



**Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa – IDP**  
**Curso de Mestrado Profissional em Direito**

***Due diligence de integridade e background check como ferramentas estratégicas na  
prevenção de ilícitos empresariais***

Carla Gonçalves Domingues  
Orientador: Prof. Dr. Orlando Faccini Neto

Brasília-DF  
2024

**CARLA GONÇALVES DOMINGUES**

***Due diligence de integridade e background check* como ferramentas estratégicas na  
prevenção de ilícitos empresariais**

Dissertação apresentada como requisito para  
obtenção do título de Mestre em Direito do  
Instituto Brasileiro de Ensino,  
Desenvolvimento e Pesquisa – IDP.

Orientador: Prof. Dr. Orlando Faccini Neto.

Brasília-DF  
2024

D671d Domingues, Carla Gonçalves

*Due diligence* de integridade e *background check* como ferramentas estratégicas na prevenção de ilícitos empresariais / Brasília: IDP, 2024.

107 p. : il.

Dissertação (Mestrado Profissional em Direito) – Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, Brasília, 2024.

Orientador: Prof. Dr. Orlando Faccini Neto

1. Compliance. 2. Governança corporativa. 3. Relações corporativas – riscos de ilícitos I. Título.

CDDir 342.15

**CARLA GONÇALVES DOMINGUES**

***DUE DILIGENCE DE INTEGRIDADE E BACKGROUND CHECK COMO  
FERRAMENTAS ESTRATÉGICAS NA PREVENÇÃO DE ILÍCITOS  
EMPRESARIAIS***

Dissertação apresentada como requisito para  
obtenção do título de Mestre em Direito do  
Instituto Brasileiro de Ensino,  
Desenvolvimento e Pesquisa – IDP.

Orientador: Prof. Dr. Orlando Faccini Neto.

Brasília, 11 de dezembro de 2024.

**Banca Examinadora**

---

Prof. Dr. Orlando Faccini Neto  
Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa  
Orientador

---

Prof. Dr. Alexandre Lima Wunderlich  
Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa  
Examinador

---

Prof. Dr. Rodolfo Mário Veiga Pamplona Filho  
Membro Externo  
Examinador

## AGRADECIMENTOS

Aos meus queridos amigos, pela compreensão e apoio, que foram fundamentais para que eu continuasse firme mesmo nos momentos mais desafiadores.

Ao meu orientador, Dr. Orlando Faccini Neto, por sua orientação segura, dedicação e valiosas contribuições ao longo de todo o desenvolvimento desta dissertação.

Ao professor Dr. Alexandre Lima Wunderlich, por sua inestimável dedicação, disponibilidade e apoio em todos os momentos. Sua atenção, experiência, generosidade e conselhos foram fundamentais para a realização deste trabalho.

Ao professor Dr. Rodolfo Mário Veiga Pamplona Filho, por sua prontidão e gentileza ao aceitar participar de minha banca de qualificação e de defesa. Sua presença e contribuições enriqueceram imensamente este trabalho.

À minha mãe, pela sabedoria e amor incondicional, e por me ensinar o valor da determinação e do trabalho árduo.

Aos meus filhos, Pedro e Thiago, cuja presença em minha vida me dá forças e motivos para buscar sempre o melhor. Vocês são minha maior motivação, inspiração e orgulho.

Ao meu amado esposo, Denisson, pela paciência, compreensão e encorajamento constantes, sendo sempre meu porto seguro e minha inspiração para prosseguir.

A todos vocês, meu mais profundo agradecimento por tornarem possível a concretização deste sonho.

## RESUMO

A dissertação propõe uma análise e reflexão sobre o compliance na perspectiva preventiva, com foco na mitigação de delitos como corrupção, conflitos de interesse e riscos associados. Serão abordadas as limitações e as implicações de responsabilidade tanto do compliance officer quanto da pessoa jurídica, com consequências que se estendem ao direito penal, trabalhista e ao direito administrativo sancionador. A pesquisa busca identificar a viabilidade de regulamentações que possam assegurar a atuação desses profissionais, de modo a evitar retaliações e promover segurança jurídica em suas atividades.

No contexto corporativo, a estruturação de protocolos eficazes é essencial para gerenciar e mitigar riscos que afetam os ativos reputacionais e patrimoniais da organização – elementos fundamentais para sua sustentabilidade, crescimento e sucesso em médio e longo prazo. Assim, práticas de integridade, como as ferramentas de *background check* e a *Due Diligence de Integridade* (DDI), destacam-se nas investigações preventivas sobre empresas ou indivíduos antes de estabelecer parcerias, contratos ou acordos, minimizando os riscos de ilícitos empresariais e assegurando a integridade e a conformidade nas relações corporativas.

Ainda não há no Brasil uma legislação específica que defina os limites da responsabilidade dos profissionais de compliance, cuja função é predominantemente preventiva. A *Due Diligence de Integridade* (DDI) e o *background check* desempenha um papel central na mitigação de riscos e promoção da transparência organizacional, permitindo a identificação de vulnerabilidades antes de sua materialização em ilícitos. Integrada ao programa de compliance, a DDI fortalece a reputação da empresa e sua competitividade ao assegurar um ambiente de negócios confiável e ético. Esta dissertação, após os estudos, sugere avanço nas linhas de pesquisa e contribuições acadêmicas no campo da DDI na governança corporativa e em práticas ESG, assim como a utilização de inteligência artificial para aprimorar seus processos. Destaca-se a necessidade de regulamentação específica para a DDI, essencial para o desenvolvimento de uma cultura organizacional ética e resiliente.

**Palavras-chave:** Compliance. Due Diligence de Integridade. Background Check. Governança Corporativa. Regulamentação.

## ABSTRACT

The dissertation proposes an analysis and reflection on compliance from a preventive perspective, focusing on the mitigation of offenses such as corruption, conflicts of interest, and associated risks. It will address the limitations and implications of responsibility for both the compliance officer and the legal entity, with consequences that extend to criminal law, labor law, and administrative sanctioning law. The research seeks to identify the feasibility of regulations that could ensure these professionals' roles, aiming to prevent retaliation and promote legal security in their activities.

In the corporate context, establishing effective protocols is essential for managing and mitigating risks that affect the organization's reputational and financial assets—fundamental elements for its sustainability, growth, and success in the medium and long term. Thus, integrity practices, such as background check tools and Integrity Due Diligence (IDD), stand out in preventive investigations on companies or individuals before establishing partnerships, contracts, or agreements, minimizing the risks of corporate misconduct and ensuring integrity and compliance in corporate relations.

In Brazil, there is still no specific legislation defining the limits of the responsibility of compliance professionals, whose role is predominantly preventive. Integrity Due Diligence (IDD) and background checks play a central role in risk mitigation and promoting organizational transparency, allowing for the identification of vulnerabilities before they materialize into misconduct. Integrated into the compliance program, IDD strengthens the company's reputation and competitiveness by ensuring a trustworthy and ethical business environment. This dissertation, after conducting studies, suggests advances in research lines and academic contributions in the field of IDD in corporate governance and ESG practices, as well as the use of artificial intelligence to enhance these processes. The need for specific regulation for IDD is emphasized, as it is essential for developing an ethical and resilient organizational culture.

**Keywords:** Compliance. Integrity Due Diligence. Background check. Corporate governance. Regulation.

## LISTA DE TABELAS

- Tabela 1 - Modelo de Tabela da Matriz de Riscos 5x5 ..... **Erro! Indicador não definido.**  
Tabela 2 - Modelo de Matriz de Riscos para DDI e Background Check **Erro! Indicador não definido.**  
Tabela 3 - Comparativo das Responsabilidades e Implicações Legais para o Compliance ..... **Erro! Indicador não definido.**

## SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO .....	13
2	COMPLIANCE E INTEGRIDADE NAS ORGANIZAÇÕES PRIVADAS ..... <b>Erro! Indicador não definido.</b>	
	2.1 Conceito .....	<b>Erro! Indicador não definido.</b>
	2.2 Surgimento e Regulamentações .....	<b>Erro! Indicador não definido.</b>
	2.3 Implementação do Programa de <i>Compliance</i> e Integridade nas Organizações Privadas. <b>Erro! Indicador não definido.</b>	
	2.4 Limites da responsabilidade do <i>Compliance Officer</i> nos crimes de corrupção em organizações privadas no Brasil..... <b>Erro! Indicador não definido.</b>	
3	DUE DILLIGENCE DE INTEGRIDADE E BACKGROUND CHECK .....	<b>Erro! Indicador não definido.</b>
	3.1 Conceito e Regulamentação .....	<b>Erro! Indicador não definido.</b>
	3.2 Benefícios da gestão de riscos na aplicação de <i>Due Dilligence</i> de Integridade e <i>Backgroud Check</i> ..... <b>Erro! Indicador não definido.</b>	
	3.3 Análise de decisões do judiciário e órgãos de controle na aplicação de <i>due dilligence</i> de integridade e <i>background check</i> nas contratações / licitações. .... <b>Erro! Indicador não definido.</b>	
4	CONCLUSÃO .....	<b>Erro! Indicador não definido.</b>
	REFERÊNCIAS.....	15
	ANEXO A - SOLICITAÇÃO DE INFORMAÇÕES PARA BACKGROUND CHECK.....	23
	ANEXO B - TERMO DE CONSENTIMENTO PARA REALIZAÇÃO DE <i>BACKGROUND CHECK</i> .....	25

## 1 INTRODUÇÃO

O termo *compliance* remete a ideia de agir em conformidade e ao cumprimento de leis, regulamentos e normas. Muito embora o *compliance* no Brasil ser um tema discutido há décadas e de alguma forma estar presente em várias organizações privadas, públicas, estatais e de economia mista no Brasil, somente no ano de 2013, com a edição da Lei 12.846/13, a chamada Lei Anticorrupção, que ocorreu, de fato, uma mobilização e estruturação para combater a corrupção de forma mais efetiva nas organizações. Os órgãos de regulação e fiscalização ficaram mais atentos e exigentes, orientando e em alguns casos determinando que as organizações tenham um programa de *compliance* e integridade, como forma de apresentar a sociedade mais credibilidade, implementando e/ou aprimorando normas já existentes, como código de conduta ética, políticas, canais de denúncia, gestão de riscos, monitoramentos e treinamentos internos, também, para contribuir na cultura organizacional.

Diante das exigências, existem muitas críticas e desentendimentos em relação a efetividade dos programas de *compliance* e integridade, visto que pelo “holofote” que foi dado ao tema, alguns presumem que as penas são negligenciadas e que existem limitações quanto a autonomia das áreas responsáveis em atuar dentro das organizações. Um dos principais pilares para que o programa tenha sucesso é o patrocínio da alta administração, que sem ele o programa fica desacreditado e “vazio”. Os programas de *compliance* e integridade não tem a premissa de eliminar todos os riscos, mas identificar, de forma preventiva, os riscos inerentes e propor controles adequados, com intuito de minimizar os possíveis gargalos e assim resguardar os valores da organização. Com isso, demonstrar ao corpo funcional e a sociedade maior credibilidade, efetivo trabalho de combate à corrupção e as ilicitudes, comprovando a transparência, a ética e a moral.

De forma geral, é possível perceber a evolução do combate à corrupção no País quando resgatamos, há 25 anos, a Lei nº 9.613/1998, que dispõe sobre os crimes de lavagem de dinheiro ou ocultação de bens, direitos e valores; a prevenção da utilização do sistema financeiro para os ilícitos previstos e cria o Conselho de Controle de Atividades Financeiras – COAF. Quando a Controladoria Geral da União – CGU lançou em 2009 o Manual “A responsabilidade Social das Organizações no Combate à Corrupção”, com o Instituto Ethos de Organizações e Responsabilidade Social e o grupo de trabalho do pacto empresarial pela integridade contra a

corrupção, onde focou o ponto da integridade das organizações com ênfase na transparência, responsabilidade e as boas práticas de mercado<sup>1</sup>.

Este trabalho versa sobre o estudo do *compliance* na perspectiva preventiva nos delitos de corrupção, conflito de interesses e mitigação de riscos, com intuito de analisar a limitação e a imputação da responsabilidade do *compliance officer* e da pessoa jurídica, observada a adoção dos mecanismos de autorregulação a partir da ética profissional e organizacional na governança corporativa.

O problema da pesquisa consiste em demonstrar a oportunidade do *compliance* ser um instrumento capaz de minimizar os riscos de corrupção nas organizações privadas, com foco específico na avaliação dos riscos identificados pela análise de *Due Dilligence* de Integridade e no *Background Check* nas contratações / licitações e, ainda, trazer o estudo sobre os limites da responsabilidade do *compliance officer*, que traz consequências no direito penal e no direito administrativo sancionador. Acarretando, assim, uma reflexão sobre a possibilidade de ter uma regulamentação para blindar a atuação desses profissionais, com intuito de evitar retaliações nas suas atividades profissionais.

No primeiro capítulo traz os conceitos primários, o emaranhado de informações e visões comparativas sobre o surgimento e regulamentações a respeito do *compliance* e a obrigatoriedade de implementar o Programa de *Compliance* e Integridade, o estudo sobre os limites da responsabilidade do *compliance officer* nos crimes de corrupção nas organizações privadas no Brasil, observadas as esferas do direito penal, direito do trabalho e do direito administrativo sancionador.

No segundo capítulo, a pesquisa traz um recorte de um dos pilares do programa de *compliance* e integridade com uma abordagem, ainda nova, de *Due Dilligence* de Integridade - DDI para fornecedores e *Background check* nas contratações de terceiros, fornecedores, empregados e, ainda, investigação de nomes para assumir posições estratégicas na alta gestão das organizações. No que tange a DDI para fornecedores, este processo visa aumentar a segurança nas contratações de bens e serviços e a mitigar eventuais riscos no relacionamento com eles, subsidiando a avaliação do critério de integridade. Para atender os critérios de análise de riscos a serem submetidos, as organizações precisam, a *priori*, fornecer informações sobre estrutura organizacional, relacionamento com agentes públicos e políticos, histórico de integridade, relacionamento com terceiros e programa de integridade. Essas informações

---

<sup>1</sup> CGU. **A responsabilidade social das empresas no combate à corrupção**. Brasília: CGU: Instituto Ethos de Empresas e responsabilidade social, 2009. 66 p. E-book. Disponível em: [https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/manualrespsocialempresas\\_baixa.pdf](https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/manualrespsocialempresas_baixa.pdf) Acesso em: 25 nov. 2024

subsidiar o procedimento de DDI e apresentam resultados para tomada de decisão da gestão, com base no grau de risco de integridade, classificados em baixo, médio ou alto.

Apresentar o estudo e as análises de decisões do judiciário na aplicação e utilização de DDI nas contratações e licitações nas organizações privadas e estatais, visto que esse processo está sendo considerado uma importante ferramenta na gestão de riscos, porém existem debates que confrontam com o art. 5º da Constituição Federal e a Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, mas são regulamentados por outras leis, como a Lei anticorrupção nº 12.846/2013 e a Lei de Licitações e Contratos Administrativos nº 14.133/2021.

## REFERÊNCIAS

- AMERICANAS S.A. Comunicados e fatos relevantes. Disponível em: <https://ri.americanas.io/informacoes-aos-investidores/comunicados-e-fatos-relevantes/> Acesso em 05 agosto 2024.
- ANDRADE, A. Compliance no Brasil: Uma análise da legislação e da adoção por organizações de capital aberto. **Revista de Administração de Organizações**, [s.l.], v. 53, n.6, 2013, p. 595-610.
- ANDRADE, Adriana; ROSSETTI, José Paschoal. **Governança Corporativa: Fundamentos, Desenvolvimento e Tendências**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2014. 608 p. ISBN 978-8522493050
- ARAUJO, Marcelo Azambuja. **Investigações Empresariais**. São Paulo: LiberArs, 2019. 132 p. ISBN 978-8594592002
- ARROYO ZAPATERO, Luis Alberto; Nieto Martín, Adán (org.). **El Derecho Penal Económico en la Era Compliance**. Valencia: Tirant lo Blanch, 2013. ISBN 978-84-9033-576-5
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. Normas de referência. Disponível em: <https://www.abnt.org.br/normas>. Acesso em: 27 out. 2024.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **ABNT NBR ISO 37301: Sistemas de gestão de compliance - Requisitos com orientações para uso**. Rio de Janeiro: ABNT, 2024. Norma técnica. (47 p.).
- BARROS, Laura Mendes Amando de. O que fazer quando o "fiscalizador-controlador" assume a gestão pública no lugar do gestor? O acordo administrativo "sitiado" e o problema da ineficiência e da responsabilização na Administração pelo Ministério Público. *In*: OLIVEIRA, Gustavo Justino de (coord.); BARROS FILHO, Wilson Accioli de (org.). **Acordos administrativos no Brasil: teoria e prática**. São Paulo, SP: Almedina, 2020. 632 p. (Coleção Obras coletivas). ISBN 9788584936281.p. 127-156.
- BATALHA, Sara Costa Cunha. **A responsabilidade pré-contratual por violação dos deveres da boa-fé: a importância de uma Due Diligence**. 126 f. 2019. Dissertação (Mestrado

em Direito e Economia). — Universidade de Lisboa, Faculdade de Direito, Lisboa, 2019. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10451/38307> Acesso em: 22 nov. 2024

BENTIVEGNA, Carlos Frederico Barbosa. **Liberdade de expressão, honra, imagem e privacidade: os limites entre o lícito e o ilícito.** Santana de Parnaíba (SP): Manole, 2020. 341 p. ISBN: 9788520460962

BLECKER, Sylvie; Hortensius, Dick. ISO 19600: The Development of a Global Standard on *Compliance* Management. **Business Compliance**, v. 2, 2014. p. 1-12. Disponível em: <http://www.nen.nl/web/file?uuid=81d60dcf-dd04-4820-8ccb-bb685a0786fc&owner=ccdd2a27-7f28-43b1-a3cb-d01e2bf2a56a&contentid=171861> Acesso em: 22 nov. 2024

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940.** Código Penal. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1940. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm) Acesso em: 19 nov. 2024

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. [Brasília]: Presidência da República, 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm) Acesso em: 19 nov. 2024

BRASIL. **Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018.** Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília: Presidência da República, 2018. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm) Acesso em: 19 nov. 2024

BRASIL. **Lei Complementar nº 135, de 4 de junho de 2010.** Altera a Lei Complementar no 64, de 18 de maio de 1990, que estabelece, de acordo com o § 9º do art. 14 da Constituição Federal, casos de inelegibilidade, prazos de cessação e determina outras providências, para incluir hipóteses de inelegibilidade que visam a proteger a probidade administrativa e a moralidade no exercício do mandato. Brasília: Presidência da República, 2010. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp135.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp135.htm) Acesso em: 25 nov. 2024

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Brasília: Presidência da República, 2002. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm) Acesso em: 19 nov. 2024.

BRASIL. **Lei nº 11.129, de 11 de julho de 2022.** Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira. Brasília: Presidência da República, 2022. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Decreto/D11129.htm#art70](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D11129.htm#art70) Acesso em: 19 nov. 2024

BRASIL. **Lei nº 12.376, de 30 de dezembro de 2010.** Altera a ementa do Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942. Brasília: Presidência da República, 2010. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2010/Lei/L12376.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Lei/L12376.htm) Acesso em: 19 nov. 2024

BRASIL. **Lei nº 12.683, de 9 de julho de 2012.** Altera a Lei nº 9.613, de 3 de março de 1998, para tornar mais eficiente a persecução penal dos crimes de lavagem de dinheiro. Brasília: Presidência da República, 2012. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/112683.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112683.htm) Acesso em: 19 nov. 2024

BRASIL. **Lei nº 12.846 de 1º de agosto de 2013.** Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 2013. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm) Acesso em: 19 out. 2024

BRASIL. **Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016.** Dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Brasília: Presidência da República, 2016. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/lei/113303.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/113303.htm) Acesso em: 19 nov. 2024

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.** Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília: Presidência da República, 2018. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm) Acesso em: 25 nov. 2024

BRASIL. **Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021.** Lei de Licitações e Contratos Administrativos. Brasília: Presidência da República, 2021. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2021/lei/114133.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/114133.htm) Acesso em: 19 nov. 2024

BRASIL. **Lei nº 14.230, de 25 de outubro de 2021.** Altera a Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, que dispõe sobre improbidade administrativa. Brasília: Presidência da República, 2021. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2021/lei/114230.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/114230.htm) Acesso em: 19 nov. 2024

BRASIL. **Lei nº 9.613, de 3 de março de 1998.** Dispõe sobre os crimes de "lavagem" ou ocultação de bens, direitos e valores; a prevenção da utilização do sistema financeiro para os ilícitos previstos nesta Lei; cria o Conselho de Controle de Atividades Financeiras - COAF, e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1998. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19613.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19613.htm) Acesso em: 19 nov. 2024

BRASIL. **Lei nº 13.608, de 10 de janeiro de 2018.** Dispõe sobre o serviço telefônico de recebimento de denúncias e sobre recompensa por informações que auxiliem nas investigações policiais; e altera o art. 4º da Lei nº 10.201, de 14 de fevereiro de 2001, para prover recursos do Fundo Nacional de Segurança Pública para esses fins. Brasília: Presidência da República, 2018. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/113608.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113608.htm) Acesso em: 19 nov. 2024

BRASIL. **Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990.** Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1990. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18078compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18078compilado.htm) Acesso em: 19 nov. 2024

CARDOSO, Débora Motta. **Criminal Compliance na perspectiva da Lei de Lavagem de Dinheiro.** São Paulo: LiberArs, 2015. 206 p. ISBN 978-8564783478

CARVALHO, Bruno Fernandes. **Compliance criminal: uma análise sobre os aspectos fundamentais.** São Paulo: LiberArs, 2019. ISBN: 978-85-9459-153-1.

CARVALHO, F. **Corrupção: Lava Jato e Mãos Limpas**. [s.l.]: Editora Contracorrente, 2017.

CGU. **A responsabilidade social das empresas no combate à corrupção**. Brasília: CGU: Instituto Ethos de Empresas e responsabilidade social, 2009. 66 p. E-book. Disponível em: [https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/manualrespsocialempresas\\_baixa.pdf](https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/manualrespsocialempresas_baixa.pdf) Acesso em: 25 nov. 2024

CGU. **Instrução Normativa ME/CGU N° 1, de 14 de fevereiro de 2019**. Estabelece regras, diretrizes e parâmetros para aplicação do procedimento informatizado de análise de prestações de contas dos convênios e contratos de repasses, enviadas a partir de 1° de setembro de 2018. Brasília: CGU, 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/plataformamaisbrasil/pt-br/legislacao-geral/instrucoes-normativas/instrucao-normativa-me-cgu-no-1-de-14-de-fevereiro-de-2019> Acesso em: 25 nov. 2024

CGU. O pró-ética. Disponível em: <http://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/integridade-privada/avaliacao-e-promocao-da-integridade-privada/empresa-pro-etica>. Acesso em: 20 nov. 2024

CGU. Portaria n. 909, de 7 de abril de 2015. Dispõe sobre a avaliação de programas de integridade de pessoas jurídicas. **Diário Oficial da União**, Brasília n. 66, Seção 1, p. 3. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/34001> Acesso em: 25 nov. 2024

CGU. **Programa de integridade: diretrizes para empresas privadas**. Brasília: CGU, 2015. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/programa-de-integridade-diretrizes-para-empresas-privadas.pdf> Acesso em: 19 nov. 2024

COSO. **Compliance Risk Management: applying the COSO ERM Framework**. Durham: COSO, 2020. E-book. Disponível em: [https://www.coso.org/\\_files/ugd/3059fc\\_5f9c50e005034badb07f94e9712d9a56.pdf](https://www.coso.org/_files/ugd/3059fc_5f9c50e005034badb07f94e9712d9a56.pdf) Acesso em: 22 nov. 2024

COSO. **Enterprise risk management: integrating with strategy and performance**. New York: AICPA, 2017.

COSO. **Internal control: integrated framework**. New York: AICPA, 2013.

COSTA, H. Compliance: A nova regra do jogo. **Revista de Administração de Organizações**, v. 56, n.3, 358-361, 2016.

CRESCENTE, Paula Scarpari Carlini **Breves considerações a respeito da lei nº 12.846/2013 e sua relação com os contratos privados**. 55 f. 2017. Monografia (Pós-Graduação Lato Sensu em Direito).— Insper, São Paulo, 2017. Disponível em: <https://repositorio.insper.edu.br/handle/11224/2473> Acesso em: 22 nov. 2024

CVM. **Instrução CVM N° 558, de 26 de março de 2015**. Dispõe sobre o exercício profissional de administração de carteiras de valores mobiliários. Rio de Janeiro: CVM, 2015. Disponível em: <https://conteudo.cvm.gov.br/export/sites/cvm/legislacao/instrucoes/anexos/500/inst558.pdf> Acesso em: 22 nov. 2024

DOMINGUES, Juliana Oliveira; MIRANDA E SILVA, Breno Fraga. Fake News: Um Desafio ao Antitruste? In: DOMINGUES, Juliana Oliveira *et al.* (org.) **Direito Antitruste 4.0**: fronteiras entre a concorrência e a inovação. [s.l.]: Singular, 2019. 268 p. p. 145- 169.

ESTELITA, Heloisa. **Responsabilidade penal de dirigente de organizações por omissão**. 1. ed. São Paulo: Marcial Pons, 2017. 326 p. ISBN 9788566722499

FACCINI NETO, Orlando; SÁ, Getúlio Humberto Barbosa de. Job description e compliance no Direito Penal Empresarial = Job description and compliance in Corporate Criminal Law. **Revista Magister de Direito Penal e Processual Penal**, Porto Alegre, v. 17, n. 97, p. 105-120, ago./set. 2020. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/146956> Acesso em: 19 nov. 2024

FAGUNDES, M. **Compliance e Governança Corporativa**. São Paulo: Editora Atlas, 2018.

GARCIA, L. **Due Diligence**: Direito das Sociedades. São Paulo: Editora Saraiva, 2017.

GIOVANINI, Wagner. **Compliance**: a excelência na prática. 2. ed. São Paulo: [s.n.], 2019. ISBN 978-8591747306

GOMES, J. **Compliance no Brasil: Teoria e Prática**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Código das melhores práticas de governança corporativa**. 5.ed. São Paulo: IBGC, 2015. ISBN 978-85-99645-38-3 Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4382648/mod\\_resource/content/1/Livro\\_Codigo\\_Melhores\\_Praticas\\_GC.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4382648/mod_resource/content/1/Livro_Codigo_Melhores_Praticas_GC.pdf) Acesso em: 19 nov. 2024

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Gerenciamento de Riscos Corporativos**: evolução em governança e estratégia. São Paulo: IBGC, 2017. (Série Cadernos de Governança Corporativa, 19) 64p. e-book. ISBN: 978-85-99645-50-5 Disponível em: <https://egov.df.gov.br/wp-content/uploads/2024/03/IBGC-%E2%80%93-Gerenciamento-de-Riscos-Corporativos-%E2%80%93-2017.pdf> Acesso em: 22 nov. 2024

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. Sobre o IBGC. Disponível em: <https://www.ibgc.org.br>. Acesso em: 26 out. 2024

INSTITUTO DOS AUDITORES INTERNOS DO BRASIL. Sobre o IIA Brasil. Disponível em: <https://iiabrasil.org.br>. Acesso em: 26 out. 2024.

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION. **ISO 19600**: compliance management systems guidelines. Geneva: ISO, 2014.

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION. **ISO 31000**: risk management guidelines. Geneva: ISO, 2018.

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION. **ISO 37001**: *anti-bribery management systems*. Geneva: ISO, 2016. Disponível em: <https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/store/en/PUB100396.pdf> Acesso em: 19 nov. 2024

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION. **ISO 37002**: whistleblowing management systems guidelines. Geneva: ISO, 2021.

LIEBL, Helena; SANTOS, Rafael Padilha dos. Compliance e governança corporativa: estratégias para uma gestão socioambiental. **Revista de Ciências Jurídicas e Sociais da UNIPAR**, Umuarama, v. 23, n. 1, p. 129-142, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://revistas.unipar.br/index.php/juridica/article/view/8259/4048> Acesso em: 22 nov. 2024

MARTINS, G. **Corrupção**: prevenção e combate à corrupção em organizações. [s.l.]: Saraiva, 2018.

MICHAELIS Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa. [s.l.]: Editora Melhoramentos, 2024. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/busca?id=we1w>. Acesso em: 20 nov. 2024.

OCDE. **Good practice guidance on internal controls, ethics, and compliance**. Paris: OCDE, 2010.

OCDE. **Guia da OCDE de Devida Diligência para uma Conduta Empresarial Responsável**. [s.l.]: OCDE, 2018. Disponível em: <https://mneguidelines.oecd.org/guia-da-ocde-de-devida-diligencia-para-uma-conduta-empresarial-responsavel-2.pdf> Acesso em: 25 nov. 2024

PALMA, Maria Fernanda; Dias, Augusto Silva; Mendes, Paulo de Sousa (coords.). **Estudos sobre Law Enforcement, Compliance e Direito Penal**. 2.ed. Coimbra: Almedina. 2018. 482 p. ISBN: 9789724076416

PELUSO, Cesar. **Código Civil Comentado**. 9. ed. São Paulo: Manole, 2015. ISBN 9788520440582

PERES, João Roberto; BRIZOTI, Nilson. **Compliance Corrupção e Fraudes no Mundo Empresarial**. 1. ed. São Paulo: edição dos autores, 2016. E-book. Disponível em: <https://www.komp.com.br/gallery/ccfme-v1-ebook2a.pdf> Acesso em: 22 nov. 2024

PETROBRÁS. Relatório anuais. Disponível em: <https://www.investidorpetrobras.com.br/apresentacoes-relatorios-e-eventos/relatorios-anuais>. Acesso em 21 novembro 2024

SAAD-DINIZ, E.; ADACHI, P. P.; Domingues, J. (Orgs.) **Tendências em Governança Corporativa e Compliance**. São Paulo: Liberars, 2016.

SALGADO, Daniel de Resende; QUEIROZ, Ronaldo Pinheiro de; ARAS, Vladimir. **Corrupção**: aspectos sociológicos, criminológicos e jurídicos. Salvador: Editora JusPodvm, 2020. 816 p. ISBN 978-85-442-3078-7.

SARAIVA, Renata Machado. **Criminal compliance como instrumento de tutela ambiental**: a propósito da responsabilidade penal de organizações. São Paulo: Liber Ars, 2018. ISBN: 978-85-9459-091-6.

SARCEDO, Leandro. **Compliance e responsabilidade penal da Pessoa Jurídica**: construção de um novo modelo de imputação baseado na culpabilidade corporativa. São Paulo: Editora Liber Ars, 2016.

SCHÜTT, Júlia Flotes. **Desperdício do *compliance* penal no Brasil:** uma crítica à limitada responsabilidade penal da pessoa jurídica na legislação brasileira frente à experiência espanhola. 1. ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2024.

SILVA SÁNCHEZ, Jesús-María (dir.); MONTANER FERNÁNDEZ, Raquel (coord.) **Criminalidad de empresa y *Compliance*:** Prevención y Reacciones Corporativas. Barcelona: Atelier Libros Jurídicos, 2013.336 p. ISBN **978-8415690184**

SILVA, R. **Due Diligence:** gestão de riscos em fusões e aquisições. São Paulo: Editora Atlas, 2016.

SOUZA, Artur de Brito Gueiros. **Direito penal empresarial:** critérios de atribuição de responsabilidade e o papel do *compliance*. 2. ed. São Paulo: LiberArs, 2022. ISBN: 978-65-5953-105-9.

SOUZA, M. **Corrupção:** uma abordagem econômica. São Paulo: Editora FGV, 2017.

STF. **Ação Penal nº 470.** Relator: Joaquim Barbosa. Brasília, DF, 2012. Disponível em: [www.stf.jus.br](http://www.stf.jus.br). Acesso em: 29 out. 2024.

STF. **Habeas Corpus 126.292.** CONSTITUCIONAL. HABEAS CORPUS. PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA PRESUNÇÃO DE INOCÊNCIA (CF, ART. 5º, LVII). SENTENÇA PENAL CONDENATÓRIA CONFIRMADA POR TRIBUNAL DE SEGUNDO GRAU DE JURISDIÇÃO. EXECUÇÃO PROVISÓRIA. POSSIBILIDADE. Relator: Min. Teori Zavascki. Data: 17 fev. 2016. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=10964246> Acesso em: 25 nov. 2024

TCU. **Acórdão 2622/2016 - Plenário.** Documento classificado como sigiloso com fundamento no § 1º do art. 108 da Lei 8.443/1992 (Lei Orgânica do TCU) c/c o art. 22 da Lei 12.527/2011 (Lei de Acesso a Informação). Relator: Walton Alencar Rodrigues. Processo: 010.639/2016-0. Data da sessão: 11/10/2016.

TCU. **Programa Nacional de Prevenção à Corrupção.** Brasília: TCU, 2015. Disponível em: <https://pnpc.tcu.gov.br/>. Acesso em: 27 out. 2024.

TCU. **Manual de Gestão de Riscos do TCU.** 2. ed. Brasília: TCU, 2020. 48 p. E-book. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/planejamento-governanca-e-gestao/gestao-de-riscos/manual-de-gestao-de-riscos/> Acesso em: 22 nov. 2024

TST (1. Turma). **Acórdão do processo Nº RR - 176200-45.2013.5.13.0024.** RECURSO DE REVISTA. OPERADORA DE TELEMARKEETING. EXIGÊNCIA DE CERTIDÃO DE ANTECEDENTES CRIMINAIS QUANDO DA CONTRATAÇÃO. CARGO CUJA NATUREZA JUSTIFICA A EXIGÊNCIA. DANO MORAL. A prática de exigir a apresentação da certidão de antecedentes criminais não constitui conduta discriminatória, quando a natureza da atividade a ser exercida pelo empregado contratado justificar a exigência de certidão. Na hipótese, a reclamante, operadora de telemarketing, tem acesso amplo a dados sigilosos dos clientes, fato que justifica a exigência da certidão de antecedentes criminais no momento da contratação e, portanto, não é causa de abalo moral. Precedentes. Recurso de revista de que não se conhece. Relator: Min. Waldir Oliveira da Costa. Data: 25/05/2016 Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/> Acesso em: 22 nov. 2024

TST. **Acórdão do processo N° TST-RR-243000-58.2013.5.13.0023**. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO REPRESENTATIVO DA CONTROVÉRSIA DO INCIDENTE DE RECURSOS REPETITIVOS – TEMA N° 1. EXIGÊNCIA DE CERTIDÃO DE ANTECEDENTES CRIMINAIS DE CANDIDATOS A EMPREGO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Relatora: Min. Dora Maria da Costa. Data: 28 out. 2021. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/> Acesso em: 22 nov. 2024

TST (8. Turma). **Acórdão do processo N° TST-ED-RR-17302-16.2013.5.16.0002**. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO DA PARTE RÉ. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. EXIGÊNCIA DE ANTECEDENTES CRIMINAIS PARA SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS. DANO MORAL COLETIVO. OMISSÃO E CONTRADIÇÃO NÃO CONFIGURADAS. Relatora: Min. Delaíde Miranda Arantes. Data: 09 nov. 2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/> Acesso em: 22 nov. 2024

VASCONCELOS, Fernando. **Compliance**: a excelência no cumprimento de normas e controles internos. [s.l.]: Elsevier, 2016.

VERÍSSIMO, Carla. **Compliance**: incentivo à adoção de medidas anticorrupção. 2.ed. [S.l.]: Ed. Saraiva, 2018.

VIANA, Ana. **Corrupção**: aspectos criminais e políticos. São Paulo: Juspodivm, 2018.

ZANINI, M. **Corrupção**: entrave ao desenvolvimento do Brasil. São Paulo: Elsevier, 2017.

ZENKNER, Marcelo. **Integridade governamental e empresarial**: um espectro da repressão e prevenção à corrupção no Brasil e em Portugal. Belo Horizonte: Fórum, 2019. 537 p. ISBN 978-8545006381

ZENKNER, Marcelo; KIM, Shin Jae. (coords.) **Lei Anticorrupção Empresarial**: Perspectivas e Expectativas. Belo Horizonte: Fórum, 2023. 455 p. ISBN 978-6555185416

## ANEXO A - SOLICITAÇÃO DE INFORMAÇÕES PARA BACKGROUND CHECK

Para realizar um background check em um candidato a uma vaga na empresa, é necessário obter algumas informações específicas, sempre respeitando as normas legais, como a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Principais informações que a empresa precisa coletar do candidato:

### 1. Dados Pessoais Básicos

- **Nome Completo**
- **Data de Nascimento**
- **CPF e RG**
- **Endereço Residencial**
- **Número de Telefone e Email**

### 2. Histórico Profissional

- **Currículo Atualizado:** incluindo experiências anteriores, com nomes das empresas, cargos ocupados, e datas de início e término.
- **Referências Profissionais:** contato de antigos supervisores ou colegas de trabalho, com permissão explícita para que a empresa os contate.

### 3. Histórico Acadêmico

- **Diplomas e Certificados:** cópias de diplomas ou certificados relevantes para a função.
- **Instituições de Ensino:** nomes das instituições onde o candidato estudou, com as datas de conclusão.

### 4. Documentos de Identidade

- **Cópias de RG, CPF, CNH (se necessário para a função):** verificar a identidade do candidato.

### 5. Antecedentes Criminais – proporcional ao cargo

- **Certidão de Antecedentes Criminais:** especialmente para cargos de confiança, financeiros, ou relacionados à segurança.
- **Certidões Negativas:** como de protesto de títulos, ações cíveis, etc.

### 6. Histórico Financeiro (Se Justificado)

- **Consulta ao Serasa ou SPC:** para cargos que envolvem gestão financeira, a empresa pode justificar a consulta ao histórico de crédito do candidato, com o consentimento dele.

### 7. Licenças ou Certificações Profissionais

- **Certificados Profissionais:** Como OAB (para advogados), CREA (para engenheiros), CRM (para médicos), CRC (para contadores), entre outros.
- **Comprovantes de Cursos de Especialização:** que possam ser relevantes para o cargo.

### 8. Consentimento Específico

- **Termo de Consentimento para Background Check:** documento no qual o candidato autoriza explicitamente a realização do background check, incluindo a verificação de antecedentes criminais, consulta a registros financeiros, etc.
- **Declaração de Veracidade:** Documento onde o candidato atesta a veracidade das informações fornecidas.

### 9. Outros Documentos (Conforme Necessidade do Cargo)

- **Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS):** para conferência de vínculos empregatícios anteriores.
- **Comprovante de Residência:** para verificação de endereço.
- **Exame Médico Admissional:** para verificação de aptidão física e mental para o cargo.

#### **Cuidados Adicionais**

- **Sigilo e Confidencialidade:** todas as informações coletadas devem ser tratadas com extrema confidencialidade, acessíveis apenas às pessoas diretamente envolvidas no processo de seleção.
- **Finalidade Específica:** as informações devem ser utilizadas exclusivamente para a finalidade do background check relacionado à contratação.
- **Proporcionalidade:** a coleta de dados deve ser proporcional ao nível de responsabilidade do cargo.

A coleta e uso dessas informações devem sempre ser realizados de forma transparente, com o candidato sendo informado sobre cada etapa e finalidade do *background check*.

## **ANEXO B - TERMO DE CONSENTIMENTO PARA REALIZAÇÃO DE *BACKGROUND CHECK***

---

### **[Nome da Empresa]**

**Pelo presente termo**, [Nome do Candidato], inscrito(a) no CPF sob o nº [Número do CPF], residente e domiciliado(a) em [Endereço Completo], autoriza a [Nome da Empresa], inscrita no CNPJ sob o nº [Número do CNPJ], com sede em [Endereço da Empresa], a realizar um background check, conforme as seguintes condições:

### **1. Finalidade**

O background check será realizado com a finalidade exclusiva de verificar a veracidade das informações fornecidas pelo candidato no processo seletivo para o cargo de [Nome do Cargo], bem como para assegurar a adequação do candidato ao perfil exigido para o cargo.

### **2. Dados e Informações a Serem Verificados**

O background check poderá incluir, mas não se limita a:

- Verificação de antecedentes criminais;
- Verificação de histórico profissional e referências;
- Verificação de histórico acadêmico e certificações;
- Consulta a registros financeiros e de crédito (quando aplicável);
- Verificação de licenças profissionais e certificações necessárias para o cargo.

### **3. Consentimento**

O candidato declara que compreende e consente expressamente que as informações mencionadas acima sejam coletadas e verificadas pela [Nome da Empresa] ou por terceiros contratados para esse fim.

### **4. Sigilo e Confidencialidade**

As informações coletadas serão tratadas com confidencialidade e utilizadas exclusivamente para os fins do processo seletivo em questão, sendo acessíveis apenas a pessoas envolvidas diretamente na seleção.

### **5. Direitos do Candidato**

O candidato tem o direito de:

- Acessar as informações coletadas durante o background check;
- Solicitar a correção de quaisquer informações incorretas ou desatualizadas;
- Revogar este consentimento a qualquer momento, mediante solicitação por escrito, entendendo que isso pode impactar a continuidade no processo seletivo.

### **6. Validade**

Este termo de consentimento é válido a partir da data de sua assinatura e permanecerá em vigor até a conclusão do processo seletivo para o cargo de [Nome do Cargo].

### **Local e Data:**

---

**Assinatura do Candidato**

---

**Nome do Candidato (por extenso)**