramento do programa de integridade*.

Conseqüentemente, as análises referentes a cada uma das áreas estavam mais direcionadas e específicas, como demonstrado por aqueles referentes ao comprometimento da alta direção. As atribuições e condutas esperadas das mais altas instâncias decisórias das organizações são delineadas de forma mais objetiva, esperando que esses atuem de forma ativa na supervisão do programa de integridade, adotem as medidas cabíveis quando necessárias e demonstrem o seu apoio, como medida imprescindível para gerar engajamento e conferir credibilidade. É nesse contexto em que se passa a exigir demonstrações personalizadas de apoio, bem como declarações de apoio da chamada média gerência.

6. Em termos práticos, isso implica na necessidade de maior individualização e atendimento dos requisitos apresentados, visto que é necessário que todas as áreas tenham um percentual mínimo de aderência pelas participantes.

Nesse contexto, desde o Pró-Ética 2018-2019, passa-se a questionar sobre os critérios de seleção aplicáveis aos membros da alta administração:⁷

TABELA 4 • COMPARATIVO EDIÇÕES PRÓ-ÉTICA – AVALIAÇÃO DOS MEMBROS DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

PRÓ-ÉTICA 2018-2019	PRÓ-ÉTICA 2020-2021	PRÓ-ÉTICA 2022-2023
1.5. Existem critérios formalizados para escolha de membros da alta direção que considerem aspectos de integridade?	1. Acerca do comprometimento da alta direção da sua empresa com o Programa de Integridade, anexe documentos que comprovem: (...) f. A existência de critérios formalizados para escolha de membros da alta direção, que considerem aspectos de integridade.	1.1. A empresa adota formalmente critérios de integridade para seleção dos candidatos aos cargos da alta direção, inclusive para escolha de membros da alta direção de suas controladas/subsidiárias, quando for o caso? 1.2. A empresa aplica critérios de integridade para seleção dos candidatos aos cargos da alta direção, inclusive para escolha de membros da alta direção de suas controladas/subsidiárias, quando for o caso?

Fonte: Elaborado pelos autores. Dados extraídos dos Questionários de Avaliação das edições de 2018-2019 e 2020-2021 (CGU, 2023l e 2023n) e do Formulário de Conformidade 2022-2023 do Empresa Pró-Ética (CGU, 2023o).

Assim, a comprovação do comprometimento da alta direção está diretamente atrelada à sua conduta exemplar, a qual igualmente se reflete nas demais instâncias da organização e confere credibilidade.

No tocante à estruturação da área de integridade, esta deve estar formalmente constituída, contando com autonomia e independência para atuação. Para tanto, é necessário mais do que comprovar a destinação de recursos, sendo necessária a apuração da relação entre estrutura da empresa e tamanho da área, recursos humanos e adequada qualificação destes, ferramentas de trabalho e poder de atuação.

Aliás, é nesse sentido que são objeto de questionamento outros temas para verificar justamente a existência da autonomia e garantias adequadas, tais como remuneração, atuação direta na supervisão das investigações e reporte às mais altas instâncias organizacionais.

Além disso, a área de integridade também começou a ser afetada pelos requisitos de transparência, com a tendência de se exigir informações e relatórios sobre o seu funcionamento:

TABELA 5 • COMPARATIVO EDIÇÕES PRÓ-ÉTICA – TRANSPARÊNCIA

PRÓ-ÉTICA 2020-2021	PRÓ-ÉTICA 2022-2023
12.1. A empresa disponibiliza, na internet, informações relativas: (...) h) A empresa divulga algum relatório periódico com informações relativas ao programa de integridade (relatório de sustentabilidade / relatório de integridade / relato integrado / relatório anual)?	22.1. A empresa disponibiliza na internet informações sobre: (...) 22.1.10. Relatório periódico com informações relativas ao programa de integridade (relatório de sustentabilidade / relatório de integridade/ relato integrado / relatório anual)? 22.2. Existe uma seção específica no site da empresa que reúna as informações sobre o programa de integridade?

Fonte: Elaborado pelos autores. Dados extraídos do Questionário de Avaliação da edição 2020-2021 (CGU, 2023n) e do Formulário de Conformidade 2022-2023 do Empresa Pró-Ética (CGU, 2023o).

7. Nos termos da atual legislação sobre privacidade e proteção de dados, quaisquer operações de tratamento devem observar aos princípios da finalidade, necessidade e adequação (Art. 6º, inc. I, II e III da Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD), devendo se limitar ao mínimo necessário para o alcance dos propósitos legítimos pretendidos, inclusive como meio de evitar qualquer tipo de discriminação (Art. 6º, inc. IX, LGPD). Não obstante, as leis trabalhistas e respectivo entendimento pelos tribunais superiores firmaram entendimento sobre a possibilidade de consulta de antecedentes criminais de candidatos (*background check*), segundo o qual é legítima e não caracteriza lesão moral quando amparada em expressa previsão legal ou justificar-se em razão da natureza do ofício ou do grau especial de fidedignidade exigido, tais como motoristas rodoviários de carga, bancários e afins, trabalhadores que atuam com substâncias tóxicas e entorpecentes e armas, trabalhadores que atuam com informações sigilosas (BRASIL, 2017). Portanto, a exigência de critérios e verificações quanto a integridade direcionada especificadamente à alta administração se coaduna com os referidos entendimentos, diante do grau de fidedignidade exigido.

Dessa forma, a demonstração pública do funcionamento do programa de integridade se torna critério importante para a avaliação. Além disso, a expansão do conceito para questões de integridade pode sugerir a sua expansão para a agenda ESG.

Contudo, uma das alterações de maior relevância diz respeito a análise de riscos, a qual é denominada e tratada na área de *gestão de riscos para integridade*. Dentre as modificações advindas pelo novo decreto federal regulamentador da Lei Anticorrupção, tem-se a mudança da expressão “análise de riscos” para “gestão de riscos”, implicando em uma forma mais integrada de se observar a questão.

Isso porque se entende que a gestão de riscos possui escopo mais amplo, o qual incorpora – mas não se limita – a sua análise. Trata-se de procedimento voltado a identificação, exame e planejamento de ações com o intuito de dar tratamento aos riscos do negócio, inclusive para reduzir os seus eventuais efeitos, através de medidas preventivas e reparatórias preestabelecidas por políticas e procedimentos internos. Não se reduz, portanto, a averiguação dos riscos aos quais a empresa está submetida; a gestão busca a adoção de providências e controles cabíveis para resguardá-la.

A esse respeito, Rodrigo Miranda elucida que a gestão de riscos “preserva e agrega valor à organização, contribuindo fundamentalmente para a realização de suas metas de desempenho, objetivos e cumprimento de sua missão, representando mais que um mero conjunto de procedimentos e políticas de controle” (MIRANDA, 2017, p. 29).

Como resultado, além da identificação e quantificação dos riscos a que as organizações estão expostas, como já era realizada, foi fortalecido a sua necessidade de observância nos controles, normas, treinamentos e demais medidas referentes ao programa de Compliance e integridade. Conforme consta no Documento Orientativo para Preenchi-

mento do Formulário de Conformidade do Pró-Ética 2022-2023, seriam documentos hábeis a demonstrar conformidade (CGU, 2023p):

Matriz de riscos, laudos e relatórios produzidos pela própria empresa ou por terceiros contratados para essa finalidade, contendo:

- Descrição dos riscos de integridade;
- Prazo para implantação dos mecanismos não existentes;
- Correlação dos riscos mapeados e treinamentos realizados;
- Avaliação de probabilidade (chances de o risco ocorrer) e de impacto (consequências que serão geradas caso o risco aconteça) para a empresa, segmentado de acordo com o nível de criticidade (“Mapa de Calor”);
- Os riscos relacionados às principais atividades de controladas/subsidiárias;
- Medidas de mitigação dos riscos não aceitos;
- Plano de Contingência, para os casos de materialização dos riscos mapeados;
- Análise do risco priorizado; apetite ao risco; estratégia utilizada para cada risco identificado (eliminar, mitigar, transferir ou aceitar);
- Responsáveis pela implantação/aplicação dos mecanismos de mitigação de riscos; e
- Responsáveis pela análise, monitoramento e tratamento dos riscos.

Como se observa acima, alinha-se a gestão de risco do programa às boas práticas existentes. Essa visão de integração da gestão de riscos também pode ser observada em outros tópicos ao longo do formulário de conformidade, como observado abaixo:

TABELA 6 • PREVISÃO DA GESTÃO DE RISCOS NO FORMULÁRIO DE CONFORMIDADE

EMPRESA PRÓ-ÉTICA 2022-2023		
TREINAMENTO	COMUNICAÇÃO	POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS
<p>11.3. No período avaliado, a empresa realizou treinamentos: (...)</p> <p>11.3.2. direcionados a públicos específicos, abordando conteúdo alinhado aos principais riscos daquele público, como políticas de doação e patrocínio, política de licitação e contratos administrativos, controles contábeis e financeiros, realização de diligências para contratação e supervisão de terceiros?</p>	<p>12.1. a empresa possui um planejamento para realização de ações de comunicação relacionadas ao programa de integridade contendo: (...)</p> <p>12.1.3. a definição do público-alvo, com identificação da forma e do conteúdo das ações de comunicação?</p>	<p>9.2. as políticas e procedimentos de integridade apresentados:</p> <p>9.2.1. são proporcionais ao perfil da empresa e aos riscos a que está submetida?</p>

Fonte: Elaborado pelos autores. Dados extraídos do Formulário de Conformidade 2022-2023 do Empresa Pró-Ética (CGU, 2023o).

Cumpre destacar a inclusão de uma área nova no ciclo de 2022-2023, a qual diz respeito a avaliação do impacto dos treinamentos e ações de comunicação no aprimoramento da cultura organizacional. Seria justamente por meio dessa que se avaliaria o impacto das ações do programa em seu duplo aspecto preventivo e dissuasivo. Essa se comprovaria por meio de pesquisas internas, relatórios, estudos que demonstrem a repercussão dos treinamentos e das ações de comunicação na mudança comportamental dos empregados, tais como na evolução histórica de denúncias apresentadas, bem como de medidas disciplinares aplicadas e demais aspectos relacionados à aderência aos treinamentos, conforme Documento Orientativo, repercutindo na gestão de riscos e monitoramento (CGU, 2023p).

Por sua vez, o monitoramento do programa de integridade ganhou destaque ao ser elevado a área própria. Essa era avaliada em conjunto com a análise de risco, ainda que em subtópico específico. Os avanços começaram principalmente no ciclo de 2018-2019 onde se passou a exigir estatísticas ou métricas sobre o programa. Em 2020-2021, houve a adição de questionamentos atinentes a existência de políticas específicas, periodicidade, indicadores e metas de desempenho, impondo obrigação de demonstrar cumprimento a requisitos mais rigorosos de fiscalização atenta, diligente e contínua.

O monitoramento periódico e direcionado oportuniza à empresa a identificação das principais falhas e perspectivas de melhoria, possibilitando a resposta tempestiva por parte das organizações e colaborando com a própria gestão de riscos, através do fluxo contínuo de aprendizado e aprimoramento.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Constata-se que no transcorrer dos anos houve uma progressiva evolução quanto aos requisitos atinentes aos programas de integridade, compreendendo a sua implementação, demonstração e efetividade, assim como sobre as formas como esses devem ser avaliados, seja sob o aspecto interno ou externo. Isso implica em uma maior maturidade dos profissionais quanto a aspectos práticos ao considerar a eficácia das políticas, procedimentos, controles e outras medidas para cada ambiente, conforme adequado, incluindo a visão de avaliadores externos, os quais incluem eventuais autoridades.

Não obstante, tal como cada programa deve se adequar ao setor, ambiente, interações e circunstâncias a que está submetido, os requisitos de um programa também são fruto do período em que se encontra, devendo se adaptar as circunstâncias a que está inserido.

Como perspectiva futura, as edições mais recentes do Pró-Ética já expandem o conceito para além do compliance anticorrupção, especialmente para questões de sustentabilidade e agenda ASG.⁸ Há uma crescente tendência da utilização dos instrumentos associados tradicionalmente aos programas de integridade em outros âmbitos.

A título exemplificativo, o novo Regulamento de Emissores da B3, em vigor a partir de 19 de agosto de 2023, determinou que as empresas adotem medidas para a composição das respectivas altas ad-

8. Trata-se de sigla que se refere a questões Ambientais, Sociais e Governança (ASG), tradução de "Environmental, Social and Governance", citado pela primeira vez no relatório "Who Cares Wins", em 2004, em iniciativa conjunta da Organização das Nações Unidas (ONU) com o Banco Mundial.

ministrações, incluindo critérios de indicação de dimensão social com (i) complementariedade de experiência; e (ii) diversidade em matéria de gênero, orientação sexual, cor ou raça, faixa etária e inclusão de pessoa com deficiência. Essa, por sua vez, espelha-se nos requisitos e critérios de seleção constantes no Pró-Ética.

Além disso, a Lei Federal nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, que estabeleceu o Programa Emprega +Mulheres, estabeleceu uma série de medidas e combate ao assédio sexual e outras formas de violência no trabalho, as quais incluem (i) regras de conduta com ampla divulgação; (ii) fixação de procedimentos para o recebimento e acompanhamento de denúncias; e (iii) realização periódica de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização. As referidas medidas em muito se assemelham as medidas estipuladas pelo decreto federal anticorrupção e boas práticas existentes (BRASIL, 2022).

Dessa forma, havendo uma expansão da compreensão do programa para uma gestão de riscos sob uma perspectiva mais ampla, poder-se-ia esperar isso das futuras edições do programa.

Por fim, a iniciativa inspirou a melhorias, amadurecimento e incentivos na adoção de programas

de integridade, bem como outras medidas de natureza semelhante. Nesse sentido, pode-se citar iniciativas nacionais e internacionais, tais como o “Selo Mais Integridade”, do Ministério da Agricultura e Pecuária, destinado a premiar empresas e cooperativas do agronegócio que, reconhecidamente, desenvolvam boas práticas de integridade, ética, responsabilidade social e sustentabilidade ambiental; e o “*Sello de Integridad Paraguay*”, voltado à promoção de programas de integridade no setor privado paraguaio e conscientização das empresas sobre o seu papel na prevenção da corrupção e do impacto deste tipo de evento na economia e clima de negócios; buscando, ainda, a disseminação de boas práticas de integridade.

Por todo o exposto, verifica-se que o Pró-Ética exerce um relevante papel no cenário empresarial contemporâneo, promovendo a conformidade legal e a disseminação de valores éticos sólidos nas práticas corporativas. Ao reconhecer e destacar organizações que adotam altos padrões de integridade e responsabilidade, não só recompensa as organizações, mas também estabelece um modelo a ser seguido pelas demais.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto nº 5.687, de 31 de janeiro de 2006. Promulga a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção, adotada pela Assembleia-Geral das Nações Unidas em 31 de outubro de 2003 e assinada pelo Brasil em 9 de dezembro de 2003. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2004-2006/2006/Decreto/D5687.htm. Acesso em: 22 jul. 2023.

BRASIL. Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/decreto/D8420.htm. Acesso em: 25 jul. 2023.

BRASIL. Decreto nº 11.129, de 11 de julho de 2022. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que 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. Acesso em 02 ago. 2023.

BRASIL. Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2011-2014/2013/Lei/L12846.htm. Acesso em: 25 jul. 2023.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2018/lei/113709.htm. Acesso em: 02 ago. 2023.

BRASIL. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=14457&ano=2022&ato=77eETVq5kMZpWT26e>. Acesso em: 05 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo nº TS-T-IRR-243000-58.2013.5.13.0023. Relator Ministro João Oreste Dalazen. Brasília. Julgado em 20/04/2017. Publicado em 22/09/2017.

CGU. Controladoria-Geral da União. Empresa Pró-Ética. Disponível em: <http://www.cgu.gov.br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro-etica/historico>. Acesso em: 22 jul 2023a.

CGU. Controladoria-Geral da União. Estatísticas. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/integridade-privada/avaliacao-e-promocao-da-integridade-privada/empresa-pro-etica/pro-etica-em-numeros#e>. Acesso em: 25 jul. 2023c.

CGU. Controladoria-Geral da União. 2ª Reunião do Comitê Gestor do Cadastro Empresa Pró-Ética, 2011. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/integridade-privada/avaliacao-e-promocao-da-integridade-privada/empresa-pro-etica/arquivos/comite-gestor-memoria-de-reuniao-11-8-2011.pdf>. Acesso em: 02 ago. 2023b.

CGU. Controladoria-Geral da União. 3ª Reunião do Comitê Gestor do Cadastro Empresa Pró-Ética, 2011. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/integridade-privada/avaliacao-e-promocao-da-integridade-privada/empresa-pro-etica/arquivos/comite-gestor-memoria-de-reuniao-01-12-2011.pdf>. Acesso em: 02. ago. 2023d.

CGU. Controladoria-Geral da União. Regulamento 2015. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/integridade-privada/avaliacao-e-promocao-da-integridade-privada/empresa-pro-etica/documentos-anteriores/2015/regulamento-2015/view>. Acesso em: 25 jul. 2023e.

CGU. Controladoria-Geral da União. Questionário de Avaliação 2015. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/integridade-privada/avaliacao-e-promocao-da-integridade-privada/empresa-pro-etica/documentos-anteriores/2015/questionario-de-avaliacao/view>. Acesso em: 25 jul. 2023f.

CGU. Controladoria-Geral da União. Documento Orientativo para Preenchimento do Questionário do Empresa Pró-Ética 2015. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/integridade-privada/avaliacao-e-promocao-da-integridade-privada/empresa-pro-etica/documentos-anteriores/2015/documento-orientativo/view>. Acesso em: 25 jul. 2023g.

CGU. Controladoria-Geral da União. Regulamento 2018-2019. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/integridade-privada/avaliacao-e-promocao-da-integridade-privada/empresa-pro-etica/documentos-anteriores/2018-2019/regulamento-2018-2019/view>. Acesso em: 02 ago. 2023h.

CGU. Controladoria-Geral da União. Questionário de Avaliação 2017. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/integridade-privada/avaliacao-e-promocao-da-integridade-privada/empresa-pro-etica/documentos-ante-riores/2017/questionario-de-avaliacao-2017/view>. Acesso em: 25 jul. 2023i.

CGU. Controladoria-Geral da União. Questionário de Avaliação 2018-2019. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/integridade-privada/avaliacao-e-promocao-da-integridade-privada/empresa-pro-etica/documentos-anteriores/2018-2019/questionario-pro-etica-2018-2019/view>. Acesso em: 25 jul. 2023l.

CGU. Controladoria-Geral da União. Análise de Perfil 2020-2021. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/integridade-privada/avaliacao-e-promocao-da-integridade-privada/empresa-pro-etica/documentos-anteriores/2020-2021/analise-de-perfil-2020-2021/view>. Acesso em: 04 ago. 2023m.

CGU. Controladoria-Geral da União. Questionário de Avaliação 2020-2021. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/integridade-privada/avaliacao-e-promocao-da-integridade-privada/empresa-pro-etica/documentos-anteriores/2020-2021/questionario-de-avaliacao-2020-2021/view>. Acesso em: 04 ago. 2023n.

CGU. Controladoria-Geral da União. Formulário de Conformidade 2022-2023. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/integridade-privada/avaliacao-e-promocao-da-integridade-privada/empresa-pro-etica/documentos>. Acesso em: 04 ago. 2023o.

CGU. Controladoria-Geral da União. Documento Orientativo para Preenchimento do Formulário de Conformidade Pró-Ética 2022-2023. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/integridade-privada/avaliacao-e-promocao-da-integridade-privada/empresa-pro-etica/documentos>. Acesso em: 05 ago. 2023p.

IBGC. Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. Código das melhores práticas de governança corporativa. 5.ed. 2015. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4382648/mod_resource/content/1/Livro_Codigo_Melhores_Praticas_GC.pdf. Acesso em: 04 ago. 2023.

INSTITUTO ETHOS. Empresa Pró-Ética. Disponível em: https://www.ethos.org.br/conteudo/projetos/integridade/empresa_pro_etica/. Acesso em: 02 ago. 2023a.

INSTITUTO ETHOS. Áreas de Atuação. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/>. Acesso em 02 ago. 2023b.

MENDES, Francisco Schertel; CARVALHO, Vinicius Marques de. Compliance: concorrência e combate à corrupção. São Paulo: Trevisan, 2017.

MIRANDA, Rodrigo F. de A. Implementando a gestão de risco no setor público. Belo Horizonte: Fórum, 2017.

UNITED STATES OF AMERICA. Criminal Division of the U.S. Department of Justice; Enforcement Division of the U.S. Securities and Exchange Commission. A Resource Guide to the U.S. Foreign Corrupt Practices Act, 2012. Disponível em: <https://www.sec.gov/spotlight/fcpa/fcpa-resource-guide.pdf>. Acesso em: 25 jul. 2023.



André Simoni e Gusmão

andre.simoni@adv.oabsp.org.br

ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-2069-2167>

Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa - IDP

Advogado especialista em direito digital, regulatório e compliance. Graduado pelas Faculdades Metropolitanas Unidas (FMU). Pós-graduado em Compliance pela Fundação Getúlio Vargas (FGV). Integrante do programa de Mestrado Profissional em Direito, Justiça e Desenvolvimento pelo Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP).



Emily Nobre

emilynobre1@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-2683-6440>

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP)

Advogada especialista em compliance. Graduada em Direito pelo Centro Universitário 7 de Setembro (UNI7). Pós-graduada em Direito Administrativo pela UNIFOR; e em Compliance pela Fundação Getúlio Vargas (FGV-SP). Mestranda em Direito Administrativo pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP).