

A (IM)POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DO COMPLIANCE NA POLÍCIA CIVIL DE MINAS GERAIS – PCMG

Luiz Otávio B. Paulon

<https://orcid.org/0000-0002-0794-0818> - <http://lattes.cnpq.br/5551904813260221>

luizotaviodel@gmail.com

Polícia Civil de Minas Gerais – PCMG, Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil.

Avante

REVISTA
ACADÊMICA
DA POLÍCIA CIVIL
DE MINAS GERAIS

Vanessa A. P. de Carvalho Nascimento

<https://orcid.org/0009-0005-2127-1293> - <https://lattes.cnpq.br/0884607306857679>

vanessacarvalhodir@yahoo.com.br

Polícia Civil de Minas Gerais – PCMG, Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil.

RESUMO

A adoção de novas estratégias para combater os desvios de conduta e atos de corrupção tem sido pauta dos gestores públicos. O *compliance*, que em sua essência, visa o comportamento em conformidade, surge como um mecanismo para a promoção de uma cultura ética e a efetivação de um ambiente de integridade no âmbito da Administração Pública. Nesse sentido, surge o tema-problema desta pesquisa: é possível a aplicação do *compliance* no âmbito da Polícia Civil de Minas Gerais? A hipótese aventada é que o *compliance* pode ser uma ferramenta de concretização dos valores da Polícia Civil, potencializando os padrões éticos e de integridade. A pesquisa se justifica em decorrência do necessário combate à corrupção e desvios de condutas no Brasil, apresentando como resultado uma análise formal e analítica do atual estágio de aplicação do *compliance* na Polícia Judiciária mineira. A metodologia utilizada foi a jurídico-dogmática, na medida em que a pesquisa trabalhou com elementos internos ao direito.

Palavras-Chaves: *Compliance*; Plano de Integridade; Prevenção; Corrupção; Desvio de Conduta.

THE (IM)POSSIBILITY OF APPLYING COMPLIANCE IN THE CIVIL POLICE OF MINAS GERAIS – PCMG

ABSTRACT

The adoption of new strategies to combat misconduct and acts of corruption has been on the agenda of public managers. Compliance, which in essence aims to behave in accordance, appears as a mechanism for promoting an ethical culture and creating an environment of integrity within the scope of Public Administration. In this sense, the problem theme of this research arises: is it possible to apply compliance within the scope of the Civil Police of Minas Gerais? The hypothesis put forward is that compliance can be a tool for realizing the values of the Civil Police, enhancing ethical and integrity standards. The research is justified due to the necessary fight against corruption in Brazil, presenting as a result a formal and analytical analysis of the current stage of compliance application in the Judicial Police of Minas Gerais. The methodology used was legal-dogmatic, as the research worked with elements internal to law.

Keywords: Compliance; Integrity Plan; Prevention; Corruption; Misconduct.

DOI: <https://doi.org/10.70365/2764-0779.2024.110>

Recebido em: 02/09/2024.

Aceito em: 09/10/2024.

1 INTRODUÇÃO

A busca pela promoção da cultura ética e para a construção de um ambiente de integridade no âmbito da Administração Pública no Estado de Minas Gerais e, mais especificamente, na Polícia Civil, tem pautado as ações dos gestores públicos nos últimos anos.

O *compliance*, que nada mais é do que "estar em conformidade", pode ser uma importante ferramenta para prevenir, detectar, sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a Administração Pública, bem como fomentadora de uma cultura de ética e integridade no ambiente organizacional.

Diante dos benefícios auferidos com a implantação do *compliance*, emerge o tema-problema deste artigo: é possível a aplicação do *compliance* no âmbito da Polícia Civil de Minas Gerais – PCMG?

Para responder a tal questionamento, inicialmente, foi apresentado a origem do *compliance*, sua evolução ao longo das últimas décadas, bem como o atual cenário normativo pátrio.

No segundo capítulo, delimitou-se o atual conceito de *compliance*, sendo ainda demonstrados seus objetivos e sua similaridade com os programas de integridade.

No terceiro capítulo, foram apresentados os benefícios da implantação do *compliance* no combate aos desvios de conduta e à corrupção, além de serem apresentados os pilares para sua efetiva implantação.

O Plano de Integridade da PCMG e seus objetivos foram apresentados no quarto capítulo, tendo o quinto capítulo se encarregado de demonstrar a aplicação do *compliance* na Instituição.

A relevância do tema justifica-se pelo necessário combate ao fenômeno social da corrupção, partindo ainda da premissa de que a prevenção a desvios de conduta e atos ilícitos, por meio do cumprimento do *compliance*, representa a maneira mais adequada para se alcançar os valores da PCMG, bem como o próprio interesse público, em contrapartida de ferramentas focadas, exclusivamente, em uma atuação punitiva.

A metodologia utilizada na pesquisa foi a jurídico-dogmática, na medida em que a pesquisa trabalhou com elementos internos ao direito. Para tanto, a análise da legislação e da doutrina foram utilizados como pesquisa bibliográfica.

Em decorrência da similaridade de tratamento conferido ao *compliance* e aos programas de integridade, o Plano de Integridade da PCMG serviu como marco teórico, a fim de subsidiar os resultados da pesquisa.

2 DESMISTIFICANDO O COMPLIANCE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A Administração Pública, por meio de seus órgãos e entidades, demonstra cada vez mais interesse em promover uma cultura de ética para a construção de um ambiente de integridade.

Para tanto, empresas do setor privado e órgãos públicos buscam, rotineiramente, desenvolver sistemas ou métodos para detecção e prevenção de desvios de condutas e atos de corrupção e, quando ocasionado, possuem mecanismos eficientes de correção e punição.

A adoção de novas estratégias que visem combater os desvios de conduta e atos de corrupção¹ estão em voga na Administração Pública, a qual busca exemplos exitosos da iniciativa privada, a fim de combater esse fenômeno social que impacta diretamente na eficácia e na credibilidade da gestão pública.

O empenho no combate aos desvios de conduta e atos corruptivos é alicerçado, em boa parte, pela realidade brasileira. Atualmente, o Brasil possui altos níveis de corrupção, aspecto evidenciado pelo Índice de Percepção da Corrupção – IPC, considerado o principal indicador de corrupção do mundo e divulgado, anualmente, pelo Portal da Transparência Internacional. Em 2023, o IPC avaliou 180 países e territórios, tendo o Brasil ocupado a 104ª posição no ranking da corrupção, obtendo 36 pontos, abaixo da média global (43 pontos), das Américas (43 pontos), dos BRICS (40 pontos)², dos países do G20³ (53 pontos) e da OCDE⁴ (66 pontos).

¹ Corrupção entendida como desvio de conduta ou, em outras palavras, “como um ato praticado de forma deliberada, em que ocorre a preterição do interesse público em prol do interesse privado” (Ciekalski 2019, p. 19).

² Os BRICS (termo criado por um analista da Goldman Sachs em um artigo sobre economias emergentes em 2001) não são um grupo econômico formal, mas uma parceria entre cinco das maiores economias emergentes do mundo: Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul. Disponível em: <https://www.gov.br/planalto/pt-br/agenda-internacional/missoes-internacionais/reuniao-do-brics-2023/historia-do-brics>. Acesso em: 28 ago. 2024.

³ O G20 é o principal fórum de cooperação econômica internacional, sendo composto por 19 países (África do Sul, Alemanha, Arábia Saudita, Argentina, Austrália, Brasil, Canadá, China, Coreia do Sul, Estados Unidos, França, Índia, Indonésia, Itália, Japão, México, Reino Unido, Rússia e Turquia) e dois órgãos regionais: a União Africana e a União Europeia. Disponível em: <https://www.g20.org/pt-br/sobre-o-g20>. Acesso em: 28 ago. 2024.

⁴ A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE –, com sede em Paris, França, é uma organização internacional composta por 38 países membros, que reúne as economias mais avançadas do mundo, bem como alguns países emergentes. São países membros: Alemanha, Austrália, Áustria, Bélgica, Canadá, Chile, Colômbia, Coreia, Costa Rica, Dinamarca, Eslováquia, Eslovênia, Espanha, Estados Unidos, Estônia, Finlândia, França, Grécia, Hungria, Irlanda, Islândia, Israel, Itália, Japão, Letônia, Lituânia, Luxemburgo, México, Noruega, Nova Zelândia, Países Baixos, Polônia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Suécia, Suíça e Turquia.

O *compliance* emerge como mais um instrumento exitoso, advindo da iniciativa privada, que visa contrapor os ilícitos praticados no setor público e privado.

Etimologicamente, a palavra *compliance* advém do verbo inglês “to comply”, cuja tradução literal remete a “estar em conformidade”. Destarte, o *compliance* abrange o cumprimento de normas, sejam as formalmente criadas pelo Poder Legislativo, sejam aquelas internas às empresas ou órgãos públicos.

A implantação do *compliance* pelos órgãos públicos vai ao encontro da finalidade do ato administrativo praticado pela Administração Pública, ou seja, de alcançar o interesse público, além de potencializar o alcance do princípio constitucional da moralidade. “O *compliance* surge como uma linha mestra entre o administrador, sua função, sua conduta, as leis e princípios, que devem ser seguidas tendo como primazia a sociedade (Souza; Lima; Lupi, 2018, p. 17)”.

A aplicação do sistema *compliance* na Administração Pública ainda é um tema incipiente, existindo poucos estudos que abordam tal temática (Araújo; Santos; Xavier, 2019) e, em especial, no âmbito das instituições policiais⁵. Apesar disso, esse sistema vem ganhando força e destaque no âmbito da Administração Pública com o potencial de ser um importante instrumento de política pública, com vistas a combater desvios de conduta e a corrupção de servidores públicos, além de fortalecer as instituições.

Em um cenário internacional, o *compliance* começa a ser aventado na década de 1950, especificamente no setor bancário dos Estados Unidos, onde foram implementadas exigências legais e formais de apoio à criação de procedimentos internos nas empresas privadas (Trapp, 2015).

Nesse contexto histórico, não se pode olvidar da assinatura da Ordem Executiva 8802 pelo presidente Franklin D. Roosevelt, em 25 de junho de 1941. A Ordem visou proibir que contratantes federais na indústria de defesa fizessem discriminação com base em raça ou etnia. Tal documento remonta às origens da criação do *Office of Federal Contract Compliance Programs* – OFCCP, em 1965, agência do Departamento de Trabalho dos Estados Unidos responsável por garantir que os empregadores que conduzem negócios com o governo federal cumpram leis de igualdade de oportunidades de emprego (U.S DEPARTMENT OF LABOR, on-line).

Porém, foi na década de 1970 que sua maior expressão foi sentida. Carvalho e Spivak (2021), ao abordarem a historiologia do *compliance*,

⁵ Para maiores informações, ver: MARWELL, Daniel Bastos. Análise Preditiva do *Compliance* na Polícia Civil do Distrito Federal como Instrumento de Política Pública de Prevenção e de Combate à Corrupção. 2021. 142 f. Tese (Mestrado em Direito Público) – Instituto Brasileiro de Ensino de Direito e Administração Pública, Brasília, DF, 2021.

explicam que profundas mudanças ocorreram desde seu surgimento até os dias atuais, sendo que ao longo das décadas deixou de restringir-se a uma metodologia passiva e reativa, passando a apresentar uma abordagem proativa. Nessa senda, explicam que os escândalos que afligiram os Estados Unidos na década de 1970, em decorrência de investigações da Comissão de Valores Mobiliários, revelou que centenas de empresas subornaram autoridades estrangeiras para promover seus interesses comerciais. Em resposta, o *Foreign Corrupt Practices Act* (FCPA) foi sancionado em dezembro de 1977, visando combater a corrupção. A década de 1980 foi marcada pela ênfase na ética, em decorrência da adesão a contratos com regras rigorosas envolvendo as indústrias de defesa e saúde.

O FCPA foi ainda instituído formalmente pela ratificação do *International Anti-Bribery and Fair Competition Act*, em 1998, assinado por membros da comunidade internacional na Convenção para Combate do Suborno dos Agentes Públicos Estrangeiros nas Transações Negociais Internacionais, promovida pela OCDE – Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (TRAPP, 2015).

Com isso, a década de 1990 e as seguintes foram marcadas pela expansão da responsabilidade corporativa, culminando com o entendimento de que as corporações devem assumir a responsabilidade pelos atos de seus funcionários e agentes quando cometidos dentro das atribuições do emprego ou agência, mesmo que contrários à política e treinamento organizacional (CARVALHO; SPIVAK, 2021).

No Brasil, o alicerce para implantação do *compliance* advém da ratificação de Convenções Internacionais:

A adoção do *compliance* na Administração Pública deriva, entre outros motivos, da ratificação pelo Brasil, através do Decreto nº 4.410/02, da Convenção Interamericana contra a Corrupção, e, mediante o Decreto nº 5.687/06, da Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção, com o fito de promover e fortalecer as medidas preventivas e de combate à corrupção de forma mais eficaz e eficiente. Uma das medidas com mais destaque nesses diplomas é justamente a implementação de um código de conduta para os servidores públicos, através do desenvolvimento de políticas públicas relacionadas à integridade, honestidade e responsabilidade, afinal, a atuação do poder público está personificada em seus agentes responsáveis por expressar a vontade do Estado (Oliveira; Santos; Oliveira, 2019, p. 102).

Mesmo com a internalização das Convenções na década de 2000, somente em 2013 entrou em vigor o marco legal embrionário do *compliance* no Brasil, qual seja, a Lei nº 12.846, de 1º de agosto, que dispôs sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos

contra a Administração Pública, nacional ou estrangeira, também conhecida como Lei Anticorrupção.

O Brasil adotou como um dos principais incentivos à implantação do *compliance*, assim como os Estados Unidos, Canadá e Alemanha, a redução de multas em caso de condenação da pessoa jurídica (Housz, s/d). A Lei Anticorrupção previu no inciso VIII do art. 7º que serão levados em consideração na aplicação das sanções "a existência de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica".

Não obstante às legislações pretéritas, a primeira Lei a mencionar expressamente o *compliance* foi a nº 11.303/2016, que 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, também conhecida como Lei das Estatais.

O § 4º do art. 9º da Lei das Estatais previu que o estatuto social das empresas públicas e das sociedades de economia mista deverão prever a possibilidade de que "a área de *compliance* se reporte diretamente ao Conselho de Administração em situações em que se suspeite do envolvimento do diretor-presidente em irregularidades ou quando este se furtar à obrigação de adotar medidas necessárias em relação à situação a ele relatada".

Para além disso, exigiu que as empresas públicas e as sociedades de economia mista tenham regras de estruturas e práticas de gestão de riscos e controle interno, criem auditorias internas, Comitês de Auditorias Estatutários, Códigos de Conduta e Integridade.

A Lei das Estatais promoveu, formalmente, "a criação de uma cultura de integridade e a internalização de padrões éticos a serem seguidos por todos os integrantes dos órgãos públicos, independentemente da posição ocupada pelo agente na hierarquia administrativa". (Oliveira; Santos; Oliveira, 2019, fl. 103).

Mas como se pôde verificar, a Lei Anticorrupção trabalhou com a seguinte expressão: "mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta", conquanto a Lei das Estatais, expressamente, citou o termo *compliance*.

Diante disso, surge um importante questionamento: existe diferença entre o (programa de) *compliance* e os programas de integridade? Antes de

adentrarmos na análise se o *compliance* é aplicado na Polícia Civil de Minas Gerais, torna-se imperioso responder ao questionamento.

2 COMPLIANCE E OS PROGRAMAS DE INTEGRIDADE: Sinônimos ou antagônicos?

O título deste capítulo, propositalmente, aflora a problematização se o *compliance* e os programas de integridade podem ser tratados como sinônimos ou de denotar as distinções ou similitudes entre eles.

Em decorrência disso, torna-se imperioso traçar, no que for possível, em decorrência da incipiência do tema no Brasil, os contornos do que seria o *compliance* (ou também denominado programas de *compliance*), trazendo, notadamente, sua interseção com a definição de programas de integridade.

Em termos normativos, o Decreto nº 11.129/2022, que regulamenta a Lei Anticorrupção, conceitua os programas de integridade no art. 56 ao prever que consistem “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”.

Além disso, expõe que os programas de integridade possuem dois objetivos: 1 – “prevenir, detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira”; e 2 – “fomentar e manter uma cultura de integridade no ambiente organizacional”.

Constata-se que o legislador conceituou e estabeleceu como objetivos dois grandes eixos para caracterizarem os programas de integridade: o primeiro relacionado ao combate de desvios e à corrupção; e outro relacionado ao estabelecimento de uma cultura ética organizacional.

Verifica-se que os objetivos buscados pela Lei Anticorrupção coadunam com os propósitos do *compliance* no âmbito internacional. Nesse sentido, a *Competition Bureau Canada* (2015), Agência de Concorrência Canadense, explica que um programa de *compliance* corporativo confiável e eficaz possui, essencialmente, três objetivos: 1- informar as formas de minimizar violações legais, evitando possíveis penalidades e custos associados à defesa pela ação; 2- detecção em uma fase ainda incipiente de ações que possam infringir alguma norma, permitindo que a empresa ou o indivíduo adotem medidas para imunidade ou atenuação de eventuais penalidades; e 3: sempre que possível, identificar os aspectos em que a empresa esteja sendo potencialmente afetada pela conduta anticompetitiva de outras partes.

Descortinando ainda o conceito doutrinário de *compliance* e o legal de programa de integridade, verifica-se que o legislador pátrio estabeleceu ambos os institutos como sinônimos.

O conceito legal abrangeu aspectos de combate a desvios de conduta e atos corruptivos e, complementarmente, aspectos relacionados à implementação de uma cultura ética e integridade no ambiente interno das empresas e da Administração Pública.

Por isso, a maior parte da doutrina emprega o *compliance* e os programas de integridade como similares, pois ambos teriam o condão de criar uma cultura de ética e um ambiente de integridade dentro das organizações⁶.

Vieira e Barreto, por sua vez, explicitam a amplitude do conceito de *compliance*, ao explicarem que:

Os mecanismos de *compliance*, por sua vez, são instituídos para assegurar o cumprimento integral das leis e normas que regulamentam as decisões e as operações das agências públicas ou corporativas. Com o propósito de garantir a integridade, promover melhores resultados e assegurar a sua sustentabilidade, as agências públicas e corporativas instituem códigos de *compliance* que estabelecem regulamentos a serem observados por todos os integrantes da organização em que está disposta a obrigação de observar as leis, as normas regulamentadoras, as boas práticas profissionais, os códigos de ética e conduta, privilegiando uma abordagem preventiva – baseada na análise e na mitigação dos riscos de integridade –, aliada à implementação de mecanismos de treinamento, monitoramento, garantia e responsabilização, em caso de violação (Vieira; Barreto, 2019, p. 160).

O *compliance* não se limita ao cumprimento de regras legais, “mas também tem cunho ético e moral, de caráter preventivo a atos corruptivos, em todas as suas esferas de aplicação” (Carvalho, 2023, p. 18).

O *compliance* se traduz como uma ferramenta “de concretização da missão, da visão e dos valores de uma empresa” (Carretto, 2021, p. 7). Em suma, o *compliance* permite que as ações do setor público estejam alinhadas com as expectativas da sociedade (Pereira; Pereira, 2023).

Parte da doutrina pátria absorveu o conceito legal de integridade de forma acrítica, passando a abordar de forma idêntica o *compliance* e os programas de integridade.

Nessa perspectiva, adota-se, neste artigo, que os programas de integridade são voltados a combater os desvios de conduta e atos de corrupção, conquanto o (programa de) *compliance* possui contorno mais

⁶ Ver: OLIVEIRA, Arley Cavalcante de; SANTOS, Mariana da Costa dos; OLIVEIRA, Nazareth Pires. Compliance na Administração Pública: uma análise crítica sobre a natureza do instituto no setor público diante de outros mecanismos de controle. In: **LexCult**, Rio de Janeiro, v. 3, n. 2, , mai./ago. 2019, p. 94-108; DURÃES, Cintya Nishimura; RIBEIRO, Maria de Fátima. O *compliance* no Brasil e a responsabilidade empresarial no combate à corrupção. In: **Revista do Departamento de Ciências Jurídicas e Sociais da Unijui**. Ano XXIX, n. 53, 2020, p. 69-78.

amplo, voltado à conformidade de regras, sejam formais ou informais, visando uma cultura de ética e integridade.

De todo modo, o cumprimento do programa de integridade consubstancia no cumprimento do *compliance*, pois o combate aos desvios de conduta e atos corruptivos estariam abrangidos pela busca de condutas íntegras e baseadas em princípios éticos, caracterizadores deste último instituto.

Uma vez delimitado o conceito de *compliance*, importante estabelecer os pilares e entender os benefícios gerados às empresas e à Administração Pública quando de sua implantação, a fim de melhor compreender sua utilidade.

3 OS BENEFÍCIOS DA IMPLANTAÇÃO DO COMPLIANCE E SEUS PILARES

É fato que o *compliance* na Administração Pública “já não é mais sopesado como uma ficção, mas sim como um acontecimento imprescindível ao setor público brasileiro” (SOUZA; LIMA; LUPI, 2018, p. 17).

Os programas de *compliance* apresentam-se em constante evolução, seja na iniciativa privada⁷, seja na própria Administração Pública. Nessa esteira, “o *compliance* deve ser constantemente desenvolvido e adaptado com base nas lições aprendidas com sua própria implementação (HOUSZ, s/d)”.

Mesmo sendo um tema recente no Brasil, é perceptível os benefícios auferidos por meio da implantação do *compliance*. Segundo o *Competition Bureau Canada* (2015), um programa de conformidade corporativo confiável e eficaz possui três grandes benefícios para as empresas:

first, it signals an entity's seriousness in tackling and addressing the legal obligations and ethical considerations facing businesses today; second, it reduces costs of compliance by helping to clarify, for business managers and officers, the boundaries of permissible conduct as well as situations that could put their business at risk of violating the Acts; and third, should there be any violations of the Acts, it provides a possibility for the business to mitigate the cost of non-compliance (*Competition Bureau Canada*, 2015, on-line)⁸.

⁷ Para maiores informações, ver: SILVA, Helton Júnio da. *Compliance e Integridade Empresarial – a valoração ética na governança corporativa*. In: **Revista Meritum**, Belo Horizonte, v. 17, n1, 2022, p. 129-145.

⁸ Primeiro, sinaliza a seriedade de uma entidade em lidar e abordar as obrigações legais e considerações éticas enfrentadas pelas empresas hoje; segundo, reduz os custos de conformidade ao ajudar a esclarecer, para os gestores e executivos de empresas, os limites da conduta permitida, bem como as situações que podem colocar seus negócios em risco de violar as Leis; e terceiro, caso haja alguma violação das Leis, isso oferece uma possibilidade para a empresa mitigar o custo da não conformidade. **(Tradução livre)**.

Nesse sentido, para Murphy (2022), existem três elementos essenciais para um programa de *compliance* bem sucedido: 1- compromisso da gerência: o comprometimento da alta gestão é simplesmente inegociável, não podendo nem mesmo se pensar na terceirização para implementação do programa; 2- Educação e conscientização: tal elemento não deve ser confundido com “treinamento”. Para ele, o treinamento não é suficiente para atingir e motivar as pessoas e, conseqüentemente, o bastante para atingir a conformidade; e 3- implementação e controle: o terceiro elemento é composto por todas as técnicas de gestão, integrando a conformidade nas operações da empresa. Da mesma forma que técnicas de gestão podem levar uma empresa à lucratividade, também podem levar a empresa à conformidade.

No Brasil, diante da equiparação legal entre o *compliance* e os programas de integridade, pode-se constatar que o Decreto nº 11.129/2022, que regulamentou a Lei Anticorrupção, estabeleceu parâmetros para a aplicação dos programas de integridade, os quais podem ser aqui entendidos como também aplicados ao *compliance*.

Tais parâmetros podem ser considerados pilares dos citados institutos, sendo eles: o comprometimento da alta gestão da pessoa jurídica; padrões de conduta, código de ética e procedimentos de integridade aplicáveis a todos os empregados, administradores e terceiros; treinamento e ações periódicas; gestão adequada dos riscos; registros contábeis da pessoa jurídica; controles internos; procedimentos específicos para prevenir fraudes e ilícitos em processos de licitações, contratos administrativos e outras interações com o poder público; independência e autoridade da instância interna para a aplicação do programa de integridade e sua fiscalização; canais de denúncia de irregularidade; medidas disciplinares em caso de violação das normas; procedimentos que assegurem a interrupção de irregularidades ou infrações detectadas; diligências apropriadas, baseadas no risco para a contratação, verificação do cometimento de irregularidades ou ilícitos e monitoramento contínuo do programa de integridade.

Não obstante, o parágrafo único do art. 56 do Decreto nº 11.129/2022 revela que o programa de integridade “deve ser estruturado, aplicado e atualizado de acordo com as características e os riscos atuais das atividades de cada pessoa jurídica” (BRASIL, 2022).

Para tanto, os órgãos da Administração Pública devem analisar a aplicabilidade dos pilares do *compliance*, adequando a sua realidade de atuação.

Em 2017, em consonância com o comando normativo federal e buscando auferir os benefícios inerentes à implantação dos programas de integridade, Minas Gerais instituiu o Plano Mineiro de Promoção da Integridade – PMPI, dispondo que cada órgão ou entidade da Administração Pública do Poder Executivo seria responsável pela criação e divulgação de planos de integridade.

É nesse ambiente que a cultura de ética e integridade passa a ser expressamente materializada em Minas Gerais e, conseqüentemente, pela Polícia Civil de Minas Gerais – PCMG, por meio da edição do Plano de Integridade da Polícia Civil.

4 O PLANO DE INTEGRIDADE DA PCMG E SEUS OBJETIVOS

No dia 12 de maio de 2017, em Minas Gerais, foi publicado o Decreto nº 47.185, que instituiu o Plano Mineiro de Promoção da Integridade – PMPI.

O PMPI estabeleceu seus pilares de forma expressa, quais sejam, “a ética, a probidade e o respeito às normas que regulamentam as relações entre a administração pública e o setor privado” (Minas Gerais, 2017).

Por meio de diretrizes da Controladoria Geral do Estado – CGE, foi estabelecido que “cada órgão ou entidade da administração pública do Poder Executivo será responsável pela criação e divulgação de planos de integridade específicos”, devendo ter ações “voltadas para os agentes públicos, os cidadãos, as organizações da sociedade civil e as empresas localizadas no Estado” (Minas Gerais, 2017).

Em 16 de maio de 2022, o Decreto foi revogado pelo Decreto nº 48.419, que instituiu a Política Mineira de Promoção da Integridade, porém, seguindo a mesma linha da norma predecessora, o anterior, concedeu autonomia aos órgãos e às entidades para formular e a exercer a gestão do programa e do plano de integridade⁹.

Nessa seara, estabeleceu no art. 6º que a estrutura dos programas de integridade deve conter e evidenciar:

- I – a visão e os objetivos do órgão ou da entidade em relação ao ambiente de integridade;
- II – os eixos temáticos do programa de integridade, orientados pelas diretrizes estabelecidas no art. 5º;

⁹ O Decreto nº 48.419/2022, estabeleceu em seu parágrafo 3º, os seguintes conceitos:
(...)

II – programa de integridade: conjunto estruturado de medidas institucionais necessárias para prevenção, detecção e tratamento de práticas de corrupção e fraude, de irregularidades e de outros desvios éticos e de conduta;

III – plano de integridade: plano de ação estruturado com a finalidade de desenvolver o ambiente de integridade de um órgão ou uma entidade em determinado período de tempo;

- III – a estrutura de governança e de gestão;
- IV – a previsão de realização de monitoramentos e de avaliações do ambiente de integridade;
- V – o plano de comunicação e plano de capacitação dos agentes públicos e dos parceiros institucionais;
- VI – o plano de integridade organizado em eixos temáticos e ações compatíveis com a visão e os objetivos do órgão ou da entidade em relação ao ambiente de integridade (Minas Gerais, 2022).

Partindo dessas premissas e da autonomia concedida pelo Estado, a PCMG lançou, em abril de 2022, seu Plano de Integridade, o qual visa “orientar a conduta dos servidores na promoção e fortalecimento de mecanismos de integridade, probidade e transparência, assim como de prevenção, detecção e enfrentamento de desvios de conduta e irregularidades” (PCMG, 2022).

Ressalte-se que os objetivos do Plano de Integridade da Polícia Civil, seguindo o conceito legal de programa de integridade e do conceito de *compliance*, adotado por esta pesquisa, transcende ao mero combate a atos de desvio de conduta e de corrupção, exigindo ações íntegras, probas e transparentes de seus servidores.

Cabe também destacar que a aplicação do *compliance* está intimamente ligada aos valores estabelecidos pela Polícia Judiciária mineira. Seguindo Planejamento Estratégico da PCMG 2023-2027, tem-se que os valores “representam os princípios, crenças e regras morais que sustentam a atuação da organização e de seus servidores. O conjunto de valores deve orientar as práticas cotidianas dos servidores entre si, dos servidores para com a organização e da organização para com a sociedade (PCMG, 2023)”. Nesse sentido, são valores da PCMG:

- Garantia da efetividade dos direitos humanos;
- Disciplina como princípio e sustentáculo do autocontrole profissional;
- Hierarquia como instrumento de gestão e controle disciplinar;
- Excelência no atendimento ao cidadão;
- Ética nas relações internas e externas;
- Valorização e qualificação profissional;
- Unidade institucional (PCMG, 2023).

Os valores estabelecidos pela PCMG exigem que seus servidores, rotineiramente, pratiquem suas ações de forma íntegra, proba e transparente.

A tentativa de promoção de uma cultura ética e um ambiente de integridade no seio da PCMG culminou pela adoção de oito eixos temáticos, em que se buscaram alternativas de baixo ou nenhum custo financeiro, privilegiando a formalização ou reformulações de processos e procedimentos, em decorrência de restrições orçamentárias e da situação fiscal geral do Estado de Minas Gerais (PCMG, 2022).

Os eixos temáticos adotados pela PCMG, dos quais foram vinculadas diversas ações com fulcro a buscar um ambiente de integridade, foram:

Eixo 1: Comprometimento da Alta Administração;
Eixo 2: Planejamento Estratégico e Gestão de Riscos;
Eixo 3: Controles Internos;
Eixo 4: Conflito de Interesses e Nepotismo;
Eixo 5: Código de Ética e Comissão de Ética;
Eixo 6: Canal de Denúncias;
Eixo 7: Transparência Pública e Controle Social; e
Eixo 8: Gestão de Pessoas (PCMG, 2022).

Não se olvidar que é imprescindível um amadurecimento institucional, o qual ocorrerá por meio do tempo e da busca incessante pelo cumprimento das ações estabelecidas em cada eixo temático do Plano de Integridade da PCMG, para que se crie um ambiente de integridade.

Mas a criação de um texto formal, por si só, é o bastante para determinar se a PCMG adota, efetivamente, o *compliance*?

5 O NECESSÁRIO COMPROMISSO DE APLICAÇÃO DO COMPLIANCE

Partindo do pressuposto que o conceito de *compliance* adotado pela legislação brasileira é semelhante ao de programa de integridade, verifica-se que, pelo menos formalmente, a PCMG adota uma política de integridade desde 2022.

Porém, para além da mera adoção formal de um programa de integridade, verifica-se que o conceito mais amplo de *compliance*, assim como o legal de integridade, exige práticas rotineiras voltadas para a ética, probidade e transparência.

Sob essa ótica, este capítulo se propõe, de forma analítica, a verificar se o *compliance* está sendo aplicado, efetivamente, pela PCMG. Reforça-se que os contornos do *compliance* estão em constante desenvolvimento, tratando-se de um processo de amadurecimento institucional, não existindo um binômio simples de aplicado (em sua completude) ou não aplicado.

Para tanto, identificado os dois principais objetivos do *compliance*, quais sejam: 1- de prevenir, detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a Administração Pública e fomentar; e 2- manter uma cultura de integridade no ambiente organizacional, analisa-se quais ações foram realizadas pela PCMG para a efetiva implantação do *compliance*.

No que concerne ao primeiro objetivo, a PCMG aderiu, desde sua primeira edição em 2022¹⁰, ao Plano Anticorrupção do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais.

Na atual edição, o Plano Anticorrupção realiza o diagnóstico das ações implementadas e planeja as ações a serem observadas nos próximos cinco anos, sendo as ações divididas em três eixos: 1- de prevenção; 2- de detecção; e 3- da repressão à corrupção.

Por parte da PCMG, no eixo de prevenção, foi apontada a criação do Núcleo de Orientação, Prevenção e Controle, vinculado à Corregedoria-Geral de Polícia Civil – CGPC, como uma ação capaz de inibir a prática de desvios funcionais, no âmbito disciplinar e criminal. Com a adoção desse novo modelo correcional orientador e fiscalizador, a CGPC realizou diversas diligências desde 2021, em diferentes municípios de Minas Gerais, visando fortalecer a idoneidade funcional, o aprimoramento profissional e a busca da excelência da atuação do policial civil (Minas Gerais, 2024).

No eixo de detecção e repressão, foi apresentada a criação, em 2019, da Delegacia Especializada de Combate à Corrupção, como ação capaz de reprimir crimes dessa natureza no território mineiro. De 2020 a 2022, foram concluídos mais de 90 procedimentos, com o indiciamento de 23 indivíduos (Minas Gerais, 2024).

Integrando o eixo de prevenção e detecção, foi apresentada à adesão ao Programa Nacional de Prevenção à Corrupção, ocorrida em setembro de 2021, a qual “permitiu que a PCMG identificasse as áreas e processos mais suscetíveis à corrupção, contribuindo para o diagnóstico institucional que antecede e contextualiza a elaboração do Plano de Integridade” (Minas Gerais, 2024, p. 34).

Diversas outras ações estão em fase de implementação ou possuem previsão de implementação para os próximos anos, tais como a criação de uma Superintendência de Operações Especiais e Combate à Corrupção, a reestruturação dos Núcleos Correcionais, a elaboração e divulgação de um Plano de Combate à Corrupção, dentre outros.

Conforme se verifica, quanto ao primeiro objetivo do *compliance*, a PCMG já possui diversas ações voltadas à prevenção, detecção e saneamento de desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a Administração Pública.

¹⁰ Por meio da Resolução Conjunta 2, de 11 de maio de 2022. Disponível em: <https://www.pesquisalegislativa.mg.gov.br/LegislacaoCompleta.aspx?cod=200294&marc=corrup%c3%a7%c3%a3o>. Acesso em: 26 ago. 2024.

Quanto ao segundo objetivo do *compliance*, relacionado à criação ou manutenção de um ambiente de ética e integridade, verifica-se que a análise deve ser realizada de forma transversal, pois a mensuração se os servidores estão agindo em seu mister, cotidianamente, respeitando os padrões éticos e de integridade, torna-se de difícil constatação.

Mas é certo que determinadas ações podem favorecer as ações pautadas na ética e integridade, ultrapassando uma obrigação legal, garantindo um tratamento cordial, respeitoso e civilizado com o cidadão e com a coisa pública.

Decerto, a criação do Plano de Integridade da Polícia Civil, em 2022, pode ser considerada a principal medida para se alcançar um ambiente de integridade e ética. Dentre os objetivos do documento, consta expressamente o de "orientar a conduta dos servidores na promoção e fortalecimento de mecanismos de integridade, probidade e transparência" (PCMG, 2022).

Todos os eixos, já citados no capítulo 4, direta ou indiretamente, contribuem para o fortalecimento de um ambiente de ética e integridade na PCMG e coadunam com a compreensão mais moderna de aplicação do *compliance*.

É imprescindível o comprometimento da alta administração com a divulgação e execução de medidas que permitam sua adoção pela alta cúpula e demais unidades que compõe a Instituição. Nessa esteira, a criação e a divulgação do Plano de Integridade se traduzem em ações afirmativas do compromisso dos gestores da Instituição com o combate à corrupção e o desvio de condutas.

A disponibilização de canais de denúncia, os quais funcionam como uma espécie de controle social, também funciona como mecanismo de identificação de possíveis irregularidades, a exemplo do recebimento de denúncias de ilícitos criminais, assim como de atendimentos realizados fora de protocolos ou de forma desrespeitosa pelo servidor.

As ações voltadas à implementação do eixo voltado à transparência também permitem o maior controle social, sendo que a atualização e o incremento de informações no sítio institucional da PCMG, a ampliação da divulgação do e-SIC junto à população, a disponibilização de documentos em formato aberto e a consolidação e publicação de informações sobre gestão e governança, corroboram com a delimitação mais precisa de papéis e responsabilidades, fomentam a disseminação de dados públicos, aperfeiçoam os mecanismos de controle, além de facilitar o exercício do direito de acesso às informações públicas.

Na gestão de pessoas, a capacitação específica dos gestores, a realização de levantamentos periódicos das demandas por capacitação, a realização de campanha de atualização cadastral dos servidores, a oferta de capacitações e treinamentos continuados e permanentes e a pactuação de metas junto às equipes e unidades operacionais, podem contribuir significativamente para o desenvolvimento de competências individuais e coletivas, para a melhoria da prestação dos serviços, para o aumento do sentimento de pertencimento e valorização profissional, além de estimular novas habilidades profissionais.

Como se pode verificar, diversas ações estão sendo implementadas no âmbito da PCMG, visando fortalecer um ambiente de ética e integridade e, conseqüentemente, proporcionando um amadurecimento institucional.

Porém, desafios ligados à amplitude da implementação do *compliance* na PCMG também estão postos, pois diversas medidas, inclusive previstas no próprio Plano de Integridade, ainda não foram executadas.

Inicialmente, impende destacar que, para a criação do sistema de *compliance*, torna-se necessário a designação de um responsável para garantir que as normas estabelecidas estejam sendo cumpridas pelos seus envolvidos, exercendo a função de verdadeiro agente fiscalizador, chamado de *compliance officer*, que deverá gozar de autonomia para exercer tal função.

Além disso, a elaboração de um Plano de Combate à Fraude e Corrupção, a formalização do fluxo de consulta sobre conflito de interesse, a elaboração de um Código de Ética da PCMG, a instituição de parâmetros técnicos e objetivos para a ocupação de cargos estratégicos e/ou específicos, podem ser apontadas como medidas que poderiam potencializar a implementação do *compliance*, fortalecendo a reputação da PCMG e aumentando o engajamento em boas práticas relativas à ética e integridade.

6 CONCLUSÃO

A Administração Pública brasileira, visando desenvolver métodos que auxiliem a prevenção e detecção de desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos, bem como estimular uma cultura de ética e integridade, começa a adotar o *compliance*.

Mesmo sendo um tema incipiente no Brasil, o *compliance* já possui aplicação há décadas no direito comparado, em especial, nos Estados Unidos, cujos primórdios de aplicação marcam a década de 1940.

Desde então, o *compliance* foi aplicado, principalmente, no setor privado, mas em decorrência de Convenções Internacionais, a Lei nº

12.846/2013, conhecida como Lei Anticorrupção, previu expressamente que serão levados em consideração na aplicação de sanções “a existência de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica” (BRASIL, 2013).

Apesar de a Lei Anticorrupção ser considerada a gênese do *compliance* no Brasil, somente em 2016, com a Lei das Estatais, a expressão “*compliance*” foi expressamente utilizada.

Deve-se ressaltar que o *compliance* se refere a “estar em conformidade”, abarcando não apenas aspectos legais formais, a exemplo dos programas de integridade, mas a busca de condutas íntegras e baseadas em princípios éticos, refletindo, como consequência, os próprios valores de uma organização.

Não obstante a amplitude do *compliance*, a legislação e a maior parte da doutrina o tratam como sinônimo de programa de integridade.

Em decorrência da similaridade, verificou-se que os parâmetros ou pilares dos programas de integridade podem ser aplicados ao *compliance* e, em especial, seus benefícios, pois sua aplicação sinaliza a seriedade de uma instituição com obrigações legais e éticas.

Partindo das premissas da Política Mineira de Promoção da Integridade, a Polícia Civil de Minas Gerais lançou, em 2022, seu Plano de Integridade. O Plano de Integridade prevê 8 (oito) eixos temáticos de atuação, refletindo os valores almejados pela Instituição.

Nessa perspectiva, foram analisadas as ações adotadas pela Polícia Civil que refletem, efetivamente, a aplicação do *compliance*. Ações como a criação do Núcleo de Orientação, Prevenção e Controle, vinculado à Corregedoria-Geral de Polícia Civil – CGPC, a criação da Delegacia Especializada de Combate à Corrupção, a adesão ao Programa Nacional de Prevenção à Corrupção e a própria criação do Plano de Integridade são exemplos de que o *compliance* já é aplicado pela Polícia Judiciária mineira.

De forma complementar, verificou-se que ainda restam desafios a serem enfrentados pela Instituição, pois restam ações previstas no Plano de Integridade a serem executadas e que podem potencializar a promoção de uma cultura ética e a efetivação de um ambiente de integridade na PCMG.

Por fim, tem-se como resposta ao tema-problema apresentado que algumas ações que caracterizam o sistema *compliance* já estão sendo aplicadas na PCMG, confirmando a hipótese inicial de que o *compliance* pode ser uma ferramenta de concretização de seus valores, refletindo o

amadurecimento institucional e potencializando os padrões éticos e de integridade.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Presidência da República. **Decreto nº 11.129, de 11 de julho de 2022.** Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/___Ato2019-2022/2022/Decreto/D11129.htm. Acesso em: 23 ago. 2024.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 11.303, 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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13303.htm#:~:text=%C3%89%20vedada%20a%20participa%C3%A7%C3%A3o%20remunerada,Art. Acesso em: 23 ago. 2024.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013.** Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/%5C_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm. Acesso em: 27 ago. 2024.

CARARETTO, Vitor. **A importância do compliance nas instituições públicas.** 2021. Disponível em: <https://www.tcm.go.gov.br/escolatcm/artigo-a-importancia-do-compliance-nas-instituicoes-publicas/>. Acesso em: 14 ago. 2024.

CARVALHO, Murilo Alves de. O *compliance* e a nova Lei de Licitações. In: **Revista do TRF3** - Ano XXXIV - n. 156 - Jan./Mar. 2023, p. 15-32.

CIEKALSKI, Félix Alberto. **Compliance como ferramenta de melhoria da gestão e prevenção à prática da corrupção na Administração Pública brasileira.** 2019. 183 f. Dissertação (Mestrado) - Instituto Brasiliense de Direito Público – Escola de Administração de Brasília, Brasília, DF, 2019.

COMPETITION BUREAU CANADA. **Corporate Compliance Programs.** 2015. Disponível em: <https://competition-bureau.canada.ca/how-we-foster-competition/compliance-and-enforcement/corporate-compliance-programs>. Acesso em: 31 jul. 2024.

HOUSZ, Clara Ingen. *Compliance Program.* In: **Global Dictionary of Competition Law, Concurrences**, Art. Nº 12346. Sem data. Disponível em: <https://www.concurrences.com/en/dictionary/Compliance-programme>. Acesso em: 31 jul. 2024.

MINAS GERAIS. **Decreto nº 47.185, de 12 de maio de 2017.** Dispõe sobre o Plano Mineiro de Promoção da Integridade. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/DEC/47185/2017/?cons=1>. Acesso em: 23 ago. 2024.

MINAS GERAIS. **Decreto nº 48.419, de 16 de maio de 2022**. Dispõe sobre a Política Mineira de Promoção da Integridade. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/DEC/48419/2022/>. Acesso em: 23 ago. 2024.

MINAS GERAIS. **3ª Edição do Plano Anticorrupção do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais**, de 02 de maio de 2024. 2024. Disponível em: <https://cge.mg.gov.br/noticias-artigos/100-controladoria?start=5>. Acesso em: 27 ago. 2024.

MURPHY, Joe. **History: Compliance & ethics at the beginning**. 2022. Disponível em: <https://www.linkedin.com/pulse/history-compliance-ethics-beginning-joe-murphy-ccep>. Acesso em: 30 jul. 2024.

OLIVEIRA, Arley Cavalcante de; SANTOS, Mariana da Costa dos; OLIVEIRA, Nazareth Pires. *Compliance na Administração Pública: uma análise crítica sobre a natureza do instituto no setor público diante de outros mecanismos de controle*. In: **LexCult**, Rio de Janeiro, v. 3, n. 2, , mai./ago. 2019, p. 94-108. Disponível em: <http://lexcultccjf.trf2.jus.br/index.php/LexCult/article/view/241/183>. Acesso em: 06 ago. 2024.

PEREIRA, Adriana Ferreira; PEREIRA, Luciana Diniz Durães. *Compliance na gestão pública: perspectivas filosóficas acerca da transparência e integridade no setor público*. In: **Revista de Direito Administrativo e Gestão Pública**. Vol. 9, n. 2, 2023, p. 22-37. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/rdagp/article/view/10060>. Acesso em: 19 ago. 2024.

POLÍCIA CIVIL DE MINAS GERAIS. **Plano de Integridade da Polícia Civil de Minas Gerais. Abril/2022**. Disponível em: <https://intranet.pc.mg.gov.br/>. Acesso em: 23 ago. 2024.

POLÍCIA CIVIL DE MINAS GERAIS. **PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO 2023-2027. 2023**. Disponível em: <https://intranet.pc.mg.gov.br/pagina/planejamento>. Acesso em: 26 ago. 2024.

SOUZA, Silvia Regina; LIMA, Sandra Maciel; LUPI, André Lipp Pinto Basto. *Aplicabilidade do compliance na administração pública em face ao momento político atual brasileiro*. In: **Anais do I Congresso Ibro-Americano de Direito Empresarial e Cidadania**. Vol.01, nº.24, Curitiba, 2018. pp. 1- 22. Disponível em: <https://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/3274>. Acesso em: 01 ago. 2024.

TRAPP, Hugo Leonardo do Amaral Ferreira. *Compliance Na Lei Anticorrupção: Uma Análise Da Aplicação Prática Do Art. 7º, VIII, Da Lei 12.846/2013*. In: **Boletim Jurídico**. 2015. Disponível em: <https://www.boletimjuridico.com.br/artigos/trabalhos->

academicos/3421/compliance-lei-anticorrupcao-analise-aplicacao-pratica-art-7-viii-lei-12-8462013-. Acesso em: 30 jul. 2024.

VIEIRA, James Batista. BARRETO, Rodrigo Tavares de Souza. **Governança, Gestão de Riscos e Integridade**. Disponível em: https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/4281/1/5_Livro_Governan%C3%A7a%20Gest%C3%A3o%20de%20Riscos%20e%20Integridade.pdf. Acesso em 03 mar. 2024.

UNITED STATE DEPARTMENT OF LABOR. **History of the Office of Federal Contract Compliance Programs**. Disponível em: <https://www.dol.gov/agencies/ofccp/about/history>. Acesso em: 31 jul. 2024.