



ADVOCACIA PREVENTIVA E COMPLIANCE NO CENÁRIO EMPRESARIAL BRASILEIRO

PREVENTIVE BUSINESS ADVOCACY AND COMPLIANCE IN THE BRAZILIAN BUSINESS SCENARIO

Vivian Ferreira de Miranda¹
Vlademir Vilanova Moreira²

RESUMO

O presente trabalho busca demonstrar a importância da advocacia preventiva nas empresas para impedir que ocorram conflitos que possam ser prejudiciais ao funcionamento destas. O estudo é relevante aos profissionais com conhecimento jurídico antecedente ao surgimento do problema, pois estes são capazes de deduzir as melhores alternativas de solução do conflito, e também identificar como as normas e ditames de *Compliance* (verbo em inglês “to comply”, que significa cumprir, satisfazer ou realizar uma ação imposta) podem minimizar os atos ilícitos empresariais e fortalecer os instrumentos corporativos na tomada de decisão, através da utilização do método dedutivo centrado na pesquisa bibliográfica, estabelecendo uma abordagem teórica em sentido estrito. Para esse desiderato, serão estudadas obras relativas a autores de outras áreas do conhecimento, tais como: áreas de Administração; Direito Empresarial; Direito Civil; Direito Processual Civil; entre outros, visto que o tema necessita de uma abordagem interdisciplinar, buscando um debate mais amplo na sua elaboração inicial até chegar a um debate particular.

Palavras-Chave: Prevenção. Empresas. Conformidade. Conflito.

ABSTRACT

The present work seeks to demonstrate the importance of preventive advocacy in companies to prevent conflicts that could be harmful to their functioning. The study is relevant to professionals with legal knowledge prior to the emergence of the problem, as they are able to deduce the best alternatives for solving the conflict. Another main objective is also to identify how Compliance (verb in English “to comply”, which means to comply, satisfy or perform an imposed action) rules and dictates can minimize corporate illicit acts and strengthen corporate instruments in decision-making, through the use of the deductive method centered on bibliographical research, establishing a

¹Acadêmica do curso de Direito. Universidade do Contestado (UnC). Campus Mafra. Santa Catarina. Brasil. E-mail: vivian.miranda@aluno.unc.br

²Mestre em Ciência Jurídica pela Universidade do Vale do Itajaí. Docente da Universidade do Contestado (UnC). Campus Mafra. Santa Catarina. Brasil. E-mail: yvmr@uol.com.br

theoretical approach in the strict sense. For this purpose, works related to authors from other areas of knowledge will be studied, such as: Administration areas; Business Law; Civil right; Civil Procedural Law; among others, since the theme needs an interdisciplinary approach, seeking a broader debate in its initial elaboration until reaching a particular debate.

Keywords: Prevention. Companies. Conformity. Conflict.

1 INTRODUÇÃO

Nos moldes atuais, a advocacia opera principalmente na solução de uma lide ou de uma intercorrência, buscando soluções na maioria das vezes quando o litígio já está instaurado e dessa maneira, inflando cada vez mais o sistema judiciário. Segundo o relatório Justiça em Números 2020, disponibilizado pelo Conselho Nacional de Justiça (2020), no final de dezembro de 2019, haviam 77,1 milhões de processos em tramitação em todo Brasil. Diante disso, a importância de uma advocacia preventiva, não repressiva, sendo uma forma diferente de fazer o Direito, alinhado com as estratégias de gestão no âmbito empresarial, atuando para evitar litígios, mantendo a integridade do empreendimento e evitando danos psicológicos e financeiros ao administrador.

Conforme se extrai do Código de Ética e Disciplina da OAB, § 2º, inciso VI, é dever do advogado, estimular a conciliação dos litigantes, prevenindo a instauração de litígios (ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL, 2015). Atento a essa realidade o Código de Processo Civil, estabelece no artigo 334, caput:

Se a petição inicial preencher os requisitos essenciais e não for o caso de improcedência liminar do pedido, o juiz designará audiência de conciliação ou de mediação com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, devendo ser citado o réu com pelo menos 20 (vinte) dias de antecedência (BRASIL, 2015).

Assim, busca-se a realização de audiência de conciliação e mediação, propugnando-se por uma atuação menos combativa e cada vez mais célere, trazendo mais satisfação às partes, sendo que para tanto a prática da advocacia preventiva surge como um diferencial no exercício das atividades empresariais.

Deve ser destacado que, a advocacia preventiva tem grande importância no sentido de antecipar os riscos, prevenindo e demonstrando os direitos com maior

segurança jurídica e evitando conflitos e prejuízos desnecessários provenientes da falta da consultoria. Além disso, adquire importância os programas de *Compliance* (a palavra “*Compliance*” vem do verbo em inglês “*to comply*”, que significa agir de acordo com uma ordem, um conjunto de regras ou um pedido), que assegura a ética e probidade empresarial, alinhando-se com a cultura empresarial e com isso, mostrando efetividade na contenção de litígios. Isso demonstra que a assessoria jurídica preventiva, bem como programas de *Compliance* são instrumentos eficazes na solução de conflitos, abordando uma estratégia transformadora no meio empresarial, para todos os tipos e tamanhos de empresas. Neste aspecto, (COSTA, 2014) ressalta que o planejamento jurídico estratégico aborda a identificação de riscos e de novos benefícios legais, podendo assim potencializar os resultados do negócio. O acompanhamento negocial permite ao empresário maior segurança para praticar atos de maneira válida e eficaz, nos trâmites legais.

Com o serviço da assessoria disponível, o empresário terá maior segurança e eficácia dos negócios, vez que ao realizar qualquer tipo de acordo ou trato, terá orientações legais e jurisprudenciais e poderá cumprir mais à risca as determinações legais. Desde a elaboração de um contrato, por exemplo, terá maior segurança, evitando que ocorram nulidades ou possibilidades de revisão, ou que o empresário contrate através de cláusulas que não sejam do melhor interesse da empresa (COSTA, 2014).

Adotando essa postura nas empresas, espera-se que as relações jurídicas se alinhem com o Direito, podendo assim, potencializar os resultados do negócio, com atuação preventiva e positiva do advogado como parceiro estratégico na tomada de decisões.

2 CONCEITO E NATUREZA JURIDICA

O Direito existe com a finalidade de organizar as condutas, resolver os conflitos e de aprimorar a convivência do ser humano em sociedade, desenvolvendo assim, o sistema jurídico, com regras e princípios delineadores de condutas que devem ser seguidas por todas as pessoas, a fim de alcançar o bem-estar social. Discorrendo sobre isso, para que se obtenha sucesso na advocacia preventiva empresarial é preciso primeiramente compreender como opera o mundo jurídico.

Para assegurar o cumprimento do Direito, a aplicação do ordenamento jurídico, a defesa dos injustiçados e a solução dos conflitos, surge a profissão do advogado. Trata-se de uma profissão muito antiga, com vestígios de sua prática desde três mil anos antes de Cristo, na Suméria, por meio dos chamados “sábios em leis”, capazes de argumentar em favor de quem necessitasse de defesa perante autoridades e tribunais (LÔBO, 2007, p. 3).

Neste sentido, compreende-se também que o Direito é um ramo que possibilita o exercício da profissão da advocacia e que este profissional trabalhe em várias áreas e de diversas formas, um exemplo disso é a atuação como consultor jurídico dentro das empresas, tendo como missão, através do seu amplo saber jurídico, prevenir conflitos, agindo de forma inteligente e contribuindo para o bom funcionamento dos negócios, dentro da legalidade.

De acordo com Luciano Crocco e Erik Guttmann (2005, p. 07), em interpretação ao *Institute of Management Consultants*, o mundo empresarial define consultoria como:

O serviço prestado por uma pessoa ou grupo de pessoas, independentes e qualificadas para a identificação e investigação de problemas que digam respeito a política, organização, procedimentos e métodos, de forma a recomendarem a ação adequada e proporcionarem auxílio na implementação dessas recomendações.

“Ainda, pode-se complementar que consultoria é um procedimento realizado por um agente – denominado consultor – que assume a responsabilidade de auxiliar e apoiar os administradores e executivos nas tomadas de decisões, não interferindo diretamente na escolha da resolução” (OLIVEIRA, 2003). Neste contexto, de acordo com Oliveira, entende-se que o advogado (consultor), tenha capacidade de identificar os problemas jurídicos de seus clientes, analisando as falhas jurídicas e propondo correções para evitar a judicialização. Para que através da consultoria, possa contribuir para o desenvolvimento, crescimento, estabilidade e segurança das empresas, independente do porte.

2.1 A ATIVIDADE EMPRESARIAL

Para melhor entender sobre advocacia preventiva e implantação de programas de *Compliance* e como isso influencia nas empresas, importante compreender os conceitos de empresa e empresário no âmbito jurídico e econômico.

Juridicamente, o conceito e requisitos sobre empresário e empresa está sob a luz do Direito Empresarial que se encontra no Código Civil de 2002, Livro II, no artigo 966, que diz: “Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços” (BRASIL, 2002). Para Venosa e Rodrigues (2020, p. 2), o Código Civil surgiu como forma de minimizar o risco jurídico, sistematizando a atividade empresarial e criando um quadro regulatório de aparente baixo risco de modo a encorajar o investidor privado.

Venosa e Rodrigues (2020, p. 21) mencionam também que:

Seguindo o modelo italiano de 1942 e diante das necessidades de ampliação da tutela para determinadas atividades econômicas surgidas com o passar das décadas como fonte de circulação de riquezas, o legislador brasileiro adotou o conceito de empresário presente no caput do artigo 966 do Código Civil. Assim, empresário é aquele que exerce profissionalmente atividade econômica organizada, ou, talvez melhor, atividade economicamente organizada.

Outro fator de importante destaque, tem relação à regularização da empresa. O artigo 967 do Código Civil de 2002, Livro II narra a obrigatoriedade do empresário se inscrever no Registro Público de Empresas Mercantis. As Juntas Comerciais, presentes em todos os estados brasileiros, realizam as inscrições dos empresários. O principal objetivo das Juntas Comerciais: dar garantia, publicidade, autenticidade, segurança e eficácia aos atos empresariais, entre outros. A não inscrição do empresário na Junta Comercial não descaracteriza este, pois é possível o denominado empresário irregular, ainda que tenha algumas restrições em relação a aquele devidamente inscrito (BRASIL, 2002).

A atividade empresarial deve ser econômica, os atos devem ser destinados a produzir riqueza, de modo que o lucro é pressuposto de seu desenvolvimento. Para Cottino, a respeito da atividade econômica, evidencia que:

Na Administração, a atividade econômica se realiza por meio da produção e circulação de riquezas, bens necessários para a satisfação da sociedade. Pela atividade econômica são criadas novas utilidades: a atividade econômica é geradora de riquezas. Aqueles que produzem e oferecem esses bens mediante a perspectiva de lucro são denominados empresários, em sentido essencialmente econômico. Devem reunir, para essa atividade, espírito criativo, capacidade de iniciativa, intuição e organização (COTTINO, 2000, p. 79).

As empresas são organizações essenciais para que se haja o consumo e obtenção de lucros, além de serem importantes para o desenvolvimento econômico do lugar que estão inseridas, pois geram insumos, circulam bens e serviços e principalmente, geram empregos. Mas para que as empresas tenham sucesso, precisam saber lidar bem com as pressões internas e externas das quais são expostas, tornando-se indispensável estar atento preventivamente, ou seja, é necessário antecipar-se aos riscos e ter informações e embasamento sobre situações que podem, se não forem previstas, levar as empresas à falência.

Dessa forma, Maria Bernadete Miranda (2009, p. 03), conceitua empresa como, “[...] associação de pessoas para exploração de um negócio. É o conjunto de atividades do empresário. É toda organização econômica civil, ou empresarial, instituída para a exploração de um determinado ramo de negócio”.

Assim como para Paolucci, que define como:

A profissionalidade decorre da exploração não ocasional dessa atividade; essa conduta ou atividade não pode exaurir-se em um ato singular, mas deve consistir em série de atos para atingir um objetivo comum. A profissionalidade indica, destarte, a habitualidade no exercício da empresa. A organização a que o legislador se refere, embora natural do conceito econômico de empresário, representa o aparato produtivo que coordena os meios de produção (PAOLUCCI, 2008, p. 5).

A empresa é atividade organizada, da qual o empresário vincula quatro fatores de produção: capital, mão de obra, insumos e tecnologia. Ou seja, não é empresário quem explora atividade de produção ou circulação de bens ou serviços sem algum desses fatores. Ainda é exigido de que o empresário se valha dos conhecimentos próprios aos bens ou serviços que pretende oferecer ao mercado (COELHO, 2015).

Para Faver (2014, p. 17), o conceito de empresa é estabelecido como:

A organização empregada pelo legislador no art. 966 deve ser vista como elemento necessário para distanciar a personalidade daquele que a exerce,

de modo a conferir à atividade algo autônomo em relação ao sujeito que a pratica. É como se a atividade assumisse tamanha relevância econômica que fosse capaz de sobressair ao próprio sujeito (daí se falar em preservação da empresa, preservação dessa autonomia fática, dessa impessoalidade empregada a uma atividade). Em termos práticos, teríamos a organização quando presentes os de-nominados fatores de produção, quais sejam: capital (investimento), mão de obra (trabalho), insumos (matéria-prima) e tecnologia. Tais fatores alinhados e quando presentes e de modo a conferir lucro revelariam uma atividade de empresa.

O mundo está em plena transformação, isso interfere diretamente nas atividades empresariais, conforme ressalta Aguiar (2018, p. 34):

Transações comerciais e financeiras passaram a ser feitas instantaneamente e com plena segurança. Grandes e pequenas empresas tiveram de se adaptar a esse novo mundo e fazer tudo para baixar seus custos e enfrentar uma concorrência cada vez mais selvagem. Por isso, linhas inteiras de montagem nas áreas metalúrgica, têxtil ou de brinquedos foram transferidas dos Estados Unidos para China, México e El Salvador; da Alemanha para a Polônia e do Japão para o Vietnã, onde os custos com a mão de obra eram muito mais reduzidos.

No Brasil, há vários tipos e portes de empresas, segundo o boletim de Mapas de Empresas (2021) disponibilizado pelo Ministério da Economia, no segundo quadrimestre de 2021, os resultados revelam um saldo de 18.440.986 empresas ativas. Com esse crescimento, o meio empresarial está cada vez mais dinâmico e as mudanças estão ocorrendo em uma velocidade cada vez maior, sendo necessário o administrador ter um bom planejamento e uma boa assessoria jurídica para ter mais segurança em seu empreendimento, assim com exemplifica Chiavenato (2007, p. 142) “o planejamento estratégico é um conjunto de tomada deliberada e sistemática de decisões acerca de empreendimentos que afetam ou deveriam afetar toda a empresa por longos períodos de tempo”. Com isso, a empresa se insere dentro de um contexto de interdependência das outras empresas e que sem a visão do todo, sem planejamento, é impossível repensar o seu próprio espaço, devendo optar por meios preventivos de assegurar as boas relações, a ética, a função social e a conformidade dos negócios.

2.2 COMPLIANCE E ÉTICA EMPRESARIAL PREVENTIVA

A cada dia que passa, exige-se também das empresas, que as mesmas tenham compromisso com valores éticos que as norteiam, do qual esse assunto tem tomado cada vez mais relevância e destaque, pois não é apenas um modismo, não deve ser vista apenas para resultados econômicos e sim como algo que representa um valor em si, pois a ética empresarial é fundamental para a plena realização de alcance da conformidade, inclusive das pessoas inseridas dentro das empresas, que somada a uma advocacia preventiva, torna-se o ideal a ser perseguido.

Conforme destaca Arruda, Whitaker e Ramos (2017, p. 52):

O desempenho econômico de uma empresa, medido em termos de lucro, participação do mercado, volume de negócios ou através de qualquer outro indicador econômico, diz respeito a um resultado fundamental e necessário para a sobrevivência e continuidade da empresa. Entretanto, em caso de conflito, os valores éticos devem prevalecer, uma vez que a perspectiva ética é mais importante, na ordem dos fins da vida humana, do que o resultado econômico.

É importante mencionar que as pessoas inseridas nas organizações empresariais possuem cada uma sua formação individual, envolvendo sua visão de mundo, como religião, educação, família e o meio social no qual está inserido, determinando princípios que as norteiam, isso pode colidir ou coincidir com os valores da organização empresarial, que formam a denominada cultura empresarial.

Portanto, é de fundamental relevância estabelecer programas de capacitação ética nas empresas, para assim criar diretrizes valorativas e padronizadas a serem seguidas por todos seus integrantes, estabelecendo critérios éticos aliados a uma boa assessoria jurídica, para que as pessoas encontrem formas de condução, fazendo com que o objetivo principal da empresa seja alcançado, que é sua inserção no mercado, com estabilidade sólida.

Neste sentido, Arruda, Whitaker e Ramos (2017, p. 62) assinalam que:

Programas de ética são desenvolvidos por meio de um processo que envolve todos os integrantes da empresa e que passa pelas etapas de sensibilização, conscientização, motivação, capacitação e, finalmente, adoção de um código de conduta baseado em princípios e valores perenes. Cada organização deve contemplar em seu código situações e características próprias de suas operações, segundo o ramo de atuação. Essas diferenças podem ser vistas

em publicações e nos *websites* das respectivas empresas. Uma vez implantado o código de ética, deve ser desenvolvido um trabalho de acompanhamento e adequação às circunstâncias internas e externas da organização, fruto das contínuas mudanças inerentes ao desenrolar dos negócios.

A ética é voltada a dar respostas aos problemas de natureza moral no âmbito empresarial, no que se refere a situações internas e externas que envolvam as organizações e pessoas nelas inseridas. Corrobora com o tema Barbieri e Cajazeira (2016, p. 101):

[...] É uma ética aplicada que, como disse Velasquez, um dos maiores estudiosos do tema, concentra sua atenção em normas morais na medida em que estas se relacionam com as políticas, instituições e comportamentos das empresas. Em outras palavras, é o estudo das normas morais e como estas se aplicam às empresas e aos que nela trabalham.

Devido a relevância e tudo que envolve a ética empresarial para prevenção de conflitos e aplicação de programas de *Compliance*, torna-se imprescindível criar meios e implantar atividades que venham ao encontro da moral dentro das organizações.

Nesse intuito, também é relevante entender sobre a função social empresarial, pois ela envolve uma diversidade de questões que englobam direitos, obrigações e expectativas de diversos públicos, internos e externos à empresa, pois diz respeito a relação da empresa com a sociedade e com o meio que está inserida, buscando conjuntamente a isso, resultados economicamente favoráveis, ser eticamente correta, obedecendo as leis e cumpri-las.

Diante disso, adotando a percepção de Masiero (2012, p. 456 - 457) sobre a temática, que afirma:

Para um grande número de pessoas, a única finalidade de um negócio é a de maximizar os retornos financeiros para os acionistas. A responsabilidade maior, para outros, é com a dignidade humana e a sociedade como um todo. Os argumentos a favor de negócios com responsabilidade social incluem expectativas do público, lucros no longo prazo, obrigação ética, imagem pública, melhor ambiente, equilíbrio de poder, posse dos recursos, entre outros.

Por conseguinte, Barbieri e Cajazeira (2016, p. 67) mencionam:

Assim, a responsabilidade social empresarial total impõe o cumprimento simultâneo das responsabilidades econômicas, legais, éticas e filantrópicas.

Colocado em termos mais pragmáticos, significa que a empresa deve, ao mesmo tempo, ser lucrativa, obedecer às leis, atender às expectativas da sociedade e ser boa cidadã.

A função social da empresa, assim como a ética, não pode se contrapor e nem ignorar o intuito lucrativo da mesma, principalmente pelo fato de que esta função social não deve desenvolver um papel filantrópico. O seu grande propósito é auxiliar os gestores a perceber, quais são os reflexos de suas decisões empresariais perante a sociedade. Isso significa que o empresário pode prevalecer-se de todos os meios possíveis para alcançar o objetivo de sua atividade, desde que vá de encontro às normas legais.

2.3 O PAPEL DO ADVOGADO NO MEIO EMPRESARIAL

Diante da realidade vivida pelas empresas, hoje é crucial e de suma importância o papel do advogado através da gestão de riscos e de programas de *Compliance*, atuando de forma preventiva, uma vez que, isso antecede a tomada de decisões por parte do administrador e amortece os impactos financeiros, sociais e éticos que as empresas estão sujeitas em questões do dia a dia. Desta feita, permitirá que o advogado vá de encontro à causa dos problemas jurídicos de seu cliente, trabalhe de maneira a identificar o que levou a empresa a ter-se submetido a determinada situação jurídica desfavorável, analisando assim, quais condutas da atuação do negócio que estão gerando falhas jurídicas, devendo propor correções à forma de agir frente a circunstâncias que possam acarretar conflitos ou outros problemas na organização.

De acordo com Mamede e Mamede (2015, p. 7):

[...] seria a superação do paradigma de servir o advogado essencialmente para a demanda, o litígio, e inovar para assimilar a ideia de que o advogado é mais útil quando aponta o caminho correto, o mais seguro, ou a o melhor caminho, entre as alternativas juridicamente possíveis.

Em verdade, a presença de um advogado é, regra geral, necessária para a constituição de empresas, entretanto nem sempre as empresas mantêm essa assessoria jurídica para depois de sua constituição. Considerando a vastidão e complexidade das leis brasileiras as quais as empresas estão submetidas, a

assessoria preventiva constante de um advogado demonstra-se aconselhável e pertinente para que se possa desenvolver o objeto social da empresa.

A Lei 8.906/94 - Estatuto da Advocacia e da Ordem dos Advogados do Brasil, em seu artigo 1º, inciso I, define quais são as atividades privativas da advocacia, além da postulação a qualquer órgão do Poder Judiciário e aos juizados especiais, quanto no inciso II acham-se previstas também, as atividades de consultoria, assessoria e direção jurídica como privativas da advocacia (BRASIL, 1994).

Neste raciocínio, Costa (2013, p. 77) observa que: Deverá ter, não menos, uma consciência da sua responsabilidade perante a sociedade e o cliente, a fim de não violar o direito e a justiça, sob pretexto de defender a pretensão daquele. Precisar, finalmente, manter solidariedade com os ditames provimentais da Ordem dos Advogados.

Portanto o papel do advogado nas organizações, evolui juntamente com o crescimento destas, de forma a não agir apenas com o litígio, mas sim, de forma inteligente, manter a competitividade e segurança jurídica dos negócios, com visão estratégica olhando não apenas o presente, mas também o passado das organizações.

Como exemplifica Aguiar (2018, p. 21):

O mundo mudou. Na verdade, o mundo nunca deixou de mudar. Porém, a velocidade com que as coisas estão se alterando em forma, conteúdo e modelos funcionais exige de todo profissional – mesmo daqueles mais tradicionais, como é o advogado – comportamento adaptativo e flexível (imprescindíveis à sua inserção neste cenário dinâmico), sob pena de se tornar obsoleto e não cumprir com suas funções (inclusive com aquelas advindas da Constituição Federal) e, claro, com os interesses do seu cliente.

Assim também, Aguiar (2018) explana a respeito, que para o profissional da advocacia o desafio é ainda maior, como ser rápido e ao mesmo tempo completo e profundo, observando a complexidade dos temas que abordam o mundo jurídico, diante dos impactos das mudanças que ocorrem diariamente, é um grande desafio.

Infelizmente, ao contrário do que se passa em outros países, não há no Brasil uma cultura de valorização da tecnologia jurídica, nem da busca da sustentabilidade jurídica. O advogado é encarado como um demandista, ao qual se recorre para mover ações ou se defender delas, ou seja, alguém a quem se recorre quando já há um

problema e jamais para impedir que o problema ocorra. E isso tem um custo altíssimo (MAMEDE; MAMEDE, 2015).

Mas há muito tempo a profissão deixou de ser somente um meio litigioso de alcançar vitórias e/ou consolidar entendimentos, o advogado deve estar preparado para negociar, empreender, pensar alternativas, antecipar demandas, estabelecer políticas de incentivos, implementar programas de *Compliance*, códigos de condutas e tudo mais que possa servir à esfera comportamental de convívio social, político e profissional, de acordo com os (reais) interesses da sociedade (das partes interessadas) e não apenas depender de uma lei ou norma.

Pois segundo o artigo 133 da CRFB/88: “o advogado é indispensável à administração da justiça, sendo inviolável por seus atos e manifestações no exercício da profissão, nos limites da lei” (BRASIL, 1988).

Resta incontroverso que, a advocacia preventiva e a atuação do advogado não apenas como mandatário de litígios configuram como uma vantagem competitiva para os negócios, pois é uma forma de garantir os direitos, fortalecer a estrutura organizacional e aumentar o valor no mercado.

2.4 BENEFÍCIOS DA ADVOCACIA PREVENTIVA NAS EMPRESAS

A postulação do advogado é de relevante estima para garantir os direitos de seus representados em juízo. Mas, pela maneira em que se encontra o Poder Judiciário brasileiro, cada vez mais repleto de lides para dirimir e muitas vezes incapaz de dar a melhor solução no melhor tempo possível aos seus jurisdicionados, não se mostra a judicialização dos conflitos como sendo a melhor forma de operar o Direito.

De acordo com Mamede, (2014, p 24):

O advogado é fundamental para o Estado Democrático de Direito, incluindo aí a defesa da soberania, da cidadania, da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, bem como do pluralismo político. É profissional que desempenha papel indispensável para a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, que objetiva desenvolver-se, erradicando a pobreza e a marginalização, reduzindo as desigualdades sociais e regionais, além de promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Portanto, além de sua importância nas demandas judiciais, o advogado com uma atuação preventiva, é de grande destaque, pois este pode identificar as situações antes de se tornar uma lide, o que pode ser melhorado e muitas vezes, evitado. Exemplos disso, é a questão de renegociar contratos, interromper projetos, relação com consumidores, pagamento de tributos, cuidar dos conflitos envolvendo os colaboradores, entre outros pontos na esfera administrativa que refletem interna e externamente no mundo dos negócios.

Então, o papel do advogado vai muito além da postulação em juízo, mas também de identificar formas de solucionar o problema, antes de chegar ao judiciário por meio de gerenciamento de riscos. Nesses casos, o advogado intervém como um consultor ou negociador, o que pode acarretar vantagens para as empresas que usufruem da advocacia preventiva.

Para Gladston Mamede (2014, p. 23), é um erro colocar o advogado apenas como demandante conforme exemplifica:

O Estatuto ainda inclui nos limites privativos da advocacia as atividades de consultoria, assessoria e direção jurídicas (artigo 1º, II), no que reconhece uma particularidade desprezada por muitos: advocacia não é sinônimo de litigiosidade. Confundir o advogado com o causídico, o tocador de demandas, é amesquinhar a profissão e o próprio Direito, tornado ambiente de luta. Com mais utilidade, o advogado atua na preservação do Direito, evitando o litígio: colocar-se ao lado do cliente, acompanhando seus atos, respondendo suas dúvidas, gerenciando adequadamente questões e interesses jurídicos.

Observando nessa perspectiva, no âmbito empresarial muitos são os conflitos que podem surgir tanto internamente, quanto externamente e para que não haja a necessidade de se recorrer ao Poder Judiciário, as empresas também têm a oportunidade de optar pela mediação para resolver esses conflitos, modelo disso, é a utilizar-se da mediação entre colaboradores ou sócios, e também entre empresas, que são os conflitos com maior risco de alcançar o Poder Judiciário.

Conforme a classificação de Levy, a mediação pode ser separada em dois grupos de acordo com a origem da lide no ambiente organizacional. O primeiro, denominado mediação corporativa, tem a função de dirimir os conflitos internos da empresa, tanto entre funcionários, quanto entre sócios; e o segundo, denominado mediação comercial, abrange os conflitos entre empresa e terceiros, como compradores e fornecedores (LEVY, 2013). No mesmo sentido, Fernanda Levy (2013,

p. 58) que a mediação consiste em um meio consensual, voluntário e informal de prevenção, condução e pacificação de conflitos conduzido por um mediador; este, com técnicas especiais:

atua como terceiro imparcial, sem poder de julgar ou sugerir, acolhendo os mediandos no sentido de propiciar-lhes a oportunidade de comunicação recíproca e eficaz para que eles próprios construam conjuntamente a melhor solução para o conflito.

Desta feita, a mediação também é um meio de resolução de conflitos na esfera empresarial, para resolver de forma pacífica o desacordo instaurado, ainda mais, como prevê artigo 2º da Lei 13.140/2015, a mediação tem a confidencialidade como um de seus 30 princípios norteadores, o que gera confiança na negociação, pois as partes saberão que não serão expostas durante a tentativa de se chegar em um acordo (BRASIL, 2015). Sobre o mesmo assunto Tartuce destaca que:

Na vida das empresas, a mediação pode se revelar uma via interessante para viabilizar a maximização de êxito ante o atendimento de três finalidades: satisfação dos consumidores, administração de conflitos nos negócios e melhoria do funcionamento orgânico da instituição, aprimorando a comunicação entre seus componentes [...]. Em tal espectro de atuação, a mediação pode tratar de muitos assuntos que o Poder Judiciário provavelmente não alcançaria ao satisfazer, de forma ampla, os interesses subjacentes à atividade comercial (TARTUCE, 2018, p. 363-364).

É necessário que, ao se deparar com a escolha entre a judicialização e a solução consensual, a parte deverá analisar qual o método mais apropriado para a resolução da lide, e qual trará os resultados mais benéficos, podendo, desta forma, evitar que um conflito vá para a apreciação do judiciário enquanto poderia ser resolvido através de um método consensual.

2.5 IMPLANTAÇÃO DE PROGRAMAS DE COMPLIANCE

O termo *Compliance* vem da palavra *Comply*, de origem inglesa, que significa “agir de acordo com as regras”, buscando assim a conformidade, o cumprimento da lei e das políticas internas de cada organização. Para melhor entender, o programa de *Compliance* busca estabelecer alguns processos visando o cumprimento da legislação dentro das instituições, seja esta pública ou privada. Dessa maneira, o

Compliance é um programa bastante incentivado pelos governos, tendo em vista que, a partir dele a fiscalização da legislação se dará de forma mais efetiva, já que será acompanhada no próprio âmbito empresarial.

Também conhecido como programa de integridade, o Decreto nº 8.420/2015 definiu no seu artigo 41 o que é um programa de integridade: Programa de integridade consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

Carvalho *et al.* (2020, p. 519) corrobora com o tema:

Inicia-se com a avaliação de riscos, que deve analisar a estrutura interna de cada empresa, bem como sua forma de atuação no mercado. Necessário, assim, identificar as situações que o programa deverá endereçar. Igualmente, necessária a adesão integral da alta direção, essencial para conferir credibilidade e influenciar a tomada de decisões. O apoio claro, visível e ativo da alta direção e dos demais órgãos de alto escalão (direção, conselho de administração etc.) ao programa de *compliance* é essencial para dar credibilidade e influenciar a tomada de decisões dos diferentes setores afetados pelo programa de integridade.

É preciso estar atento a implantação de programas de *Compliance*, pois as normas de conduta impactam os atos da gestão, respeitando os limites e as leis que regem a atividade empresarial no Brasil.

Neste sentido, Coimbra e Manzi (2010), corrobora que a estruturação e a colocação em funcionamento de um programa de *Compliance* podem não ser suficientes para tornar uma empresa, uma entidade sem fins lucrativos ou mesmo uma entidade pública à prova de desvio de conduta e das crises por eles causadas, mas certamente poderá ser utilizada como uma proteção da integridade, com a redução de riscos, aprimoramento do sistema de controles internos e combate a corrupção e a fraudes.

Para Carvalho *et al.* (2020, p. 64) os programas de *Compliance* se intensificaram:

Nessa esteira, a imposição do *compliance* no meio empresarial brasileiro se intensificou com a instituição, em nosso ordenamento jurídico, da nova legislação de defesa da concorrência, Lei nº 12.529/2011, e a Lei nº

12.846/2013, que prevê a responsabilização objetiva administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a Administração Pública, nacional ou estrangeira.

Além da prevenção, o *Compliance* também busca identificar irregularidades e trata-las da forma mais eficaz possível, a analisar assim cada ponto de vulnerabilidade que possa gerar corrupção dentro de uma instituição. Entretanto, é necessário entender que mesmo havendo um trabalho de *Compliance* eficiente, não é totalmente garantido que o objetivo seja alcançado, visto que inclusive a personalidade individual de cada indivíduo que compõe o corpo de funcionários ou servidores de uma instituição deve ser analisado (MENDES; CARVALHO, 2017).

Reforçam o tema, Eduardo Luiz Santos Cabette; Marcius Tadeu Maciel Nahur (2013, p. 22) que destacam:

Percebe-se que a prática da *compliance* pode ser dividida em duas vertentes, a saber: a) Uma no interesse preponderante da própria empresa, visando, mediante a fiscalização interna promovida pelos *compliance* officers, prevenir e reprimir a prática de infrações por funcionários e administradores que venham a prejudicar os interesses da entidade (v.g. fraudes que lesam o patrimônio da empresa, como desvios de valores, produtos etc.); b) Outra em que deve haver um equilíbrio entre o interesse social e o da própria empresa, na qual os *compliance* officers irão tentar evitar infrações a normas legais ou regulamentares na atividade empresarial (v.g. apontando o devido cumprimento das normas ambientais e tributárias por exemplo). Aqui há o interesse em cumprir as normas e também o interesse em não ser penalizado por eventuais infrações. A atividade de *compliance* se desenvolve como uma espécie de consciência da empresa que lhe impõe freios inibitórios, tal qual ocorre com qualquer indivíduo quando se polícia a si mesmo para não infringir as normas legais.

Uma das principais funções do *Compliance* é a demonstração do interesse da empresa em cumprir com a legislação afim de evitar qualquer tipo de penalização. Dessa forma, é possível afirmar que a empresa, ao desempenhar sua atividade, executa suas tarefas conforme as exigências legais estabelecidas (ZANETTI, 2016).

Com o serviço da assessoria disponível, o empresário terá maior segurança e eficácia dos negócios, uma vez que ao realizar qualquer tipo de acordo ou trato, terá orientações legais e jurisprudenciais. A elaboração de contrato, por exemplo, terá maior garantia, evitando que ocorra causas de nulidades, ou que, o empresário contraia cláusulas que não sejam do melhor interesse à empresa (COSTA, 2014).

Deste modo, entende-se que essa ferramenta pode ser utilizada internamente de maneira que assegure e evite prática de infrações por funcionários ou

administradores. E também, a ferramenta será responsável por prevenir infrações diretamente ligada as normais legais, tendo interesse em cumprir as exigências da legislação, assim como evitar qualquer tipo de infração.

2.6 O PROFISSIONAL DO COMPLIANCE

Para a implantação de programas de *Compliance*, observando a advocacia preventiva, um dos profissionais, além de todos os envolvidos da empresa, deve ser o advogado, com conhecimento técnico, principalmente na aderência à legislação, pois essa é complexa e sujeita a diferentes interpretações, mas com isso, é fundamental para definir quais são as obrigações da empresa.

Carvalho *et al.* (2020, p. 518) explana que:

O Decreto nº 8.420, de março de 2015, trouxe, pela primeira vez na legislação brasileira, em seu artigo 42, inciso IX, a figura do responsável pela aplicação do programa de integridade, também conhecido como *compliance officer* (na lei sutilmente denominado de “responsável pela aplicação do programa de integridade). Tais pessoas podem ser definidas como profissionais dotados de *expertise* técnica e de gestão, capazes de avaliar os riscos internos e externos de uma empresa com o objetivo de prevenir e minimizar os riscos de uma responsabilidade legal, em qualquer âmbito judicial. Assim, supervisiona o cumprimento das leis e regulamentos da empresa, seguindo as estratégias de *compliance* que forem adotadas.

Com o objetivo de alcançar o cumprimento das normas internas e externas por parte das empresas, o profissional de *Compliance* supervisiona e dá suporte aos negócios, mas também é importante deixar claro que as políticas institucionais são de responsabilidade de todos na organização, bem como a validação da eficiência dos processos.

Kleindienst (2019, p. 42 - 43) discorre sobre o assunto:

Para o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, a Lei Anticorrupção brasileira foi responsável por significativas alterações no ambiente dos negócios, estando relacionada aos seguintes fatores: maior transparência das empresas, aumento das relações de confiança entre os stakeholders, acionistas e investidores, aplicação de sanções aos infratores, aumento dos custos com práticas de *Compliance* e governança e aplicação das multas por atos praticados contra a Administração.

Dentro da consultoria, é possível destacar a adaptação das leis como um serviço particularmente relevante. Isso porque, as normas jurídicas são modificadas com bastante frequência, mantendo uma demanda por ajustes periódicos. Inclusive o profissional que tem uma visão para o futuro consegue vislumbrar o que os clientes têm exigido e se adaptar a isso. Essa é uma boa estratégia para se sobressair na advocacia.

2.8 CÓDIGO DE CONDUTA

O Código de Conduta é um passo importante na implantação de programas de *Compliance* para a consolidação de valores e ética empresarial, conforme entende NEVES (2018, p. 37 - 38):

O código de conduta é a norma interna fundamental de um programa de *compliance* e integridade. Se não é a parte mais importante, eis que se insiste que esse posto cabe ao tom da liderança, pois é o conjunto de normas internas que servirá de guia para todo o questionamento que se tiver em termos de *compliance*, além da legislação do país em que opera a empresa ou organização. E vai mais além, eis que ali estão princípios e valores morais que nem sempre constam da legislação, mas que ela permite que sejam normatizados conforme a empresa.

Por isso, para Kleindienst (2019), as políticas e procedimentos de *Compliance* precisam, de fato, estar coerentes com a atividade da empresa e devem ser escritos de forma clara, objetiva e estarem disponíveis em um local que seja acessível para todos os colaboradores. Sendo de extrema importância que o programa de *Compliance* seja criado baseado em pilares que façam sentido à empresa com a criação de código de conduta, processos e procedimentos adequados, mas, em especial, com o apoio dos administradores, baseado sempre na necessidade de melhoria contínua do programa.

E para que isso se efetive, faz-se necessário que os funcionários e terceiros entendam o programa e o motivo pelo qual ele deve ser respeitado. A sua função não é apenas de fiscalizar a conduta e verificar se há o cumprimento de normas, regulamentos e processos da empresa. Pois, segundo NEVES (2018) é sempre bom lembrar que o código de conduta não é uma norma jurídica ou, entende-se que é muito distinto das normas jurídicas em geral, tal qual as conhecem e manejam os

operadores do Direito. Assim sendo, pode constar em um código de conduta a descrição de valores, o comprometimento com a responsabilidade social da empresa, a valorização no atendimento aos consumidores, o compromisso com a qualidade dos produtos e serviços, o lema de encantar os clientes e outros aspectos que reflitam a estratégia de marketing da entidade, bem como a maneira como se estruturam e se desenvolvem os métodos de governança corporativa. O código de conduta é, antes de tudo, uma ferramenta de governança corporativa.

De acordo com ASSI (2018, p. 82) é necessário avaliar de maneira precisa e gerir muito bem todos os processos antes de adotar um código de conduta, conforme explica:

Fica a dica: devemos avaliar melhor os processos; não basta mapeá-los. Precisamos avaliar os pontos de controle, pontos de riscos e identificar nos processos que tipo de ação pode ocorrer dentro deles e que possam causar alguma fragilidade. Devemos ser preventivos, procurar mudar a postura das pessoas, a conduta e o modelo “deixa comigo que eu me responsabilizo”, mas, quando algo dá errado, ninguém se responsabiliza. Por isso, para aprimorar a gestão, devemos estudar bem esses processos.

Na visão de Coimbra e Manzi (2010), diversas empresas têm escolhido a definição clara, no código de conduta, atos disciplinares para as situações de transgressão das alíneas. Inúmeras ocasiões a falta de cumprimento das determinações descritas no código de conduta, tendem a ser passíveis de penalidades já delineadas nas legislações trabalhistas, de responsabilidade civil, penal e outras.

Pode-se dizer que um código de conduta passou a ser uma ferramenta que mantém os padrões de conduta que são necessários para proteger a boa reputação empresarial junto à sociedade, nortear os serviços e relações interpessoais, além de refletir os valores da atitude e do comportamento ético e moral.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As empresas nascem para um propósito, elas crescem, desenvolvem-se e tornam-se perenes e lucrativas, mas para isso, devem buscar cumprir as obrigações legais das quais estão sujeitas. Assim sendo, o cumprimento da legislação, deve, sem sombra de dúvidas, ser seguido na totalidade pelas empresas, pois estão sujeitas a

sofrer os mais diversos tipos de sanções caso não seja seguido as leis, e isso pode prejudicar consideravelmente a atividade empresarial, ocorrendo litígios desnecessários e onerosos.

Portanto, o estudo da advocacia preventiva empresarial e a implantação de programas de *Compliance*, são fundamentais para a segurança de todas as áreas que norteiam o meio empresarial, entendendo assim que a prevenção é melhor que a repreensão, pois com isso evita-se processos litigiosos, perda de tempo, perda de recursos financeiros e a organização age na legalidade, com ética, e com conformidade.

Para tanto, o êxito desta prevenção está diretamente ligado a contratação de profissionais com vasto conhecimento jurídico, e também com conhecimento específico na área que estará atuando, bem como a aplicação dos meios disponíveis para se alcançar a conformidade legal, dentro do Direito.

Diante de tais considerações, é possível concluir que esse modelo de conduta que auxilia a gestão empresarial, é uma ferramenta útil e indispensável, ante o atual momento de intensa globalização, a rapidez das informações e a grande legislação brasileira pertinente, as empresas devem estar prontas para gerenciar grandes números de atividades para atingir seu objetivo e para isso devem estar munidas de informações e suporte jurídico para a tomada de decisões.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Antonio Carlos. **Advocacia trabalhista**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

ARRUDA, Maria Cecilia Coutinho de; WHITAKER, Maria do Carmo; RAMOS, José Maria Rodriguez. **Fundamentos de ética empresarial e econômica**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2017.

ASSI, Marcos. **Compliance: como implementar**. 1. ed. São Paulo: Trevisan, 2018.

BARBIERI, José Carlos; CAJAZEIRA, Jorge Emanuel Reis. **Responsabilidade social empresarial e empresa sustentável: da teoria à prática**. 3.ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

BRASIL. [Constituição, 1988]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988_15.03.2021/art_133_.asp. Acesso em: 18 ago. 2021.

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: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm. Acesso em: 18 ago. 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994.** Dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8906.htm. Acesso em: 01 maio 2021.

BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 01 maio 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.105 de 16 de março de 2015.** Código de Processo Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 01 maio 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.140 de 26 de junho de 2015.** Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública; altera a Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997, e o Decreto nº 70.235, de 6 de março de 1972; e revoga o § 2º do art. 6º da Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13140.htm. Acesso em: 18 ago. 2021.

CABETTE, Eduardo Luiz Santos; NAHUR, Marcius Tadeu Maciel. **Criminal Compliance e ética empresarial: novos desafios do direito penal econômico.** Porto Alegre: Núria Fabris Ed., 2013.

CARVALHO, André Castro *et al.* (Coord.). **Manual de Compliance.** 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração: teoria, processo e prática.** Rio de Janeiro. Elsevier, 2007.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Manual de direito comercial: direito de empresa.** 27. ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 2015.

COIMBRA, Marcelo de Aguiar; MANZI, Vanessa A. **Manual de Compliance.** São Paulo: Atlas, 2010.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (BRASIL). **Justiça em números 2020: ano base 2019.** Brasília: CNJ, 2020. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB-V3-Justi%C3%A7a-em-N%C3%BAmeros-2020-atualizado-em-25-08-2020.pdf>. Acesso em: 29 abr. 2021.

COSTA, Elcias Ferreira da. **Deontologia jurídica: ética das profissões jurídicas.** Rio de Janeiro: Forense, 2013.

COTTINO, Gastone. **L' imprenditore**: diritto commerciale. 4.ed. Padova: CEDAM, 2000. v. 1, t. 1.

CROCCO, Luciano; GUTTMANN, Erik. **Consultoria empresarial**. São Paulo: Saraiva, 2005.

FAVER, Scilio. **Curso de recuperação de empresas**. São Paulo: Atlas, 2014.

KLEINDIENST, Ana C. **Grandes temas do direito brasileiro: compliance**. São Paulo: Almedina Brasil, 2019.

LEVY, Fernanda Lourenço. **Cláusulas escalonadas**: a mediação comercial no contexto da arbitragem. 1.ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

LÔBO, Paulo. **Comentários ao Estatuto da Advocacia e da OAB**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

MAMEDE, Gladston. **A advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MAMEDE, Gladston; MAMEDE, Eduarda Cotta. **Blindagem patrimonial e planejamento jurídico**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MASIERO, Gilmar. **Administração de empresas**: teorias e funções com exercícios de caso. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

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

MINISTÉRIO DA ECONOMIA (BRASIL). **Mapa de empresas**. Disponível em: <https://www.gov.br/governodigital/pt-br/mapa-de-empresas/boletins/mapa-de-empresas-boletim-do-2o-quadrimestre-de-2021-1.pdf>. Acesso em 07 nov. 2021

MIRANDA, Maria Bernadete. A empresa, o empresário e o empreendedor no contexto do moderno direito empresarial. **Revista Virtual Direito Brasil**, v. 3, n. 1, 2009. Disponível em: <https://irpcdn.multiscreensite.com/951f8786/files/uploaded/v31art1a.pdf>. Acesso em: 01 maio 2021.

NEVES, Edmo Colnaghi. **Compliance empresarial**: o tom da liderança: estrutura e benefícios do programa. 1. Ed. São Paulo. Trevisan, 2018.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Manual de consultoria empresarial**. São Paulo: Atlas, 2003.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL (OAB). **Código de Ética e Disciplina da OAB**. Brasília: OAB, 2015. Disponível em: <https://www.oab.org.br/publicacoes/AbriuPDF?LivroId=0000004085>. Acesso em: 01 maio 2021.

PAOLUCCI, Luigi Filippo. **Manuale di diritto commerciale I**: l'impresa e le società. Padova: CEDAM, 2008.

TARTUCE, Fernanda. **Mediação nos conflitos civis**. 5.ed. Rio de Janeiro: Método, 2018. E-book.

VENOSA, Sílvio de Salvo, RODRIGUES, Cláudia. **Direito empresarial**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

ZANETTI, Adriana Freisleben. Lei anticorrupção e compliance. **Revista Brasileira de Estudos da Função Pública (RBEFP)**, Belo Horizonte, a. 5, n. 15, p. 35-60, set./dez. 2016. Disponível em: <http://www.editoraforum.com.br/wp-content/uploads/2017/03/lei-anticorruptao-compliance-artigo.pdf>. Acesso em: 01 maio 2021.

Artigo recebido em: 09/09/2021

Artigo aceito em: 11/11/2021

Artigo publicado em: 04/05/2022