

RICARDO LUDOVICO SOUZA

HOLDING FAMILIAR: *compliance* e seus reflexos jurídicos

CURSO DE DIREITO – UniEVANGÉLICA

2021

RICARDO LUDOVICO SOUZA

HOLDING FAMILIAR: *compliance* e seus reflexos jurídicos

Monografia apresentada ao Núcleo de Trabalho de Curso da Universidade Evangélica de Goiás - UniEvangélica, como exigência parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do professor Doutor Eumar Evangelista de Menezes Júnior.

ANÁPOLIS – 2021

RICARDO LUDOVICO SOUZA

HOLDING FAMILIAR: *compliance* e seus reflexos jurídicos

Anápolis, ____ de _____ de 2021.

Banca examinadora

RESUMO

A presente monografia tem o objetivo de estudar a *holding* familiar e a aplicação do *compliance* nas empresas, bem como os seus reflexos jurídicos. A metodologia utilizada é a de compilação bibliográfica e estudo de posicionamento jurisprudencial dos tribunais. Está dividida didaticamente em três capítulos. Inicialmente, ressalta-se sobre os aspectos gerais do *compliance*, partindo de sua origem e conceito e continuando com os programas de *compliance* no Brasil e a sua relação com a Administração Pública. O segundo capítulo ocupa-se em apresentar a *holding* familiar, iniciando pelo conceito de *holding* e *holding* familiar, bem como a relação entre *holding* familiar e o *compliance*. Por fim, o terceiro capítulo trata o *compliance* e as leis brasileiras. Desta forma, aborda-se o *compliance* e a Lei Anticorrupção, bem como sua relação com os Direitos Ambiental, Criminal e Trabalhista. Busca-se a melhor forma de abordagem do tema, visando um maior entendimento por parte do leitor.

Palavras-chave: *Compliance*. *Holding* Familiar. Lei Anticorrupção. Direito Empresarial. Administração Pública.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	01
CAPÍTULO I – ASPECTOS GERAIS DO COMPLIANCE	03
1.1 Conceito e origem	03
1.2 Programas de <i>compliance</i> e o cenário brasileiro	06
1.3 <i>Compliance</i> e a Administração Pública	08
CAPÍTULO II – HOLDING FAMILIAR	12
2.1 Conceito de <i>holding</i>	12
2.2 Conceito de empresa familiar	14
2.3 <i> Holding</i> familiar e <i>compliance</i>	16
CAPÍTULO III – COMPLIANCE E A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA	22
3.1 <i>Compliance</i> e a Lei Anticorrupção – Lei nº12.846/2013	22
3.2 <i>Compliance</i> e Direito do Trabalho	24
3.3 <i>Compliance</i> e Direito Ambiental	26
3.4 <i>Compliance</i> e Direito Criminal	29
CONCLUSÃO	31
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	33

INTRODUÇÃO

A presente monografia tem a ideia central de estudar a *holding* familiar e a aplicação do *compliance* nas empresas, bem como os reflexos jurídicos trazidos por este programa. Enfatizam-se pesquisas realizadas, por meio de compilação bibliográfica, bem como jurisprudências e normas do sistema jurídico brasileiro. Assim, ressalta-se que, este trabalho foi sistematizado de forma didática em três partes.

O primeiro capítulo apresenta o *compliance* em seus aspectos gerais, partindo de seu conceito e origem. Dispõe ainda sobre os programas de *compliance* no cenário brasileiro, os quais servem como forma de prevenção de problemas futuros para as empresas e, por fim, apresenta a relação do *compliance* com a Administração Pública.

O segundo capítulo aborda acerca da *holding* familiar, apresentando seu conceito, bem como o conceito de empresa familiar. Por fim, apresenta-se a ligação de *holding* familiar e *compliance*.

Por fim, o terceiro capítulo trata das leis brasileiras que abarcam o *compliance*, podendo citar como as principais a Lei Anticorrupção, o Direito do Trabalho, o Direito Ambiental e o Direito Criminal.

Nos dias atuais pode-se dizer que é uma realidade a implementação dos programas de *compliance* no ordenamento jurídico brasileiro. Assim, é necessário que se exponha a sua relevância e seus reflexos jurídicos. Com isso, expõe-se sobre o histórico e os conceitos que abordam o tema, bem como serão apontadas as formas que se dão os programas de *compliance* e a sua implementação no ramo jurídico brasileiro.

Conforme está apresentado no presente trabalho, o programa de *compliance* é uma medida eficaz que busca pela atuação ética e legal em todos os ramos das empresas que o utiliza. É um método importante que previne a corrupção e lavagem de dinheiro, bem como possíveis problemas que possam ser gerados a partir desses outros.

Esta pesquisa contribuirá para uma maior elucidação do funcionamento tanto das empresas que aplicam o *compliance*, quanto das empresas familiares e o seu funcionamento. A pesquisa desenvolvida espera colaborar, mesmo que de forma modesta, indicando observações emergentes de fontes secundárias, tais como posições doutrinárias e jurisprudenciais relevantes, a fim de serem aplicadas quando do confronto judicial com o tema em relação ao caso concreto.

CAPÍTULO I – ASPECTOS GERAIS DO COMPLIANCE

O presente capítulo trata sobre o *compliance*, expondo seus aspectos gerais, partindo de seu conceito e origem. Posteriormente, aborda sobre os programas de *compliance* e o cenário brasileiro e, por fim, trata do *compliance* relacionado com a Administração Pública.

Diante disto, cabe destacar que o sistema de *compliance* pode ser definido como um controle interno, a fim de proporcionar uma segurança maior para uma empresa, principalmente no que tange às suas operações. Isso possibilita que seja adotada uma atuação correta, afastando os riscos decorrentes de corrupção e quaisquer fraudes, elaborando e atualizando as normas e procedimentos internos.

1.1 Conceito e origem

O *compliance* é uma forma eficaz para combater a corrupção e as fraudes no meio empresarial, proporcionando melhores condições de segurança e normas internas a fim de que haja um crescimento e melhor rendimento dos que estão empregados ali.

A palavra *compliance* é derivada do verbo inglês “*to comply*”, que possui a significância de cumprir, satisfazer, realizar. Ocorre que o termo mais correto a fim de que o defina é “conformidade”. Neste sentido, a conformidade pode ser entendida como “o atendimento das especificações ou requisitos legais, contratuais, normativos ou procedimentais exigíveis, pretendidos, prometidos ou previamente estabelecidos” (ALBUQUERQUE, 2018, p. 97).

Sendo uma opção gerencial de auto-organização, o *compliance* possibilita que as organizações empresárias identifiquem de forma mais ampla os riscos de conformidade que podem prejudicar sua atuação, adequando o seu funcionamento aos padrões estipulados pelas empresas reguladoras ou pela organização.

Através de seus programas, os colaboradores das empresas reiteram seus compromissos com os valores e objetivos de que tratam, cumprindo com a lei. Por abranger inúmeras áreas, possui um amplo meio de atuação. Com isso, pode-se afirmar que o *compliance* pode estar encaixado na corrupção, na governança, na fiscalização, no meio ambiental e concorrente, dentre outros, seja de forma independente ou de forma agregada (PEIXOTO, 2015).

De forma mais resumida, pode-se dizer que *compliance* é conceituado por estar em conformidade com as leis, códigos e regulamentos, devendo a empresa que o adota estar em consonância com as suas diretrizes internas, bem como com as regras de conduta da Administração Pública.

O *compliance* possui quatro objetivos específicos, que possibilitam um maior entendimento de suas funções, veja-se:

Permitir que as empresas busquem orientar-se por padrões e modelos de condutas e práticas voltadas à preservação da ética e da integridade; proteger a imagem da empresa, inibir a ocorrência de fraudes internas ou externas, e afastar a empresa do risco de sofrer penalizações por entes reguladores, judiciais e demais autoridades públicas; Dar suporte da organização quanto à regulamentação local, bem como políticas e normas específicas do setor em que atua, buscando os mais altos padrões éticos; Prevenir que a empresa promova a corrupção ou viole a livre concorrência, seja de forma direta ou indireta, em todas as suas áreas e níveis de atuação (ALBUQUERQUE, 2018, p. 98).

Diante de tais objetivos, pode-se constatar que o objetivo principal do *compliance* é auxiliar as empresas para que possuam um bom funcionamento, livre de corrupção e demais problemas que possam acarretar em sua destituição.

O *compliance* possui a sua origem na legislação americana, a partir da criação da *Prudential Securities*, no ano de 1955. Posteriormente foi aplicado na regulação da *Securities and Exchange Commission* (SEC), na década de 1960 e,

ainda, na criação do *Foreign Corrupt Practices Act*(FCPA). Por volta de 25 anos depois, o Reino Unido criou o *Bribery Act*. (DONELLA, 2019)

Posteriormente ao Reino Unido, o Brasil, em 2013, criou a Lei nº 12.846/2013, aplicando o *compliance* na Lei Anticorrupção. Referida lei aborda sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências (BRASIL, 2013).

A lei dispõe sobre a responsabilidade da pessoa jurídica quando atua com atos que vão contra a administração pública. Um exemplo claro é o de oferecer vantagens a agentes públicos, custear fontes de atos ilícitos, bem como ocultar interesses de beneficiários e suas respectivas identidades, quando o praticam. A Lei nº 12.846/2013 dispõe ainda sobre as penas aplicadas, como a perda de bens, suspensão de atividades, proibição de acolher incentivos e doações, etc.

Com tudo isso, ficou ainda mais evidente a necessidade de prevenir, detectar e punir a ocorrência de irregularidades nas companhias. Mas essa tarefa não se mostrou fácil, já que é necessário: garantir o comprometimento da alta direção; criar códigos de conduta e procedimentos; treinar funcionários; mudar estratégias de comunicação e controles internos; desenvolver novas avaliações e gestão de riscos; criar de canais de denúncias; monitorar de forma contínua, com investigações internas, *due dilligence* e medidas disciplinares (DONELLA, 2019, *online*).

O *compliance* é um dos pilares da governança corporativa, pois solidifica a imagem de empresas a não possuírem histórico de corrupção ou fraudes e, também, busca resgatar o nome daquelas empresas que já tiveram uma mancha causada por atos ilícitos. Com a adoção do *compliance*, é garantido um melhor patamar diante dos *stake holders*, tendo em vista que a sua adoção demonstra a sua transparência em suas ações.

Ainda não há uma definição certa de onde se originou o *compliance*, porém existem em vários continentes métodos utilizados que dão a entender que esse método é eficaz. Neste sentido, Eliana Sfalsin (2018, *online*) dispõe:

Existem divergências referentes sua origem. Mas é aceito por muitos autores que, programa que tem como foco manter processos e procedimentos em conformidade com parâmetros pré-estabelecidos (leis, normas, controles internos (...)) surgiu, como marco regulatório,

em 1930, na conferência de Haia, na qual foi instituído o Bank for International Settlements (BIS), sediado em Basileia, na Suíça, cujo objetivo principal era conduzir a cooperação entre os bancos centrais e tornar suas atividades mais seguras e confiáveis.

Ainda que tenha se iniciado em instituições bancárias, devido à sua eficácia, o *compliance* tomou uma forma corporativa e isso fez com que grandes escândalos econômicos e que afetaram a ética e a moral, fossem expostos. Com isso a sua importância fica comprovada, uma vez que este instituto visa impedir os atos ilícitos, evitando todo tipo de escândalo.

1.2 Programas de *compliance* e o cenário brasileiro

Vários são os programas de *compliance* para as empresas, sejam elas nacionais ou internacionais. Referidos programas são de suma importância para empresas a fim de possuir um maior controle interno e prevenir de futuras decepções que possam ocorrer no futuro.

As empresas que compõem o setor privado possuem suas relações apresentadas de forma transparente. Diante disso, ao entrar no mercado, a empresa que adquire o *compliance* possui diferenciais em algumas de suas relações, podendo citar como exemplo, as relações tidas com instituições financeiras internacionais e nacionais. (MORAIS, 2015)

É importante salientar que as empresas são compostas por diretores, gerentes, terceirizados, fornecedores, clientes, e também pelo meio ambiente. Todos os atos realizados pela empresa, de forma geral, deve ser feito de forma transparente, principalmente no que tange às relações financeiras e que englobem alvarás e licitações. Tudo que está presente na empresa, desde um funcionário até a um procedimento licitatório deve passar pelo sistema de *compliance*. (MORAIS, 2015)

Esta mudança de paradigma observada nas corporações fez com que o *compliance* ganhasse especial destaque, sendo considerado também como ferramenta essencial de mitigação dos riscos de violação das várias legislações a que hoje as empresas estão sujeitas, graças a sua atuação globalizada. O risco de sofrer sanções

aplicadas concomitantemente pelas autoridades dos vários países em que a empresa atua, frente a aplicação extraterritorial das **leis anticorrupção** de diversas jurisdições, incluiu o *compliance* na pauta de discussão das prioridades das grandes corporações. A exigência de programas de *compliance* robustos e efetivos é uma realidade que não se pode mais ignorar, muito menos negar. (PEREIRA, 2018, *online*)

Atualmente o mercado tem exigido muito das empresas que elas possuam programas de *compliance*, e com isso algumas posições devem ser tomadas, dentre elas: realizar uma análise de risco, posteriormente elaborar seu código de conduta, investir em treinamentos a fim de propagar seus valores, implantar mecanismos que fiscalizem a aplicação do *compliance* e instalar um canal que seja eficiente a receber denúncias de atos ilícitos (PEREIRA, 2018).

Ao colocar em ação o programa de *compliance* a empresa adota uma conduta de preferir sempre o que é certo, de maneira que impacta de forma positiva o mercado em que esta esteja inserida. Para isso, depende do comprometimento de todos os colaboradores, a fim de evitar desvios de conduta, podendo ser estes de natureza criminal, trabalhista ambiental ou tributária (DONELLA, 2019).

Portanto, o foco principal do *compliance* está na gestão, em uma reeducação ética e moral de toda a estrutura regimental da empresa. Para que o programa seja verdadeiramente eficaz, se inicia por um código de ética e/ou um regimento interno, que observe e atenda à legislação, uma vez que a cultura ética tão defendida pelo *compliance* necessita estar enquadrada ao plano legal.

Cabe salientar que não há um programa que possua modelo fixo ou universal para o *compliance*, uma vez que várias e diferentes são as hipóteses que podem acarretar em seu uso, dependendo ainda da estrutura da empresa. O que pode-se afirmar com clareza é que deverá o programa ser realizado com ética e boa conduta (PEIXOTO, 2015).

Por mais que as empresas trabalhem no mesmo ramo, não pode se aplicar o mesmo modelo de *compliance* para elas, uma vez que cada uma possui suas particularidades e problemas diversos. Deve-se observar o histórico de colaboradores e de gestão. A troca de programas, sem observar a sua aplicação ao caso concreto, acarretaria no risco de os programas serem ineficazes e utópicos.

É necessário dizer que existem empresas que investem em um programa mais superficial, recorrendo a este apenas em casos que possam gerar algum tipo de penalização. Outras empresas preferem investir em programas melhores, porém é preciso identificar se este estará encaixado na cultura dos colaboradores (PEIXOTO, 2015).

É necessário que os programas de *compliance* façam efeito, ou seja, saiam do papel e tragam mudanças concretas para a empresa, beneficiando esta, o seu colaborador e a sociedade em geral. Há quem pense que o código de conduta da empresa é o mesmo que programa de *compliance*, porém deve-se observar o disposto no artigo 42 da Lei nº 8.240/2015 (MARINELA, 2015).

1.3 Compliance e a Administração Pública

A aplicação dos programas de *compliance* é necessária para que haja um maior controle de tudo que acontece na empresa. Neste sentido, ao aplicá-lo no ramo do Direito Administrativo, é possível obter o desenvolvimento de uma gestão pública e empresarial e totalmente eficiente. O que não deverá ocorrer é aplicar o programa de *compliance* apenas no momento de sufoco, mas sim deve ser observado desde o pré-contratual, seja pela empresa privada ou pela Administração Pública.

A Lei nº 12.846/2013 aborda excepcionalmente acerca do combate à corrupção, dispondo sobre a responsabilidade civil e administrativa das empresas, devido à prática de ações contra a administração pública, nacional ou internacional (CARVALHOSA, 2015)

Neste sentido, o autor Modesto Carvalhosa dispõe acerca das sanções impostas àqueles que praticavam atos de corrupção contra a administração pública, veja-se:

[...] mesmo existindo inúmeras normas no Brasil que abordavam, de modo simultâneo, autônomo e disperso, as sanções impostas às empresas que praticavam delitos em face dos entes públicos, tais normas não correspondiam, totalmente, às convenções internacionais firmadas pelo Brasil sobre o tema (2015, p. 31).

A Lei Anticorrupção surgiu de alguns compromissos assumidos pelo Brasil em conjunto com outros países a fim de manter o controle sobre as pessoas jurídicas, de direito público e privado, que praticavam atos antiéticos. Com isso, foi introduzida à empresa a responsabilidade objetiva da empresa em decorrência das condutas corruptas praticadas em desfavor do Poder Público.

Aquele que no exercício de sua função na empresa praticar ato contra o Poder Público fará com que a empresa seja responsabilizada, de forma objetiva, independentemente do dolo ou de culpa. Deve-se observar que a conduta criminosa do agente deverá ser comprovada, bem como o seu vínculo com a empresa, devendo ser certificada a sua legitimidade para agir em nome da pessoa jurídica. Assim, impedirá de que a empresa seja penalizada por algo que não possui vínculo com ela (MARINELA, 2015).

De acordo com Marcos Assi (2018, p. 23), a corrupção pode ser definida como “uma promessa, oferecimento, pagamento ou, ainda, autorização de pagamento, em pecúnia ou não, a qualquer funcionário ou agente público”. Até mesmo o ato de oferecer alguma vantagem indevida, configura corrupção, mesmo que não venha a ser concretizada, podendo acarretar em pena e responsabilização da empresa que a pratica.

Valdir Moyses Simão dispõe sobre as formas de penalidade para os que praticam a corrupção, a saber:

Ainda sobre o estabelecido pela Lei Anticorrupção, importa pontuar as formas de penalidade previstas em seus dispositivos, os quais trazem como formas de sanção, na esfera administrativa, o pagamento de multa e a própria publicação da decisão condenatória em meios de circulação. Esta última sanção, em particular, prejudica a imagem e reputação da empresa perante seus parceiros ou potenciais clientes, podendo gerar um impacto negativo nas negociações posteriores à sanção, vez que há a inevitável perda da credibilidade e descrédito da sociedade em sua solidez (2017, p. 73).

Vale observar que, como a empresa possui responsabilidade objetiva, ela poderá ser penalizada independentemente de culpa, dependendo da atitude de seu colaborador. Preocupações da empresa e do Estado se unem, sendo que a empresa passará a prevenir os atos ilícitos e, caso ocorra, irá apurar os fatos, repassando para o órgão governamental responsável.

Ao inserir a responsabilidade objetiva para as empresas, o legislador buscou que cada uma delas fiscalizasse os atos praticados por seus colaboradores, visando impedir condutas que violassem a moral administrativa. Assim, ao aplicar o programa de *compliance*, caso ocorra algo que seja ilícito, a empresa possuirá atenuante devido a essa aplicação (ASSI, 2018).

Sobre o programa de *compliance* no ramo interno das empresas, a Lei Anticorrupção dispõe, em seu art. 7º, inciso VIII, os dispositivos a serem adotados, como por exemplo, a denúncia e os códigos de ética, devendo possuir constantemente a preocupação de prevenir atos de corrupção ligados ao ente público.

O *compliance* compreende questões estratégicas e pode ser adotado por todos os tipos de pessoas jurídicas. Considerando que o mercado passa a ser mais exigente e competitivo, requerendo condutas legais e éticas por parte das pessoas jurídicas, cria-se um novo padrão de conduta – pautado na ética – para todas as empresas, que precisam focar em sua lucratividade de maneira sustentável, conduzindo seus negócios com a máxima eficiência e respeito às normas regulatórias (RIBEIRO; DINIZ, 2015, p. 88).

De acordo com Eduardo Lins de Albuquerque (2018), a criação de um programa de integridade eficaz enfrenta dois problemas básicos: a insegurança jurídica e a cosmética. No que tange à insegurança jurídica, este problema é oriundo em países como o Brasil, que impõem regulamentos sobre do *compliance* e sua necessidade para as empresas não delimitando o grau de exigência básico para decidir acerca da eficácia ou não do programa.

Quando aborda-se o tema *compliance* nos órgãos governamentais, há a objeção quanto à cosmética, ou seja, existe uma preocupação maior em o método não ser utilizado apenas como uma maquiagem, mas sim que ao aplicar o programa que ele seja eficaz e realmente utilizado (ALBUQUERQUE, 2018).

Tendo em conta que se trata de uma autorregulação regulada, e não de simples regulação autônoma, não podem unicamente as empresas exercerem em si mesmas uma regulação de sua atividade. Tal regulação não pode ser feita de maneira independente, cabendo ao Estado prover critérios balizadores dessa regulação, em favor da legalidade. Para a realidade brasileira, o Decreto nº 8.420/2015 tratou de constituir os principais comandos para os programas de *compliance* (ALBUQUERQUE, 2018, p. 141).

Por meio do programa de *compliance*, a empresa consegue desenvolver com maior segurança seus objetivos estratégicos. A ligação da empresa com as diretrizes regulatórias são a maior consolidação de sua atividade empresarial. *Compliance* é muito maior do que estar em conformidade, abrangendo uma mudança de dogma na gestão interna e em todas as hierarquias da empresa, devendo estabelecer suas relações com os empregados, parceiros e funcionários, visando a ética (RIBEIRO; DINIZ, 2015).

O aumento dos programas de *compliance* ajuda na prevenção e detecção de ilegalidades, bem como na remediação dos problemas que possam ser achados pela empresa. Assim, o Estado possui uma capacidade maior de identificar os atos ilícitos, levando a crer que as chances de existir uma punição pelo ato cometido é maior.

Diante de todo o exposto, é possível perceber que os programas de *compliance* são eficazes, caso sejam aplicados de forma correta. Assim, é necessário que haja uma fiscalização por parte do Estado para que não haja corrupção no meio das empresas para com a Administração Pública. Necessário se faz analisar caso a caso concreto com suas particularidades, aplicando-se a melhor penalidade para aquele que infringir a lei.

CAPÍTULO II – HOLDING FAMILIAR

No presente capítulo será abordado sobre a *holding* familiar, partindo do conceito de *holding*, posteriormente apresentando o conceito de empresa familiar e, por fim, expondo a *holding* familiar e *compliance*. Sabe-se que nos dias atuais as empresas familiares tem ganhado maior força no mercado, e isso faz com que seja necessário elaborar-se um estudo aprofundado sobre o tema.

2.1 Conceito de *holding*

É necessário expor o conceito de *holding* para uma maior compreensão do que vem a ser uma empresa familiar e a sua aplicabilidade frente ao *compliance*. É cabível enfatizar que as holdings possuem a finalidade de ampliar os resultados econômicos de forma que proteja o patrimônio familiar.

De acordo com Eloy Pereira Lemos Júnior e Raul Sebastião Vasconcelos Silva (2014), a expressão *holding* vem do termo segurar, controlar, guardar. Destacam ainda que é apresentada como uma forma de inovação jurídica que possui a capacidade de desviar de algumas legislações, proporcionando um avanço no mercado.

No mesmo sentido, Gladston Mamede e Eduarda Cotta Mamede (2013, p. 178), dispõem acerca das holdings, a saber:

As chamadas holdings são um dos instrumentos mais utilizados para a criação de impactos inovadores na estruturação jurídica das empresas, sendo estas intervenções jurídicas atraentes, desde o

nascimento da pessoa jurídica, a qual permite um trabalho de planejamento estratégico por parte do operador do direito, do contador, do administrador. Portanto, a separação administrativa, patrimonial e operacional do grupo em sociedades distintas gera uma gama de implicações na administração, nas deliberações entre sócios e distribuição de obrigações.

Fábio Pereira da Silva (2015) dispõe que a holding familiar é um instrumento que tem como função principal manter as ações das empresas pertencentes à família, formando uma única estrutura societária, podendo planejar economicamente a sucessão e os tributos, visando a melhor gestão do patrimônio familiar. Vale esclarecer que a sociedade holding familiar não é disposta em lei de forma expressa, porém é muito utilizada nos dias atuais.

No Brasil, o surgimento das holdings se deu por volta de 1976, com o advento da Lei nº 6.404, a Lei das Sociedades por Ações, conforme disposto no artigo 2º, parágrafo 3º, que aduz:

Art. 2º Pode ser objeto da companhia qualquer empresa de fim lucrativo, não contrário à lei, à ordem pública e aos bons costumes. (...) §3º a companhia pode ter por objeto participar de outras sociedades e acrescenta: ainda que não prevista no estatuto, a participação é facultada como meio de realizar o objeto social, ou para beneficiar-se de incentivos fiscais (BRASIL, 1976, *online*).

Vale apresentar também o artigo 243, em seu parágrafo 2º, da Lei das Sociedades por Ações que dispõe:

§ 2º Considera-se controlada a sociedade na qual a controladora, diretamente ou através de outras controladas, é titular de direitos de sócio que lhe assegurem, de modo permanente, preponderância nas deliberações sociais e o poder de eleger a maioria dos administradores (BRASIL, 1976, *online*).

Assim, com a criação do Código Civil de 2002, as holdings ganharam um maior enfoque, pois passou a ser regulamentada pelos artigos 1052 a 1087, o que gerou um avanço para o Direito Empresarial brasileiro. Com isso, ao decidir criar uma empresa holding, é necessário que decida ainda o melhor tipo, que melhor encaixe em sua empresa, ou seja, aquele tipo que proporcione benefícios maiores à empresa.

Deste modo, é válido apresentar os tipos de holding existentes no Brasil, sendo eles: holding pura, holding mista, holding de controle, holding de participação,

holding imobiliária e holding patrimonial. A Holding Pura é aquela que tem seu objeto exclusivamente para os quadros societários de uma ou mais sociedades. A Holding Mista dispõe sobre as atividades operacionais e produtivas, dando maior ênfase ao setor comercial, industrial e de prestação de serviços. A Holding de Controle é uma sociedade de participação que busca o controle societário de outra sociedade. Holding de Participação dispõe sobre as participações societárias, sem ter a função de controlar. Holding Imobiliária é aquela em que é específica para a sociedade patrimonial, assim objetiva-se a propriedade de imóveis para fins de locação, E, por fim, a Holding Patrimonial é a que se constitui para ser proprietária de um determinado patrimônio (MAMEDE; MAMEDE, 2013).

Diante do apresentado, é importante destacar que a holding patrimonial é semelhante à holding familiar, possuindo o mesmo objetivo que é proteger e possuir determinado patrimônio. Assim, de acordo com Hamilton D. Ramos Fernandez e Lenine CeyminiBalko (2013, *online*):

A holding familiar é constituída para ser titular, proprietária de determinados bens, podendo constar ações ou quotas de outras sociedades, concentrando e protegendo os recursos da família através da formação da pessoa jurídica; o que facilitará a gestão dos ativos e garantindo proteção ao patrimônio familiar. A holding familiar traz como especialidade a administração do próprio patrimônio da família, conservando a gestão sob controle do fundador do empreendimento e seus sócios que geralmente são da mesma família.

Assim, é possível identificar que a holding familiar é uma forma de facilitar a sucessão, podendo ainda ser disposta como sociedade simples limitada, tendo em vista que é uma forma de resposta jurídica à pessoa física, observando-se a compatibilidade entre elas por serem civis.

2.2 Conceito de empresa familiar

O conceito de empresa familiar para a sociedade é bem simples: uma empresa em que quem toma conta de todas as áreas são pessoas que estão ligadas ao vínculo familiar. Ou seja, aquele que presta serviços nessa firma está ligado direta ou indiretamente à família de seu fundador ou mantenedor.

Ocorre que este pensamento não está todo incorreto. A empresa familiar é aquela que a maioria das ações (o controle da empresa) está nas mãos de uma família, bem como os principais cargos são destinados a esta. Existe ainda a empresa multifamiliar, que é aquela que possui mais de uma família em seu controle, mesmo que sejam diferentes mas que possuam o mesmo interesse. Assim, é válido lembrar que referidas empresas podem ser sociedades limitadas ou por ações, não influenciando a sua natureza mas sim que seu controle seja exercido por uma ou mais famílias.

Neste sentido, desde meados dos anos 1980, tinha-se uma definição acerca de empresa familiar, sendo que esta apenas é considerada quando a segunda geração passa a dirigi-la, veja-se:

[...] a empresa familiar é aquela em que a consideração da sucessão da diretoria está ligada ao fator hereditário e onde os valores institucionais da firma se identificam com um sobrenome de família ou com a figura de um fundador. O conceito de empresa familiar nasce, geralmente, com a segunda geração de dirigentes, ou porque o fundador pretende abrir caminho para eles entre os seus antigos colaboradores, ou porque os futuros sucessores precisam criar uma ideologia que justifique a sua ascensão ao poder. (LODI, 1993, p. 6).

Devem ser observadas três características essenciais para que uma empresa seja considerada como familiar: a primeira característica é que deve ser iniciada por um membro da família; a segunda característica é que a empresa deverá ser integrada por membros da família que englobem a propriedade, ou seja, que participem da direção e; a última característica a ser observada é de que a empresa deverá ser dotada de valores que possam identificá-la através do sobrenome da família ou senão por seu fundador (SILVA, 2015).

Assim, ainda no conceito de João Bosco Lodi (1993, p. 10),

[...] considera-se uma empresa familiar quando um ou mais membros de uma família exercem controle administrativo sobre a gestão, por possuírem parcela expressiva da propriedade do capital e caracterizada pelo desejo de seus fundadores e sucessores de que a propriedade e a gestão da empresa se mantenham em mãos da família.

Neste contexto é importante enfatizar que a empresa familiar está diretamente ligada à sucessão, uma vez que, por se tratar de um bem de família,

deverá passar de pai para filho, de filho para neto e assim sucessivamente. A intenção é que determinado meio, seja mercantil ou industrial, ou qualquer tipo de empresa seja sempre direcionado para membros da família, sendo a maioria de suas ações estipuladas para alguém que represente o nome da empresa.

Desta forma, de acordo com Maria José de Oliveira Lima (2009, p. 83):

A empresa familiar se caracteriza pela existência de um fundador-empresendedor que ao reconhecer uma oportunidade de mercado cria, desenvolve e consolida determinada atividade mercantil. Ao longo de sua trajetória adquire conhecimentos do mercado, dos fluxos do comércio, dos fornecedores e dos clientes. Acumula experiências práticas sobre produção, negociação e comercialização, estabelecendo normas para a condução das operações da empresa.

Partindo dessa definição de empresa familiar é necessário abordar acerca da gestão das empresas familiares, fazendo com que os sonhos estipulados para aquela empresa sejam realizados:

Os gestores de empresas familiares ganham destaque pelo espírito empreendedor e inovador, que os leva a diversificar os negócios da família sem perder a competitividade. A facilidade com que os empreendedores familiares colocam em prática os seus sonhos é mais uma de suas propriedades, por meio da qual tiram o máximo de proveito ao serem persistentes, visionários, inovadores e, claro, sonhadores. A cada nova conquista, a cada desafio vencido, mais e mais empreendedores familiares demonstram expertise em gestão empreendedora”. (FREITAS; KRAI, 2010, P. 391)

2.3 Holding familiar e compliance

Antes de abordar sobre a *holding* familiar em conjunto com *compliance* é necessário estabelecer do que este se trata. A palavra *compliance* deriva do inglês “*to comply*”, que significa estar em conformidade. Essa conformidade diz respeito às leis, à ética e aos regulamentos internos e externos que regem uma empresa. O objetivo principal do *compliance* é reduzir os riscos que possam ser gerados para a empresa e guiar o seu comportamento em relação ao mercado que atua (ASSI, 2013).

De acordo com Marcos Assi (2013, p. 32), *compliance* é “um sistema de controle interno que permite esclarecer e proporcionar maior segurança àqueles que

utilizam a contabilidade e suas demonstrações financeiras para análise econômico-financeira”.

Desta forma, pode-se dizer que o *compliance* é utilizado para um padrão básico de negócios. Com isso, são colocadas em prática algumas atitudes que buscam a garantia da ética e transparência entre as empresas, perante, principalmente, o Poder Público. O *compliance* basicamente está vinculado às empresas para que haja a prevenção, criando mecanismos que evite problemas maiores no futuro (CANDELORO; DE RIZZO, 2012).

É importante saber que o *compliance* busca cumprir as normas de forma que evite o enfraquecimento da empresa e a perda de sua credibilidade. Diante disso, o sistema passa para todos aqueles que acompanham a empresa, seja de fora ou colaboradores, qual a sua imagem e o que a empresa representa, de forma a aumentar a sua credibilidade e demonstrar o seu comprometimento, sendo que, caso apareça algum problema, a empresa estará pronta para enfrentá-lo (CANDELORO; DE RIZZO, 2012).

Com a criação do *compliance* se originou também o Banco Central dos Estados Unidos, devendo este ser flexível, seguro e estável. Em meados de 1970, foi criada naquele país uma Lei Anticorrupção Transnacional que abordava acerca do endurecimento das penas para aqueles que criavam organizações envolvidas com corrupção no exterior. Com isso, vários escândalos foram aparecendo, demonstrando a corrupção em meio às empresas privadas e governos e, diante de tal prática, houve a adoção do *compliance* no mercado (ASSI, 2013)

Vanessa Alessi Manzi (2008, p. 15) conceitua *compliance* como o “ato de cumprir, de estar em conformidade e executar regulamentos internos e externos, impostos às atividades da instituição, buscando mitigar o risco atrelado à reputação e ao regulatório/legal”.

Ana Paula Caneloro e Maria Balbina Martins de Rizzo (2012, p. 30) dispõem:

Um conjunto de regras, padrões, procedimentos éticos e legais que, uma vez definido e implantado, será a linha mestra que orientará o comportamento da instituição no mercado em que atua, bem como

as atitudes de seus funcionários; um instrumento capaz de controlar o risco de imagem e o risco legal, os chamados 'riscos de compliance', a que se sujeitam as instituições no curso de suas atividades.

Pode ser definido em simples palavras como controle interno que busca proporcionar maior segurança à empresa, analisando suas análises econômicas-financeiras. Busca ainda evitar que ocorram fraudes em procedimentos licitatórios bem como buscar proteção contra as corrupções e fraudes.

Várias são as instituições que valorizam a importância do *compliance*, como por exemplo, a Organização das Nações Unidas e o Comitê da Basileia. Assim, Vanessa Alessi Manzi destaca:

Tem destacado a alta relevância dos riscos de compliance e de sua função nos bancos. A expressão risco de compliance é definida como risco legal, ou de sanções regulatórias, de perda financeira ou de reputação que um banco pode sofrer como resultado de falhas no cumprimento de leis, regulamentações, códigos de conduta e das boas práticas bancárias (2008, p. 39).

Existem alguns elementos que são característicos do *compliance*, elementos esses que são indispensáveis para todas as empresas, sem observar a cultura, setor de atuação, tamanho e estrutura. Um exemplo a ser citado em relação a isto é o da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico, que estabeleceu medidas para que o *compliance* fosse utilizado, dispondo o Guia de Boas Práticas em Controles Internos, Ética e *Compliance* (ASSI, 2013).

O artigo 7º da Lei Anticorrupção dispõe sobre os dispositivos a serem analisados para que se aplique a penalidade para aqueles que a violarem, a saber:

Art. 7º Serão levados em consideração na aplicação das sanções: I - a gravidade da infração; II - a vantagem auferida ou pretendida pelo infrator; III - a consumação ou não da infração; IV - o grau de lesão ou perigo de lesão; V - o efeito negativo produzido pela infração; VI - a situação econômica do infrator; VII - a cooperação da pessoa jurídica para a apuração das infrações; 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; IX - o valor dos contratos mantidos pela pessoa jurídica com o órgão ou entidade pública lesados; e X - (VETADO). Parágrafo único. Os parâmetros de avaliação de mecanismos e procedimentos previstos no inciso VIII do caput serão estabelecidos em regulamento do Poder Executivo federal. (BRASIL, 2013, *online*)

A lei apresentada, com exceção ao que se dispõe sobre o *compliance*, trouxe de novidade em relação ao ordenamento antigo, apenas a responsabilidade objetiva das empresas. Com a Lei Anticorrupção, o *compliance* ganhou maior credibilidade, tendo em vista que com o referido dispositivo legal ele passou a demonstrar a sua importância.

Quando há a ligação do *compliance* nas empresas, também se aborda acerca das operações econômicas. Assim, Enzo Roppo diz que “existe operação econômica – e portanto possível matéria de contrato – onde existe circulação de riqueza, atual ou potencial transparência de riqueza de um sujeito para outro” (2009, p. 13).

O *compliance* tem se tornado totalmente necessário no meio empresarial e isso faz com que as empresas busquem se adequar a ele. Deste modo, com o passar dos tempos não se terá mais a opção de aceitar ou não o *compliance* uma vez que este será obrigatório (JUNIOR; SILVA, 2014).

Não existe um modelo pré-elaborado de *compliance*, cada empresa é única e possui suas particularidades, cada uma tem sua natureza, complexidade e porte. Deve-se levar em consideração que o conceito de conformidade é amplo, pois atinge todos os setores das organizações empresariais como forma de pirâmide, desde os altos cargos até os mais baixos. Destarte, existem variados modelos uns mais extensivos outros menores; independente do modelo, a similitude existente entre eles é o objetivo de assegurar o cumprimento das normas e evitar o risco. Os contextos nos quais podem ser implementados programas de conformidades são diversos, alguns exemplos são: tributário, trabalhista, ambiental, bancário dentre outros que estão inseridos no mercado financeiro, (BLOCK, 2017, p. 228).

Marcella Block (2017) dispõe que é importante apresentar as diferenças entre mecanismo de conformidade e auditoria, sendo que a principal diferença é o primeiro se adequa a cultura organizacional da empresa, atuando diariamente e o segundo já atua de forma periódica.

“A concretização da missão, visão e valor de uma organização advém das ferramentas de *compliance*” (RIBEIRO; DINIZ, 2015, p. 88). Seus principais pilares são prevenção à fraude empresarial bem como à corrupção. O *compliance* presta um papel de ajuda ao Estado, tendo em vista que este não consegue fiscalizar

sozinho todas as empresas de seu território. Assim, Rodrigo Rios e Caio Antonietto (2015, p. 346) dispõem:

[...] modelos extremos se mostraram falhos, primeiro porque o Estado com suas limitações estruturais não consegue regular e controlar as especificidades de cada empresa e o incremento do risco gerado no âmbito de suas atividades, segundo porque as empresas possuem outros interesses econômicos que se sobressaem ao da autorregulação, não conferindo a atenção demandada pelos mecanismos de prevenção dos perigos provenientes de sua atividade.

O *compliance* é dotado de autonomia, servindo como fiscal do setor privado e auxiliar do setor público, pois, conforme mencionado, o Estado possui algumas limitações. Com a enorme incidência da corrupção no Brasil, foi gerado um incômodo geral, provocando movimentações tanto na área econômica quanto na política.

De acordo com Flaviano Dalla Porta (2011, p. 88) “o mecanismo de *compliance* tem a função de organizar as informações em meios adequados e eficientes de comunicação para facilitar o acesso de colaboradores a informações pertencentes a instituição”.

Assim, de acordo com Wilde Colares (2014, p. 38), as funções do *compliance* são, teoricamente:

Garantir a aderência e cumprimento de leis; desenvolver e fomentar princípios éticos e normas de conduta; implementar normas e regulamentos de conduta; criar sistemas de informação; desenvolver planos de contingência; monitorar e eliminar conflitos de interesses; realizar avaliações de risco periódicas; desenvolver treinamentos constantes e estabelecer relacionamento com os órgãos fiscalizadores, auditores internos e externos e associações relacionadas ao setor da companhia.

A função do mecanismo deve ser executada de acordo com o operador que realiza a função, podendo essas funções serem dispostas da seguinte forma:

Conhecimentos de Regulação; domínio de métodos para aplicação da regulação e de políticas internas aplicáveis à instituição; habilidade para discutir tópicos relacionados ao risco regulatório; habilidade para realizar apresentações; capacidade de estabelecer bom relacionamento com reguladores e órgãos fiscalizadores;

criatividade para resolução de problemas com imparcialidade; capacidade de gerenciamento de projetos; entendimento do negócio, dos processos e dos objetivos da instituição; reconhecimento da importância da prática de feedback; preparo para atuar de forma preventiva; capacidade para resolver prontamente conflitos entre áreas; habilidade para motivar as demais áreas e conscientizar os profissionais da importância de compliance; conhecimento da importância de controles para mitigar riscos de compliance relacionados à reputação; preparo e habilidade para monitoramento; capacidade para ministrar treinamentos e habilidade para ser ouvido por profissionais dos diferentes níveis hierárquicos da instituição (MANZI, 2008, p. 23).

Pode-se afirmar que o *compliance* é composto pelo mundo jurídico, gestão organizacional, mudanças nas empresas baseadas na ética, controle de riscos e compromisso social para uma sociedade mais justa e transparente. Diante desta vertente, conclui-se que o sistema faz com que as empresas se ajustem no mercado, a fim de não cometerem a corrupção ou fraudes, mantendo um mercado mais limpo empresarial e eticamente falando.

CAPÍTULO III – COMPLIANCE E A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

O presente capítulo trata do *compliance* e a legislação brasileira, partindo da Lei Anticorrupção – Lei nº 12.846 de 2013. O programa de *compliance* será abordado em relação ao Direito do Trabalho, Direito Ambiental e Direito Criminal, sendo este o rol de principais aspectos inerentes ao *compliance*.

3.1 Compliance e a Lei Anticorrupção – Lei nº 12.846/2013

A palavra *compliance* pode ser definida como conformidade, cumprimento. No ramo empresarial está diretamente ligado ao cumprimento das leis, das normas e dos regulamentos aplicáveis a uma determinada empresa, seguindo de acordo com aspectos éticos e morais (COIMBRA, 2010).

Os programas de *compliance* se serviram como base para a Convenção sobre a Luta contra a Corrupção de Agentes Públicos Estrangeiros nas Transações Comerciais da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). Esta organização serve para promover políticas ligadas à melhoria das condições econômicas das nações, visando um bem-estar social e econômico para o ser humano (COIMBRA, 2010).

Assim, com as inúmeras contribuições decorrentes, a convenção exigiu a adoção de legislação em concordância sobre a corrupção transnacional, buscando importantes definições sobre a “criminalização da conduta de suborno de funcionários públicos estrangeiros, da responsabilização de pessoas jurídicas, registros contábeis e cooperação judiciária” (SOUZA; LIMA, 2017). Vale salientar

que a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção, promulgada em 31 de outubro de 2003, continha medidas de prevenção e educação, bem como recuperação de ativos e integridade no sistema de justiça criminal (SOUZA; LIMA, 2017).

Com o combate à corrupção, houve o regime global de combate ao crime, sendo que o Brasil aderiu, sendo signatário de alguns compromissos internacionais, quais sejam: Convenção Interamericana contra a Corrupção (OEA); Convenção Internacional contra a Corrupção (ONU); Convenção das Nações Unidas Contra o Crime Organizado Transnacional (Convenção de Palermo) e; Convenção sobre o Combate da Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais (OCDE) (SOUZA; LIMA, 2017).

Com base nesses compromissos firmados a âmbito internacional, surgiu então a Lei Anticorrupção, que trata sobre a responsabilização administrativa e civil das empresas pela prática de supostos crimes praticados contra a Administração Pública, seja ela nacional ou estrangeira.

Com esta crescente e visível preocupação em se garantir transparência na gestão, respeito à moralidade administrativa, bem como segurança nas operações envolvendo o Poder Público, algumas medidas foram tomadas no Brasil especialmente com o advento da Lei Anticorrupção, objetivando não somente punir empresas de um modo geral que desvirtuem o pacto com a Administração Pública dentro de um contrato administrativo, mas, sobretudo, estimular os cidadãos e as empresas brasileiras a praticarem atos éticos e probos, seja nas relações eminentemente privadas ou nos ajustes firmados com a Administração Pública (CAPANEMA, 2014, p. 68).

A Lei Anticorrupção prevê a responsabilidade objetiva, bem como penas severas para pessoas jurídicas que praticam atos contra a Administração Pública. Assim, foi estabelecido o *compliance* como forma de atenuar as sanções às empresas que possam ter praticado algum crime lesado à Administração, sendo que isso faz com que referido instituto seja visto como um estímulo para as pessoas jurídicas, de forma geral (CAVALIERI, 2019).

Um efeito importante do *compliance* é a forma de agregar valor imaterial á empresa que usa o programa, uma vez que é vista como forma de credibilidade perante o mercado. Desta forma, o *compliance* deve ser aplicado de forma

estruturada, sendo atualizado conforme as características e riscos de atividades de cada empresa (CAVALIERI, 2019).

O *compliance* deve ser visto como um compromisso social, buscando moralidade administrativa e a prestação de serviços de excelência. Deve ser observado a partir de um ponto de vista pedagógico, influenciando gerações a trabalharem em conformidade com a ética e integridade.

3.2 Compliance e Direito do Trabalho

O *compliance* relacionado ao Direito do Trabalho proporciona a conformidade no setor trabalhista. Isso faz com que vários departamentos da empresa estejam envolvidos, como por exemplo, jurídico, recursos humanos, direção e planejamento estratégico, visando que a pessoa jurídica esteja sempre andando de acordo com as Leis Trabalhistas (MORAES, 2020).

No Brasil algumas leis adotam o *compliance* trabalhista, quais sejam: Lei da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17) e Lei da Terceirização (Lei nº 13.429/17). A utilização do sistema de *compliance* surge para auxiliar no cumprimento das normas, sendo que as leis trabalhistas muitas vezes são vistas de forma complexa, deixando de acompanhar a dinâmica das relações profissionais. Neste ramo, o *compliance* surge como auxílio para o cumprimento de regras jurídicas e coletivas para todos os setores da empresa. Isso faz com que a incidência de prejuízos diminua e que a qualidade da produção seja aumentada (RUOLO, 2017).

A atuação do *compliance* faz com que os problemas sejam diminuídos, atuando de forma contínua e diária em relação ao cumprimento das normas, ele age como protetor da lei, corrigindo as relações trabalhistas. Com o instituto do *compliance*, a empresa se vê mais segura, podendo realizar fusões, por exemplo, sem medo de ter que pagar algum tipo de acordo trabalhista, pois os problemas que poderiam ser gerados seriam diminuídos (RUOLO, 2017).

Alguns riscos que podem ser evitados através do *compliance* trabalhista são: assédio moral e sexual; recrutamento e seleção; saúde e segurança do

trabalho; conflito entre os contratados; jornada de trabalho; desvio ou acúmulo de função; igualdade de gênero; rescisão de contratos; normas coletivas, entre tantos outros (MORAES, 2020).

O programa de *compliance* pode ser aplicado de diversas formas nas empresas, desta forma merecem destaque nove formas de implantação. A primeira forma seria a participação direta da direção da empresa: quando se implanta o *compliance*, é necessário que a direção da empresa participe ativamente das normas e objetivos almejados (MORAES, 2020).

A segunda forma seria a designação de uma pessoa responsável pelo programa de *compliance*, vez que quando se divulga acerca do programa, a área de atuação deve estar estruturada. A terceira forma é a criação do programa de *compliance*: após a divulgação, deverá ser criado o comitê responsável e então ser efetivada a implantação do *compliance* (MORAES, 2020).

A quarta forma seria criar um código de conduta, sendo visto como uma declaração formal dos objetivos e valores da empresa. O código de conduto serve como meio de regulamentação de ações que os funcionários e terceiros devem ter. Posteriormente, a quinta forma é o treinamento, buscando a capacitação do empregado a fim de que eles respeitem as normas e ajam sempre com ética. Ao mesmo tempo que se dá o treinamento e a criação do código de conduta, devem ser implantados canais de denúncia, como por exemplo, telefones ou e-mails (MORAES, 2020).

Em oitavo lugar, implanta-se o monitoramento, vez que o programa de *compliance* deve ser monitorado para que sua eficácia seja comprovada. Aplicando-se o monitoramento, poderão ser identificadas falhas em tempo, podendo ser corrigidas. E a nona e última forma, é chamada de *due diligence*, que significa que o *compliance* em âmbito trabalhista deve ser aplicável desde antes da contratação de um funcionário, até o seu desligamento (MORAES, 2020).

Neste sentido, Marcelo de Aguiar Coimbra e Vanessa Alessi Manzi (2010, p. 212) aduzem que as empresas tem buscado adotar programas com os seguintes objetivos:

i) a orientação, formação e reciclagem de empregados e diretores sobre políticas de combate à lavagem de dinheiro; (ii) a elaboração de Códigos internos de conduta, organizar a coleta, sistematização e checagem de informações sobre clientes, empregados, parceiros, representantes, fornecedores e operações praticadas com sua colaboração ou assistência; (iii) o desenvolvimento de sistemas de comunicação interna e externa que facilite o repasse de informações sobre atos suspeitos; (iv) a implementação de sistema de controle interno de atos imprudentes ou dolosos, com mecanismos de apuração e sanção disciplinar.

O objetivo do *compliance* no Direito Trabalhista é evitar que as empresas sejam notificadas e autuadas pela fiscalização devido a irregularidades em seu interior ou em sua administração.

3.3 Compliance e Direito Ambiental

Da mesma forma que com a Lei Anticorrupção e a Legislação Trabalhista, o *compliance* está ligado ainda ao Direito Ambiental, sendo definido como um aglomerado de práticas e normas estabelecidas anteriormente, buscando o cumprimento de normas e comprometimento das pessoas com a legislação ambiental. Para que seja instituído um programa de *compliance* em âmbito ambiental é preciso que a empresa tenha um governo corporativo instituído. Isso faz com que as decisões sejam controladas, bem como a gestão de riscos, sem que tenha algum risco ou conflito de interesses. Tramita na Câmara dos Deputados, Projeto de Lei nº 5442/19 que estabelece programas de *compliance* para empresas ou pessoas jurídicas que explorem atividades econômicas que lesem o meio ambiente (RUOLO, 2017).

Referido projeto estabelece que o programa deve conter engajamento da liderança; exigência de políticas e procedimentos internos; treinamento e análises periódicas; independência e autoridade para a aplicação do programa e sua fiscalização; canais de denúncias; adoção de medidas disciplinares para o caso de descumprimento; monitoramento contínuo e procedimentos para o aperfeiçoamento do programa (BRASIL, 2019).

Com o Projeto de Lei nº 5442/19, que estabelece os programas de *compliance* no âmbito ambiental, percebe-se que a questão ambiental é tema que

merece maior esclarecimento e proteção jurídica. Desta forma, pode-se citar que tanto no Brasil quanto no exterior o Direito Ambiental deve ser respeitado e os consumidores cobram isso das empresas:

A questão ambiental é assunto recorrente no Brasil e no exterior, e encontra-se na pauta de inúmeros consumidores. Assim, não se pode fechar os olhos para essa circunstância extremamente atual. Programas de compliance ambiental podem ser aliados das empresas para gestão de riscos e manutenção da boa imagem perante o público externo. O projeto de lei mencionado vem a acelerar esse processo. A pandemia causada pela COVID-19 demonstrou que vivemos em uma sociedade exposta ao risco, exigindo-se mecanismos para a gestão e prevenção desses riscos. O compliance pode servir de ferramenta para identificação e gestão desses riscos, alinhado aos conceitos do Direito Ambiental e o necessário equilíbrio entre a produção e a proteção do meio ambiente (MORAES, 2020).

Conforme o disposto pela Constituição Federal em seu artigo 225, é dever do Estado e da coletividade garantir a proteção do meio ambiente ecologicamente equilibrado, veja-se: “Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações” (BRASIL, 1988).

É preciso que haja a conscientização da coletividade, a fim de que não se esgotem os recursos naturais em busca de um grande desenvolvimento econômico. Fazendo isso, a qualidade de vida terá uma melhora significativa, baseada em uma política de longo prazo e sustentável.

De acordo com Caio Cesar Braga Ruolo (2017, *online*), existem algumas importâncias que merecem respeito diante do *compliance* ambiental. A saber:

A importância da função de compliance visa adequar as práticas corporativas para que os seus dirigentes não sejam surpreendidos com responsabilização civil e criminal por eventuais danos causados ao meio ambiente em razão das atividades da empresa. Veja-se que o desenvolvimento sustentável, como um dos princípios do Direito do Ambiente é, nesse momento, praticado pelo compliance ambiental que, ao adequar as práticas empresariais, tenta implementar uma conformidade com a utilização escassa de recursos naturais para não incorrer em danos ao meio ambiente ou, na pior das hipóteses, mitigar os impactos dessa atividade no ecossistema.

A atividade do *compliance* no meio ambiental vai muito além do que apenas interpretar as normas ambientais. Desta forma, é cabível ao programa que

estude a adoção de ações com a finalidade de prevenir multas ambientais, infrações ou processos administrativos.

O campo de atuação do compliance ambiental a cada dia se torna mais amplo, o administrador tem que ter consciência da importância das boas práticas ambientais, assim como teve em tempos atrás quando da adoção das boas práticas contábeis, pois o maior fiscal desse comportamento conforme é, em última análise, o consumidor. Tem-se, sob esse prisma, que a função de compliance também pode contribuir para a melhoria da imagem da empresa podendo vinculá-la à preservação com desenvolvimento (RUOLO, 2017).

Da mesma forma que o *compliance* no âmbito trabalhista, o *compliance* no âmbito ambiental abarca todos os setores da atividade empresarial, não sendo específica a sua atuação, tendo em vista que a produção da empresa é composta por várias pontes que devem estar interligadas. Quando se tem a posição de “estar em conformidade”, a prevenção de riscos obtém sucesso, tendo em vista que a empresa deixa de assumir responsabilidade sozinha e passa a fornecer responsabilidade individual para cada colaborador (MARCHEZINI, 2018).

Deste modo, é perceptível que as atividades do *compliance* são pautadas pela: a) prevenção de riscos ambientais; b) verificação e análise de possíveis danos ocorridos ao meio ambiente com a prática de determinada atividade empresarial e; c) imposição de responsabilidades os envolvidos por conta de eventual não conformidade. Desta forma, Caio Cesar Braga Ruolo (2017, *online*) continua frisando que:

Em que pese o programa de compliance ter como finalidade primordial a prevenção, não podemos olvidar do fato de que, em havendo um possível dano ambiental em função de alguma prática não conforme aos preceitos do compliance implementado, as responsabilidades dos indivíduos que tenham concorrido para o dano, devem ser bem claras para fins de eventual repreensão e, principalmente, para fins de eficácia da adoção do programa por todos os colaboradores da empresa.

Outra aplicação do *compliance* em matéria ambiental é quando se analisa a responsabilidade, onde evidencia-se normas de conformidade de algumas atividades exercidas. Isso leva a recordar o disposto na Constituição Federal em seu artigo 225, (BRASIL, 1988).

Mário Sérgio Cortella (*apud* Marchezini, 2018, *online*) tem uma frase que representa bem a questão do *compliance* ambiental:

Aquelas corporações que se envolvem em acidentes ambientais, que não fazem a manutenção adequada de seus equipamentos, que entregam produtos fora da especificação ou que submetam seus empregados a condições indignas de trabalho têm vida curta na sociedade atual.

Vai muito além de proteger a empresa. O *compliance* auxilia na redução de riscos de desastres e escândalos ambientais, protegendo a imagem da empresa, voltando-se à racionalização do uso de recursos naturais e à diminuição do custo da produção e com processos, aprimorando as relações com os entes ambientais.

O desenvolvimento sustentável voltado a assegurar sadia qualidade de vida a todos os seres, pressupõe um ambiente livre de poluições, assédios, discriminações e quaisquer ações que possam limitar o desenvolvimento humano e a criatividade necessária para a sobrevivência em mercados cada vez mais exigentes. Pressupõe ainda, respeito à biodiversidade, à diversidade de formas de ser, pensar e agir pressupõe ética nas relações entre os homens e destes com o meio (MARCHEZINI, 2018).

Assim, com a aplicação do programa de *compliance* os riscos de haverem desastres, multas ou qualquer tipo de evento danoso ao meio ambiente, que deixe em prejuízo a empresa, é reduzido e isso gera uma maior credibilidade para aqueles que estão na direção da pessoa jurídica e até mesmo para aqueles que desejam investir nela.

3.4 Compliance e Direito Criminal

O instituto do *compliance* relacionado com o Direito Criminal tem sua principal atuação com base na Lei Anticorrupção, já tratada neste capítulo. Com a instituição da Lei Anticorrupção, várias empresas passaram a se importar mais com as suas operações em conformidade com a lei.

Nos dias hodiernos, as organizações que possuem acesso ao dinheiro público devem cooperar com as investigações relacionadas aos crimes de lavagem de dinheiro e evasão de divisas, dentre outras formas de prevenção que busquem pela não realização da corrupção. Assim, o *compliance* criminal é a principal área que busca implementar projetos nas empresas, coibindo práticas e condutas danosas dos agentes e gestores (ZANON; FANTIN, 2019).

O *compliance* criminal busca encontrar as brechas que podem levar ao corrompimento de segurança e comportamento suspeito que levem ao cometimento de crimes, diferenciando-se do direito penal, tendo em vista que este trata dos crimes após a sua ocorrência, não como forma de prevenção. Com a aplicação do *compliance*, as empresas passam uma credibilidade a mais para aqueles que a observam, pois é importante que haja o cumprimento das leis e da ética.

Outro ponto importante para o *compliance* criminal, foi a promulgação da Lei de Lavagem de Dinheiro que condena os crime de lavagem de dinheiro ou ocultação de bens ou valores. Atua como prevenção da utilização do sistema financeiro para os crimes abordados em lei (ZANON; FANTIN, 2019).

O "criminal compliance" não abrange exclusivamente crimes ligados à corrupção e à lavagem de dinheiro, abordando também meras situações cotidianas dentro das empresas que, muito embora não pareça, podem acabar em responsabilidade jurídica. Possuir o controle de uma grande empresa é um enorme desafio para seus administradores; maior desafio ainda é possuir o controle sobre a conduta de seus inúmeros colaboradores. Sabe-se, porém, que qualquer ato praticado pelo colaborador em trabalho é de responsabilidade da empresa. O "compliance" serve como excelente facilitador para os administradores nessa situação, pois o profissional, já prevendo o risco, adota medidas para evitá-lo (LIMA NETTO, 2018).

Assim, resta evidente que o sistema de *compliance* merece uma maior abordagem e aplicação no meio empresarial, tendo em vista que a sua atuação é de suma importância em todos os âmbitos da empresa, partindo dos direitos trabalhistas, ambientais, criminais e principalmente na prevenção de problemas que podem gerar danos irreversíveis.

CONCLUSÃO

Com o presente trabalho, a partir do primeiro capítulo, restou comprovado que o *compliance* é um programa eficaz e que busca pela melhora dentro das empresas. Ele atua em vários âmbitos, podendo ser aplicado em todas as áreas, como por exemplo, trabalhista, empresarial, ambiental e principalmente no que tange ao Direito Empresarial e a Lei Anticorrupção.

Com o disposto no segundo capítulo vê-se que aplicação do programa de *compliance* nas holdings familiares faz com que se tenha uma maior segurança quanto ao patrimônio de cada sócio, bem como previne problemas futuros com funcionários que não fazem parte da família. Uma série de problemas pode ser evitada, mas o *compliance* também proporciona mais credibilidade para a empresa que o aplica. Isso se dá porque as empresas que aplicam o programa demonstram que pretendem sempre trabalhar com a ética e em conformidade com as leis.

No terceiro capítulo ficou demonstrado que os programas de *compliance* encaixam-se em todas as áreas da empresa, bem como em diversos ramos do Direito, seja do trabalho, ambiental, ou criminal.

No Direito do Trabalho, o *compliance* age como protetor dos direitos trabalhistas, ligados à empresa e a seus funcionários. É importante, pois irá regulamentar todas as questões que possam surgir neste sentido e servirá como prevenção de problemas futuros para a empresa e para o empregado.

No âmbito do Direito Ambiental, o *compliance* age da mesma forma, mas evitando possíveis multas e conflitos com as leis ambientais. Ele possibilita que as empresas analisem sua atuação de forma a não prejudicar o meio ambiente. No âmbito do Direito Criminal, o *compliance* atua a fim de garantir que a empresa não cometa nenhum tipo de crime, pensando em sua posterior responsabilização.

Por fim, o *compliance* relacionado à Lei Anticorrupção, é aquele que busca que as empresas andem em total conformidade com todas as leis, uma vez que deverão agir com ética e funcionar sem a incidência de fraudes.

Diante de todo o exposto no presente trabalho, espera-se ter contribuído com as informações, bem como para uma maior elucidação do tema, buscando-se tirar todas e quaisquer dúvidas sobre os programas de *compliance* e de holding familiar.

O presente tema é considerado importante para as academias jurídicas, pois é um tema o qual o conteúdo dispõe acerca de programas que auxiliam empresas a atuarem de uma melhor forma. Dessa maneira, a presente monografia visa contribuir para todos quanto a ela tenham acesso, colaborando, assim para a comunidade acadêmica e para a literatura jurídica.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Eduardo Lemos Lins de. **Compliance e crime corporativo**. Belo Horizonte: Editora D' Plácido, 2018.

ASSI, Marcos; com a colaboração de Roberta Volpato Hanoff. **Compliance: como implementar**. São Paulo: Trevisan Editora, 2018.

ASSI, Marcos. **Gestão de Compliance e Seus Desafios**. 1. ed. São Paulo: Saint Paul Editora, 2013.

BLOCK, Marcella. **Compliance e Governança Corporativa: atualizado de acordo com a Lei Anticorrupção (Lei 12.846) e Decreto-Lei 8.421/2015**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. 55ª edição atualizada e ampliada. São Paulo: Saraiva, 2020.

BRASIL. **Lei Anticorrupção**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm. Acesso em 19 mar. 2021.

BRASIL. **Lei nº 12.846 de 1º de agosto de 2013**. Presidência da República. Casa Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm. Acesso em: 11 nov. 2020.

BRASIL. **Lei nº 6.404 de 15 de dezembro de 1976 – Lei das Sociedades por Ações**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404consol.htm. Acesso em: 20 fev. 2021.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 5442 de 09 de outubro de 2019**. Regulamenta os programas de conformidade ambiental e dá outras disposições. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=222458>. Acesso em: 24 mai. 2021

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

CAPANEMA, Renato de Oliveira. **Inovações de Lei nº 12.846/2013**. Belo Horizonte: Fórum, 2014.

CARVALHOSA, Modesto. **Considerações sobre a Lei anticorrupção das pessoas jurídicas: Lei n. 12.846 de 2013**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

CAVALIERI, Davi Valdetaro Gomes. O compliance como mecanismo de combate à corrupção. **Âmbito Jurídico**. 19 de julho de 2019. Disponível em:

<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-administrativo/o-compliance-como-mecanismo-de-combate-a-corrupcao/>. Acesso em: 20 mai. 2021.

COIMBRA, Marcelo de Aguiar; MANZI, Vanessa Alessi (Coord.). **Manual de Compliance**: preservando a boa governança e a integridade das organizações. São Paulo: Atlas, 2010.

COLARES, Wilde. **Ética e Compliance nas empresas de outsourcing**. Monografia (Pósgraduação Lato Sensu em Direito – LLM). Insper Instituto de Ensino e Pesquisa, São Paulo, p. 21-192, 2014

DALLA PORTA, Flaviano. **As diferenças entre auditoria interna e compliance**. Monografia (Pós Graduação em Economia). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, p. 12-88, 2011.

DONELLA, Geovana. **Compliance**: descubra o significado desse conceito e porque sua aplicação é crucial dentro das empresas. Capital Aberto, 2019. Disponível em: [https://capitalaberto.com.br/secoes/explicando/o-que-e-compliance/#:~:text=O%20compliance%20surgiu%20a%20partir,\(FCPA\)%2C%20e m%201977](https://capitalaberto.com.br/secoes/explicando/o-que-e-compliance/#:~:text=O%20compliance%20surgiu%20a%20partir,(FCPA)%2C%20e m%201977). Acesso em: 11 nov. 2020.

FERNANDEZ, Hamilton D. Ramos; BALKO, Lenine Ceymini. **Holding Familiar**. 2013. Disponível em: <https://www.holdingfamiliar.blog.br/%3E>. Acesso em: 15 fev. 2021.

FREITAS, Ernani Cesar de; KRAI, Lucas Saldanha. Gestão organizacional em empresas familiares no vale do rio dos sinos. **REGE**, São Paulo, v. 17, n. 4, out./dez. 2010. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rege/article/viewFile/36715/39436> Acesso em: 16 fev. 2021.

JUNIOR, Eloy Pereira Lemos; SILVA, Raul Sebastião Vasconcelos. Reorganização Societária e blindagem patrimonial por meio de constituição de holding. **SCIENTIA IURIS**, Londrina, dez. 2014. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/iuris/article/download/15481/15386%3E>. Acesso em: 10 fev. 2021.

LIMA, Maria José de Oliveira. **As empresas familiares da cidade de Franca**: um estudo sob a visão do serviço social [online]. São Paulo: Editora UNESP; São Paulo: Cultura Acadêmica, 2009. Disponível em: <http://books.scielo.org/id/cbyx4/pdf/lima-9788579830372-03.pdf>>. Acesso em: 20 fev. 2021

LIMA NETO, José Vitor de. Criminal compliance. **Migalhas**. 04 de maio de 2018. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/279552/criminal-compliance>. Acesso em: 28 mai. 2021.

LODI, João Bosco. **A Empresa Familiar**. São Paulo: Pioneira, 1993.

MAMEDE, Gladston; MAMEDE, Eduarda Cotta. **Holding Familiar e suas vantagens**: planejamento jurídico e econômico do patrimônio e da sucessão familiar. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MANZI, Vanessa Alessi. **Compliance no Brasil**. São Paulo: Saint Paul Editora, 2008.

MARCHEZINI, Flávia de Sousa. **Precisamos falar sobre compliance ambiental.** LEC. 03 de abril de 2018. Disponível em: <https://lec.com.br/blog/precisamos-falar-sobre-compliance-ambiental/>. Acesso em: 25 mai. 2021.

MARINELA, Fernanda. **Lei anticorrupção:** Lei n. 12.846, de 1º de agosto de 2013. São Paulo: Saraiva, 2015.

MORAES, Vanessa de. Compliance trabalhista: o que é, como funciona e como se preparar. 14 de janeiro de 2020. **AURUM.** Disponível em: <https://www.aurum.com.br/blog/compliance-trabalhista/#:~:text=Participa%C3%A7%C3%A3o%20direta%20da%20dire%C3%A7%C3%A3o%20da,das%20regras%20e%20objetivos%20estipulados>. Acesso em: 10 mai. 2021.

MORAIS, Flaviane Barros Bolzan de. **Compliance e o cenário brasileiro após a regulamentação da lei anticorrupção.** Migalhas, 2015. Disponível em: <https://migalhas.uol.com.br/depeso/226699/compliance-e-o-cenario-brasileiro-apos-a-regulamentacao-da-lei-anticorrupcao>. Acesso em: 15 nov. 2020.

PEIXOTO, Geovane de Mori. **A adoção de sistema de compliance e o novo marco legal de combate à corrupção.** São Paulo: Revista Síntese Direito Empresarial, mar-abr. 2015, ano VIII, n. 43

PEREIRA, Izabel de Albuquerque. **Os programas de compliancee seus reflexos na sociedade.** Lec, 2018. Disponível em: <https://lec.com.br/blog/os-programas-de-compliance-e-seus-reflexos-na-sociedade/>. Acesso em: 17 nov. 2020.

RIBEIRO, Marcia Carla Pereira; DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. **Compliance e a Lei Anticorrupção nas Empresas.** Revista de info. Ano 52, número 205, jan./mar. 2015.

RIOS, Rodrigo; ANTONIETTO, Caio. **Prevenção e minimização de riscos na gestão da atividade empresarial.** Revista Brasileira de Ciências Criminais, São Paulo, v.23, n. 114, p.346, maio/jun. 2015.

ROPPO, Enzo. **O contrato.** Coimbra: Editora Almedina, 2009.

RUOLO, Caio Cesar Braça. A importância de compliance ambiental na empresa. **Migalhas.** 04 de dezembro de 2017. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/270490/a-importancia-de-compliance-ambiental-na-empresa>. Acesso em: 10 mai. 2021.

SILVA, Fábio Pereira da. **Holding familiar:** visão jurídica do planejamento societário, sucessório e tributário. São Paulo: Trevisan Editora, 2015.

SIMÃO, Valdir Moyses. **O acordo de leniência na lei anticorrupção:** histórico, desafios e perspectivas. São Paulo: Trevisan Editora, 2017.

SOUZA, Renee do Ó; LIMA, Rogério Sanches de. *Compliance* como instrumento de combate à corrupção. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 22,

n. 5193, 19 set. 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/60506>>. Acesso em: 20 mai. 2021.

ZANON, Patricie Barricelli; FANTIN, Lucas Alfredo de Brito. 20 anos de Compliance e Políticas Públicas de Combate e Prevenção à Corrupção e Lavagem de Dinheiro. In: BECHARA, Fábio Ramazzini. et al. **Compliance e Direito Penal Econômico**. São Paulo: Almedina, 2019.