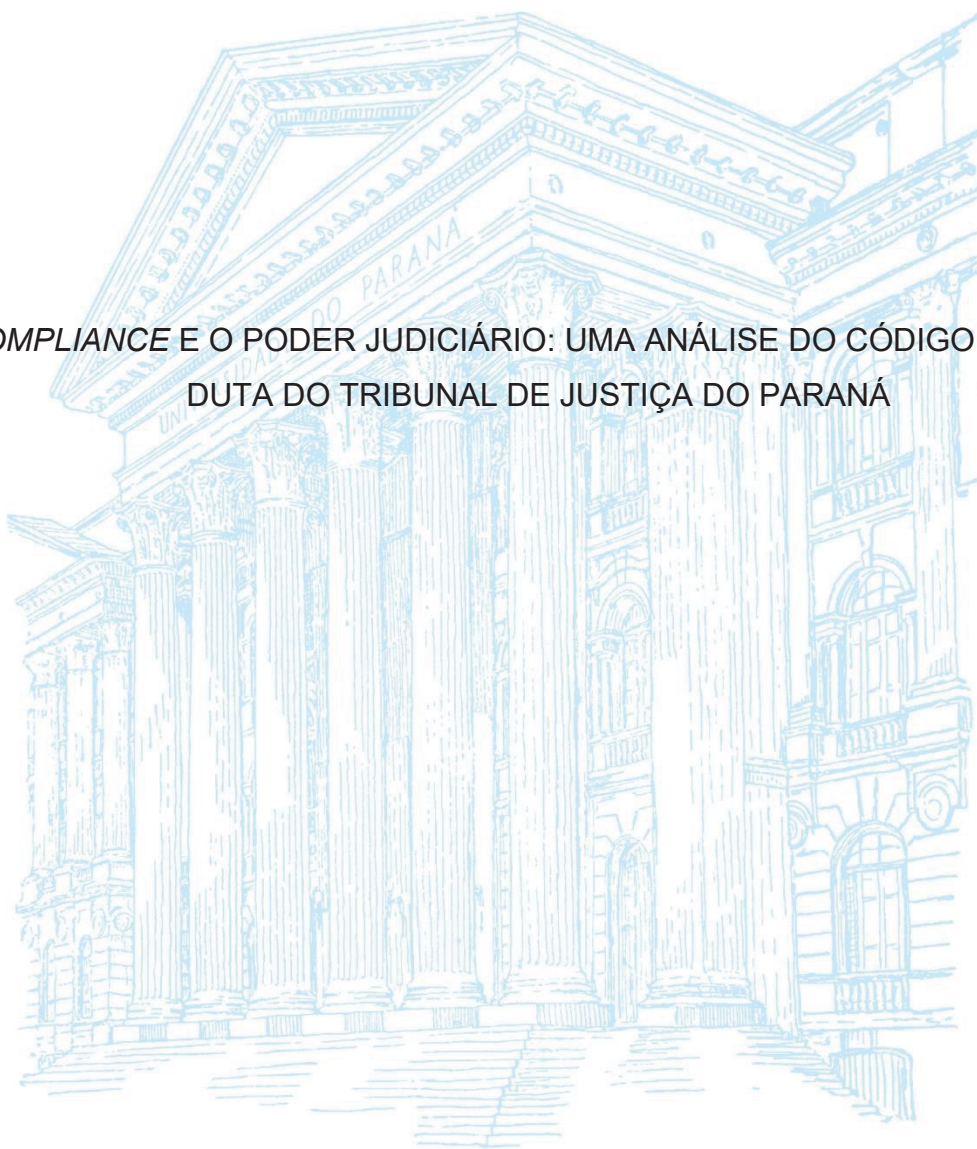


UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

ANGELA DOS PRAZERES

COMPLIANCE E O PODER JUDICIÁRIO: UMA ANÁLISE DO CÓDIGO DE CON-
DUTA DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO PARANÁ



CURITIBA

2025

ANGELA DOS PRAZERES

COMPLIANCE E O PODER JUDICIÁRIO: UMA ANÁLISE DO CÓDIGO DE CON-
DUTA DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO PARANÁ

Projeto Interdisciplinar apresentado ao curso de MBA em *Compliance* Empresarial, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em *Compliance* Empresarial.

Orientadora Profa. Dra. Mariana Medeiros Dantas de Melo Bressan.

CURITIBA

2025

RESUMO

O presente relatório interdisciplinar inicia com uma breve contextualização sobre o surgimento e a difusão do *compliance*. Em seguida, realiza uma análise técnica do código de conduta vigente do Tribunal de Justiça do Paraná, baseada na estrutura básica de um programa de integridade, conforme as normas IDW PS 980, UNE 19601 e ISO 37001 e 37301, além de um *checklist* com critérios prédefinidos. Os resultados indicaram que a norma interna em questão alcançou a pontuação máxima, com exceção dos itens relacionados à aplicação de medidas disciplinares e penalidades, que foram classificados como “não aplicável” (N/A). Isso ocorre porque, no âmbito público, tais questões devem ser resolvidas por meio de processos administrativos, garantindo-se o contraditório e a ampla defesa. Por fim, visando contribuir para o aprimoramento do documento analisado e da prestação da tutela jurisdicional, foram sugeridas ações direcionadas às decisões judiciais e ao projeto de linguagem simplificada do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

Palavras-chave: *Compliance*; Código de Conduta; Poder Judiciário.

SUMÁRIO

1 APRESENTAÇÃO	6
2 DIAGNÓSTICO PARA A CONSTRUÇÃO DA PROPOSTA.....	8
3 PROPOSTA TÉCNICA PARA A SOLUÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA	10
REFERÊNCIAS.....	11

1 APRESENTAÇÃO

O termo *compliance* advém do verbo em inglês “*to comply with*”. Significa, em síntese, o dever estar em conformidade. Nos últimos anos, seu uso tem se difundido ostensivamente na linguagem empresarial, com a finalidade de caracterizar uma preocupação com o cumprimento de regulamentos internos e externos impostos às atividades econômicas¹.

O ano de 1950 foi um marco importante, inaugurando a chamada “*era de compliance*”, quando a *Prudential Securities*, nos EUA, contratou advogados com intuito de acompanhar a legislação e monitorar as atividades de valores mobiliários. Mas somente na década de 1960 a *Securities and Exchange Commission* (SEC) passou a insistir na contratação de *compliance officers*, para que as organizações criassem procedimentos de controles internos e monitoramento².

A partir dos anos de 1980, as ações de *compliance* expandiram-se às demais atividades financeiras no mercado norte-americano, surgindo, em 1985, o *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (COSO). Em 1990, foram editadas pela *Financial Action Task Force* (GAFI/FATF) 40 recomendações, visando o combate ao crime de lavagem de dinheiro. Em 1996, a *Information Systems Audit and Control Foundation* (ISACA) publicou o guia *Control Objectives for Information and related Technology* (COBIT), formulado como ferramenta *framework* com orientação à gestão de Tecnologia de Informação. Em 1997, o Comitê da Basileia divulgou os 25 princípios para uma supervisão bancária eficaz, com destaque para o princípio n.º 14, que faz menção às atividades de controles internos e funções apropriadas e independentes de auditoria e de *compliance*³.

Em 2002, com o advento da Lei Sarbanes-Oxley, os estadunidenses buscaram acelerar o processo de adequação das corporações à conformidade legal e ética. E, em 2010, foi promulgada a *Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Act*, norma federal que passou a exigir que entidades financeiras que operassem com a presença de riscos sistêmicos deveriam estabelecer programas internos que

¹ GARCÍA CAVERO, Percy. ***Compliance y Lavado de Activos. CIIDPE – Centro de Investigación Interdisciplinar en Derecho Penal Económico***, ano de 2015, pp. 1-2. Disponível em: <http://www.ciidpe.com.ar>. Acesso em: 26 mar. 2025.

² LIMA NEGRÃO, Célia; FÁTIMA PONTELO, Juliana de. ***Compliance, Controles Internos e Riscos***. 2ª ed. Revisada e ampliada. Brasília: Editora SENAC, 2017, pp. 31-32.

³ LIMA NEGRÃO; FÁTIMA PONTELO, op. cit.

pudessem, de fato, garantir o adequado cumprimento das normativas que passaram a vigor. O reconhecimento dos *whistleblowers* como papel central na articulação do sistema de controle do cumprimento efetivo das normas e a elevação dos padrões normativos que configuram a inversão dos deveres de cuidado para assessores financeiros são considerados destaques da referida norma⁴.

No Brasil, promulgou-se, em 1998, a Lei n.º 9.613, que passou a tratar do crime de lavagem ou ocultação de bens, direitos e valores, da prevenção da utilização do Sistema Financeiro para ilícitos e criou o Conselho de Controle de Atividades Financeiras (COAF), cujo papel principal é o combate à lavagem de capitais e ao financiamento do terrorismo. No mesmo ano, publicou-se, ainda, a Resolução do Conselho Monetário Nacional do Banco Central do Brasil (CMN-BACEN) n.º 2.554, que dispõe sobre a implementação de sistema de controles internos.⁵

E, em 2013 e 2018, foram promulgadas as Leis n.º 12.846 e n.º 13.709, denominadas Lei Anticorrupção e Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), respectivamente. Ambas têm relação direta com as atividades de *compliance*. A primeira prevê, em seu 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. A segunda, por seu turno, impõe aos agentes de tratamento de dados pessoais, dentre outras ações, a adoção de medidas para prevenir a ocorrência de danos em suas operações.

No setor público, o *compliance* foi definido pelo Governo do Distrito Federal por meio do Decreto nº 39.736/2019, por exemplo, como sendo “um alinhamento e adesão a valores, princípios e normas para sustentar e priorizar o interesse público em relação ao interesse privado no setor público”⁶.

Para o desenvolvimento e a implementação de um programa de *compliance*, não existe um modelo ideal a ser observado, porquanto cada organização deverá fazê-lo de acordo com a sua realidade e necessidade⁷.

⁴ GONZÁLEZ DE LEÓN BERINI, Arturo. ***El Criminal Compliance en la Reforma Norteamericana de la Dodd-Frank***. In: KUHLEN, Lothar; MONTIEL, Juan Pablo e GIMENO, Íñigo Ortiz de Urbina (EE.). *Compliance y Teoría del Derecho Penal*. Madrid: Marcial Pons, 2013, p. 141.

⁵ MELLO JORGE SILVEIRA, Renato de; SAAD-DINIZ, Eduardo. ***Compliance, Direito Penal e Lei Anticorrupção***. São Paulo: Saraiva, 2017, pp. 180-181.

⁶ PRAZERES, Angela dos. ***Criminal compliance e a atuação do chief compliance officer***. In: *Revista da Academia Paranaense de Letras Jurídicas*. Ed. n.º 6. Curitiba: Livros Legais, 2021, p. 25.

⁷ PRAZERES, Angela dos. Op. cit.

Nada obstante, existem normas técnicas que podem fornecer orientações como, por exemplo, as normas IDW PS 980 (alemã), UNE 19601 (espanhola) e ISO 37001 e 37301 (padrão internacional)⁸. Todas elas consideram uma estrutura básica que leva em conta as seguintes ações: (i) envolvimento e comprometimento da alta direção; (ii) mapeamento, avaliação e classificação dos riscos; (iii) adoção de controles internos; (iv) adoção de códigos de conduta; (v) realização de treinamentos internos periódicos; (vi) adoção de canais internos de denúncias; (vii) apuração de eventuais denúncias por meio de investigações internas; (viii) realização de auditorias internas e *due diligence* em parcerias comerciais; e (ix) adoção de ações de correção (v.g. revisão dos controles internos, ações disciplinares e de incentivo, reparação de danos, acordos com autoridades públicas)⁹.

À luz do exposto, este projeto interdisciplinar tem como objetivo analisar a estrutura básica do *compliance* do Tribunal de Justiça do Paraná, especificamente a ação que se refere à adoção de um código de conduta.

Assim, o presente trabalho busca contribuir para o aprimoramento das normas internas e o funcionamento da instituição objeto de estudo. Para tanto, utiliza-se como metodologia a aplicação de um *checklist* com critérios predefinidos.

2 DIAGNÓSTICO PARA A CONSTRUÇÃO DA PROPOSTA

A adoção de códigos de ética como instrumento de orientação institucional tem origem na tradição corporativa norte-americana, onde esses documentos surgiram com foco em aspectos legais, disciplinares e punitivos, em resposta direta às exigências de stakeholders externos, como o governo, a sociedade civil e os consumidores. No contexto brasileiro, o Instituto Ethos amplia essa concepção ao afirmar que "o código de ética ou de compromisso social é um instrumento de realização da visão e missão da empresa, que orienta suas ações e explicita sua postura social a todos com quem mantém relações". Essa definição amplia o escopo do código, situ-

⁸ MONTANER FERNÁNDEZ, Raquel. **La estandarización de los sistemas de Gestión de cumplimiento**. In: SÁNCHEZ, Jesús-María (Dir.); MONTANER FERNÁNDEZ, Raquel (Coord.). Criminalidad de empresa y compliance: prevención y reacciones corporativas. Barcelona: 2013, pp. 145-147.

⁹ COCA VILA, Ivó. **¿Programas de cumplimiento como forma de autorregulación regulada?** In: SÁNCHEZ; MONTANER FERNÁNDEZ, 2013, pp. 57-59); CARVALHO, Itamar; CESAR ALMEIDA DE ABREU, Bruno; BUZATTO TAKAKI, Eloá. **Programas de compliance: o programa de integridade**. In: CARVALHO, André Castro; BERTOCELLI, Rodrigo de Pinho; ALVIM, Tiago Cripa; VENTURINI, Otávio [Coords.]. Manual de Compliance. Rio de Janeiro: Forense, 2021, pp. 99-113.

ando-o não apenas como norma interna de conduta, mas como um pilar da identidade e da responsabilidade institucional.

Partindo dessa perspectiva conceitual, este estudo procedeu à análise do Código de Conduta do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, com base em um conjunto de critérios objetivos previamente definidos, conforme demonstrado no Quadro 1. A avaliação teve como referência um guia de pontuação com 13 itens que contemplam aspectos essenciais de um programa de integridade institucional, incluindo conformidade legal, abrangência, governança, comunicação e atualização contínua.

Quadro 1 – Análise do Código de Conduta do TJ/PR

Critérios	Guia de critérios de pontuação
1. A empresa adota um código de conduta ética.	Sim – 2.
2. O código de conduta orienta o comportamento de todos os empregados, liderança e membros da governança.	Sim – 2.
3. O código de conduta da empresa foi avaliado e aprovado por diretoria ou órgão superior de governança.	Sim – 2.
4. O código de conduta da empresa está em conformidade com a Lei Brasileira anticorrupção 12.846/13.	Sim – 2.
5. A política de integridade prevê o afastamento de membros da alta direção envolvidos em atos de corrupção e fraude contra a administração pública.	Não se Aplica (N/A)
6. A empresa comunica às partes interessadas os padrões de conduta que orientam suas estratégias e forma de conduzir os negócios e suas operações.	Sim – 2.
7. A empresa dispõe de uma política de integridade (ou correlata) e a divulga a seus empregados, tanto em encontros presenciais quanto nas mídias de que dispõe, como site, intranet ou rede interna, material impresso, vídeos etc.	Sim – 2.
8. A empresa possui comitê ou conselho formal responsável por questões éticas internas e/ ou externas.	Sim – 2.
9. A política prevê e aplica medidas disciplinares, sanções e punições para as violações ao código de conduta e ao programa de integridade de forma proporcional à gravidade dos atos cometidos, sendo aplicáveis a todos os empregados, incluindo lideranças e membros da governança.	Não se Aplica (N/A)
10. A empresa insere sua política de integridade ou correlata nos contratos com seus fornecedores.	Sim – 2.
11. O código de conduta da empresa é revisado e atualizado periodicamente.	Sim – 2.
12. A política de integridade é revisada e aperfeiçoada periodicamente, considerando os resultados das atividades realizadas no âmbito do programa e a partir de novas análises de risco com foco em integridade.	Sim – 2.
13. A empresa possui sanções ou punições formais e as aplica em caso de violação do código de conduta por parte de seus fornecedores ou parceiros de negócios.	Não se Aplica (N/A)

Fonte: Elaborado pela autora

A análise demonstrou que o referido código obteve pontuação máxima em todos os critérios aplicáveis, com exceção dos itens relacionados à previsão de sanções disciplinares e punitivas, que foram marcados como "Não se Aplica (N/A)". Essa exceção decorre do fato de que, na esfera pública, a aplicação de penalidades a agentes públicos deve necessariamente observar o devido processo legal, por meio da instauração de processo administrativo, assegurados o contraditório e a ampla defesa. Assim, a ausência de previsão de sanções diretas no código de conduta não representa uma lacuna, mas sim uma adequação ao regime jurídico-administrativo vigente.

Nos demais critérios avaliados, verificou-se aderência plena às boas práticas de integridade e governança. O código contempla orientações claras para todos os colaboradores e membros da governança institucional, possui aprovação por instância superior, está em conformidade com a Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013), é amplamente divulgado por diferentes canais internos e externos, e passa por revisões periódicas com base em análises de risco e resultados do programa de integridade. Além disso, foi identificada a existência de um comitê ou conselho responsável por zelar pelas questões éticas, o que fortalece o sistema interno de conformidade.

3 PROPOSTA TÉCNICA PARA A SOLUÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA

Como proposta de aprimoramento do Código de Conduta analisado, recomenda-se a incorporação de diretrizes alinhadas ao Pacto Nacional do Judiciário pela Linguagem Simples, iniciativa do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) que visa democratizar o acesso à informação jurídica e ampliar a compreensão dos atos do Poder Judiciário por parte da população. A inclusão de orientações relacionadas à comunicação clara e acessível é essencial para promover uma cultura organizacional mais transparente, empática e comprometida com a cidadania, além de reforçar a integridade institucional.

Nesse sentido, sugere-se que o Código de Conduta passe a orientar expressamente seus membros quanto à necessidade de evitar o uso de jargões técnicos excessivos ou expressões formais desnecessárias, que frequentemente dificultam a compreensão por parte do público externo. A simplificação da linguagem jurídica não significa perda de rigor técnico, mas sim a adequação do discurso às necessidades

de comunicação com diferentes públicos, sobretudo aqueles que não possuem formação jurídica. O uso de linguagem direta, clara e concisa deve ser incentivado em todos os instrumentos institucionais, incluindo documentos oficiais, despachos, decisões, comunicados e manifestações públicas.

Adicionalmente, é fundamental que o conteúdo das decisões judiciais, sempre que possível, seja acompanhado de explicações objetivas sobre os seus impactos na vida do cidadão, contribuindo para a humanização do processo decisório e o fortalecimento da confiança da sociedade no sistema de justiça. Recomenda-se, ainda, que nas sessões de julgamento, os votos sejam apresentados em versões resumidas e acessíveis, sem prejuízo da juntada integral das fundamentações técnicas nos autos, garantindo, assim, a transparência e a celeridade das comunicações.

Outro aspecto relevante diz respeito à reformulação dos protocolos de eventos institucionais, priorizando pronunciamentos objetivos e diretos, além da eliminação de formalidades que não agregam valor ao conteúdo a ser transmitido. Essa postura reforça o compromisso com a eficiência da comunicação institucional e o respeito ao tempo e à atenção do público envolvido.

Por fim, é imprescindível que o Código de Conduta inclua orientações específicas quanto à promoção da acessibilidade comunicacional, assegurando que todas as manifestações institucionais sejam compreensíveis e respeitosas à diversidade da sociedade. Isso implica considerar o uso de recursos como tradução em Libras, audiodescrição e linguagem inclusiva, garantindo que pessoas com deficiência também tenham acesso pleno às informações produzidas pela organização.

A incorporação dessas diretrizes ao Código de Conduta contribuirá não apenas para a conformidade com as orientações do CNJ, mas também para a consolidação de uma postura institucional comprometida com a clareza, a inclusão e a responsabilidade social, fortalecendo os princípios de governança e integridade organizacional.

REFERÊNCIAS

PRAZERES. Angela dos. ***Criminal compliance e a atuação do chief compliance officer***. In: Revista da Academia Paranaense de Letras Jurídicas. Ed. n.º 6. Curitiba: Livros Legais, 2021.

CARVALHO, Itamar; CESAR ALMEIDA DE ABREU, Bruno; BUZATTO TAKAKI, Eloá. **Programas de compliance: o programa de integridade**. In: CARVALHO, André Castro; BERTOCELLI, Rodrigo de Pinho; ALVIM, Tiago Cripa; VENTURINI, Otavio [Coords.]. Manual de Compliance. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

COCA VILA, Ivó. **¿Programas de cumplimiento como forma de autorregulación regulada?** In: SÁNCHEZ; MONTANER FERNÁNDEZ, 2013.

GARCÍA CAVERO, Percy. **Compliance y Lavado de Activos**. CIIDPE – Centro de Investigación Interdisciplinar en Derecho Penal Económico, ano de 2015. Disponível em: <http://www.ciidpe.com.ar>. Acesso em: 11 mai. 2025.

GONZÁLEZ DE LEÓN BERINI, Arturo. **El Criminal Compliance en la Reforma Norteamericana de la Dodd-Frank**. In: KUHLEN, Lothar; MONTIEL, Juan Pablo e GIMENO, Íñigo Ortiz de Urbina (EE.). Compliance y Teoría del Derecho Penal. Madrid: Marcial Pons, 2013.

MELLO JORGE SILVEIRA, Renato de; SAAD-DINIZ, Eduardo. **Compliance, Direito Penal e Lei Anticorrupção**. São Paulo: Saraiva, 2017.

MONTANER FERNÁNDEZ, Raquel. **La estandarización de los sistemas de Gestión de cumplimiento**. In: SÁNCHEZ, Jesús-María (Dir.); MONTANER FERNÁNDEZ, Raquel (Coord.). Criminalidad de empresa y compliance: prevención y reacciones corporativas. Barcelona: 2013.

PAINE, Lynn S. Managing for Organizational Integrity. Harvard Business Review. Massachusetts, v. 72, n. 2, p. 106-117, mar. /abr. 1994. Apud CHERMAN, Andréa, et al. **Códigos de ética corporativa e a tomada de decisão ética: instrumentos de gestão e orientação de valores organizacionais?** Disponível em: < <https://www.scielo.br>>. Acesso em 26 de abr. 2025.