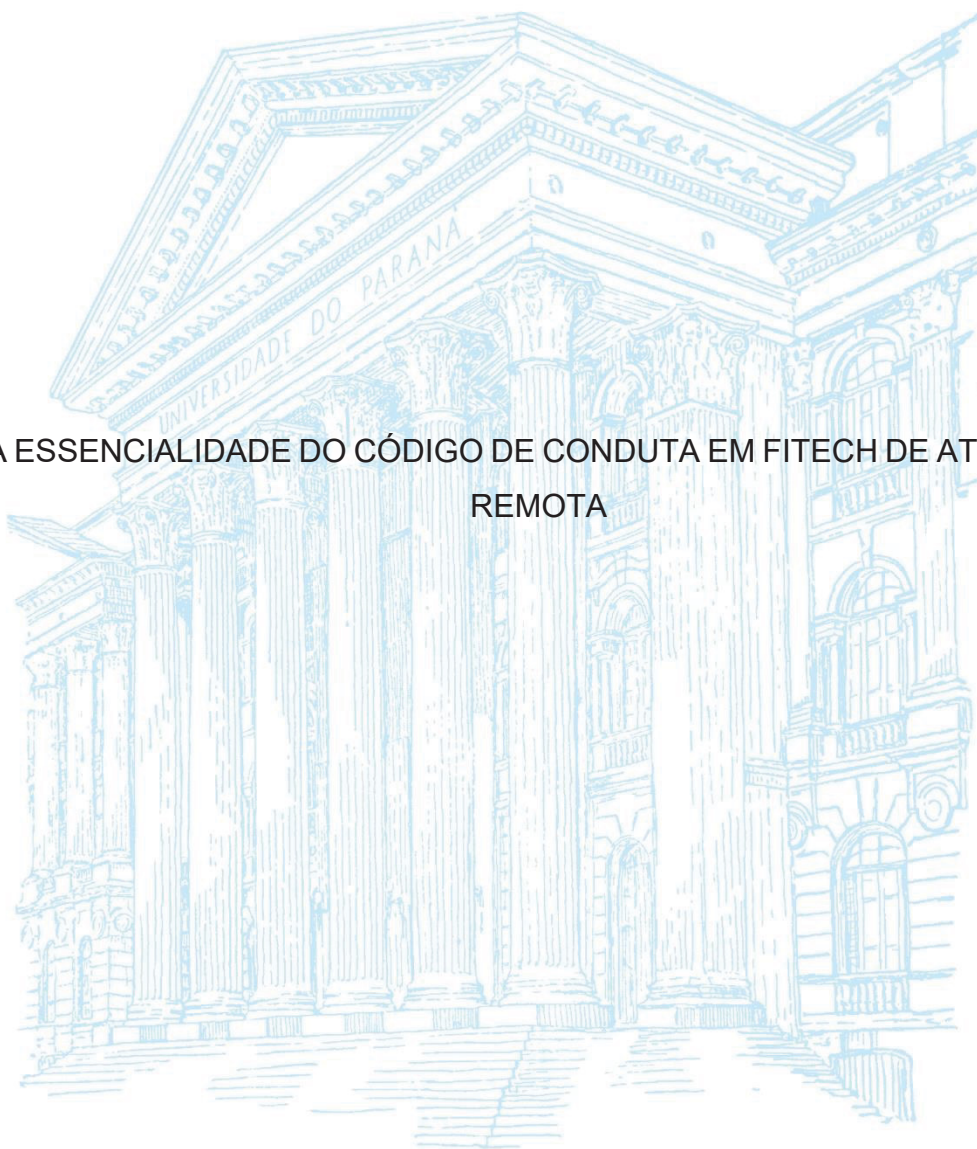


UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

AMANDA JOLY

A ESSENCIALIDADE DO CÓDIGO DE CONDUTA EM FITECH DE ATUAÇÃO
REMOTA



CURITIBA

2025

AMANDA JOLY

A ESSENCIALIDADE DO CÓDIGO DE CONDUTA EM FITECH DE ATUAÇÃO
REMOTA

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

Orientador(a): Prof(a). Dr(a). Mariana Medeiros Dantas Melo Bressan

CURITIBA - PR

2025

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar a efetividade do código de conduta implementado em uma *fintech* brasileira que atua de forma online, mediante utilização do teletrabalho, indicando as necessidades de melhoria para a melhor efetividade do documento. Considerando o crescimento da empresa, é fundamental avaliar as alterações necessárias no código de conduta para que se tenha uma mitigação de riscos ainda maior considerando seu modelo de operação. A partir de um diagnóstico realizado com base em critérios de boas práticas de compliance, foram verificados pontos positivos no documento objeto da análise, com a existência de um código de conduta bem estruturado e alinhado à Lei 12.846/13 (Lei Anticorrupção). Da mesma forma, verificou-se que a empresa faz uma boa divulgação de seu conteúdo aos colaboradores e partes interessadas. No entanto, também ficou evidente a ausência de cláusulas específicas como a de aplicação de sanções e medidas disciplinares, incluindo para membros de alta direção, e a não implementação de mecanismos formais de afastamento em caso de alguma prática ilícita. Além disso, ficou constatado que a empresa analisada realiza as atualizações no código somente em datas fixas, desconsiderando eventuais mudanças que ocorrem na rotina da empresa. Diante de tal cenário, o presente trabalho propõe a contratação de uma consultoria de compliance para revisão integral do documento, mediante realização de uma matriz de riscos para avaliação minuciosa e realização das mudanças necessárias. A proposta desse trabalho inclui também ações para garantir ampla divulgação do novo conteúdo do código e treinamentos periódicos. A implementação dessas medidas contribuirá para uma cultura organizacional ética na *fintech*, diminuindo os riscos de uma empresa digital que tem seus clientes e colaboradores distantes.

Palavras-chave: Compliance. Código de Conduta. *Fintech*.

SUMÁRIO

1 APRESENTAÇÃO	6
2 DIAGNÓSTICO PARA A CONSTRUÇÃO DA PROPOSTA.....	9
3 PROPOSTA TÉCNICA PARA A SOLUÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA	11
REFERÊNCIAS.....	15

1 APRESENTAÇÃO

Com o intuito de inovar, melhorar e automatizar os serviços do mercado financeiro, as *fintechs* (expressão que combina a ideia de tecnologia com finanças) passaram a ganhar grande espaço no mercado brasileiro.

Por ter como finalidade principal oferecer soluções financeiras inovadoras, com a diminuição da burocratização e a digitalização de muitos serviços, é extremamente comum que tais empresas realizem a contratação de seus produtos de forma virtual, sem a necessidade de qualquer deslocamento do consumidor, seja pessoa física ou jurídica.

Da mesma forma, por se tratarem de empresas novas que não necessitam de um espaço físico de grande porte, é também comum que ocorra a implementação do teletrabalho, em que cada colaborador realiza suas atividades em qualquer município do país.

É exatamente o que ocorre com a empresa a ser analisada no presente trabalho. Trata-se de uma *fintech* com sede na cidade de Joinville, em Santa Catarina, que disponibiliza ao mercado soluções financeiras que automatizam a gestão e a liquidação de pagamentos para pessoas jurídicas.¹

Em funcionamento desde o ano de 2019, ela oferece uma plataforma robusta e completa que permite realizar transferências bancárias de maneira ágil por meio do próprio site e se encontra em constante crescimento. No ano de 2023, a empresa alcançou um marco significativo e movimentou perto de R\$ 19 bilhões, com mais de 43 milhões de transações realizadas.²

Um dos fatores essenciais para tal conquista e crescimento da empresa decorre do fato de todos os produtos serem fornecidos de forma totalmente online, podendo ser utilizado por qualquer empresa presente no território nacional, sem a

¹ TRANSFEERA. Disponível em: transfeera.com. Acesso em: 14 de dez. de 2024.

² TI INSIDE. Com mais de R\$ 18 bilhões movimentados em 2023, Transfeera tem plano agressivo de crescimento em 2024. Disponível em: <https://tiinside.com.br/25/03/2024/com-mais-de-r-18-bilhoes-movimentado-em-2023-transfeera-tem-plano-de-agressivo-de-crescimento-em-2024/#:~:text=Neg%C3%B3cios-,Com%20mais%20de%20R%24%2018%20bilh%C3%B5es%20movimentado%20em%202023%2C%20Transfeera,agressivo%20de%20crescimento%20em%202024&text=Crescendo%20em%20ritmo%20constante%2C%20a,bilh%C3%B5es%20ao%20longo%20do%20ano>. Acesso em: 14 de dez. de 2024.

necessidade da abertura de filiais e contratação de novos funcionários para atendimento local.

Da mesma forma, conforme já mencionado, a empresa aqui analisada implementou desde sua criação o teletrabalho, fazendo com que a busca por funcionários qualificados para os cargos seja ainda mais abrangente, englobando todos os estados e municípios do país.

Em que pese esse tipo de contratação e a disponibilidade dos serviços online sejam de extrema relevância para o crescimento da empresa, é também essencial reconhecer que os riscos que a abrangem estas contratações a distância, e assim, implementar todos os processos necessários para diminuição das ameaças presentes nesta forma de funcionamento.

Nesse contexto, a elaboração e a disponibilização de código de conduta para todos os colaboradores, parceiros e clientes, conhecidos como stakeholders, mostra-se fundamental para garantir um crescimento saudável da empresa.

O código de conduta, trata-se de um documento que expõe os valores da organização, regras do comportamento esperado, os compromissos da empresa, e orientações de atuação. Conforme expõe o Instituto de Ética nos Negócios, o código de ética e de conduta pode ser definido como:

“a declaração do conjunto de direitos, deveres e responsabilidades empresariais para com os Stakeholders, refletindo a cultura, os princípios e os valores, a atuação socioambiental e o conjunto das normas de conduta para dirigentes, executivos e colaboradores bem como para as empresas integrantes da cadeia produtiva, mediante os quais atuam as premissas que enriquecem os processos decisórios da empresa e orientam o seu comportamento. Além disto, deve ser o principal instrumento da Governança Corporativa e da gestão estratégica para se tornar um aliado das empresas”³

O autor Luis Roberto Antonik também explica, em seu livro *Compliance, Ética, Responsabilidade Social e Empresarial* que:

“O código de ética reúne as intenções da empresa e revela como ela pretende tratar clientes, concorrentes e fornecedores e, ainda, atuar em relação às autoridades regulatórias. O código de ética é um documento referencial, uma declaração de boas intenções, não uma lei ou um ‘seguro de disciplina e boa

³ KIYOHARA, Jefferson; CHOR, Yaniv. Código de ética corporativo: um guia para orientar condutas éticas nas empresas. Revista *Ética nos Negócios*, Instituto Brasileiro de Ética nos Negócios, Campinas, 2018.

conduta’.

O fato de uma empresa possuir um código de ética indica que ela tem bons propósitos e pretende mostrar uma atuação diferenciada no mercado.”⁴

Fica definido, então, que esse código funciona como a lei maior da empresa, comparando-a com uma constituição, com a função principal de introduzir um tipo de contrato social dentro da companhia, que assim liga essa pessoa jurídica aos vários indevidos e grupos que interagem de alguma forma com seus negócios.⁵

Em razão disso, o documento deve ser elaborado objetivando a clareza de suas informações, sempre focando em sua acessibilidade, a fim de garantir que todos estejam alinhados com a cultura da empresa, utilizando os seus serviços dentro do esperado.

Essa implementação de um código de conduta completo e acessível acaba sendo ainda mais relevante em casos como esses da empresa analisada em que colaboradores e clientes se encontram em regiões diferentes do país, pois dessa forma fica ainda mais garantido que todos estejam alinhados com os valores e regras da companhia, independentemente de onde se encontra.

Por essa razão, o presente projeto tem como objetivo analisar o código de conduta na empresa escolhida, a fim de garantir que seu conteúdo está cumprindo sua função de disseminar suas diretrizes e princípios, como também, avaliar se a forma de sua disponibilidade também cumpre sua função.

Com essa avaliação, espera-se que o presente projeto possa avaliar se haveria algum ponto de melhoria a ser implementado no código de conduta redigido pela empresa, promovendo de forma ainda mais efetiva a integridade e a transparência, e alinhando as ações dos colaboradores e terceiros interessados com os valores da empresa.

⁴ ANTONIK, Luis R. **Compliance, Ética, Responsabilidade Social e Empresarial**. Rio de Janeiro: Editora Alta Books, 2016. *E-book*. p.167. ISBN 9786555206708. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555206708/>. Acesso em: 03 abr. 2025.

⁵ KIYOHARA, Jefferson; CHOR, Yaniv. Código de ética corporativo: um guia para orientar condutas éticas nas empresas. Revista Ética nos Negócios, Instituto Brasileiro de Ética nos Negócios, Campinas, 2018.

2 DIAGNÓSTICO PARA A CONSTRUÇÃO DA PROPOSTA

Conforme tratado na apresentação acima, o código de conduta passa a ser implementado nas companhias com a finalidade de direcionar o comportamento dos diretores, acionistas, investidores, funcionários, prestadores de serviços, parceiros, ou quaisquer outros terceiros interessados que se relacionem com a empresa de alguma forma.

Esse documento, em resumo trata-se de um roteiro para auxiliar na rotina e relacionamentos do dia a dia. Por essa razão, é de extrema importância a realização de um checklist para avaliação de sua implementação. No presente caso analisado - uma *fintech* que adere ao trabalho remoto - foram avaliados os seguintes critérios e as orientações de pontuação referentes à análise do código de conduta atualmente em vigor, conforme demonstrado no Quadro 1.

Quadro 1 – Análise do Código de Conduta de uma *Fintech*

Crítérios	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 – 1
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 – 1
10. A empresa insere sua política de integridade ou correlata nos contratos com seus fornecedores.	Não – 1
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	Não – 1

programa e a partir de novas análises de risco com foco em integridade.	
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 – 1

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme nota-se, de maneira geral a companhia apresentou um resultado positivo, com pontuação final 21 e com resposta positiva a maioria dos requisitos. No entanto, algumas das condições não estão sendo implementadas atualmente, o que pode colocar em risco a eficácia do código.

O ponto de maior atenção, considerando a forma de funcionamento da empresa e seus serviços, seria a questão da não revisão e aperfeiçoamento do código levando em consideração os resultados e novas análises de risco, uma vez que se trata de uma instituição financeira que precisa constantemente estar de acordo com as resoluções do mercado financeiro, e que precisa estar de acordo com as novas práticas de segurança e implementações de tecnologia do mercado.

Atualizações periódicas somente levando em conta datas específicas podem não se mostrar suficientes no presente mercado analisado. Outra questão de extrema importância que carece de melhorias trata-se da não previsão de sanções ou punições em caso de descumprimento, tanto para colaboradores como para diretores e acionistas. Não possuir tal previsão pode deixar a companhia sem um poder de resposta em caso de descumprimento das normas internas, fazendo com que comportamentos inadequados se perpetuem, comprometendo a eficácia dos mecanismos de governança, principalmente por se tratar de tele serviços e serviços online.

Além disso, em que pese o código de conduta esteja disponibilizado em seu site, seria essencial que o documento fosse enviado diretamente aos prestadores de serviço, clientes e parceiros, para garantir que estes terceiros realmente tenham tido acesso ao documento.

Nesse sentido, com base na avaliação aqui realizada, nota-se que o código de conduta se mostra completo e bem estruturado, abrangendo assuntos de extrema importância para o funcionamento da companhia, principalmente aqueles referentes a Lei Brasileira anticorrupção (12.846/13). No entanto existem melhorias que podem ser implementadas para garantir sua maior eficácia em sua implementação.

3 PROPOSTA TÉCNICA PARA A SOLUÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA

Conforme nota-se dos tópicos anteriores, a empresa aqui analisada possui dois pontos de atenção no que se refere à sua forma de funcionamento: i) a empresa presta serviços financeiros, fazendo com que seja necessária uma maior atenção quanto às regras de anticorrupção (Lei 12.846/13), e; ii) se trata de uma empresa de tecnologia que contrata colaboradores e fornece serviços à distância, que não possui um contato direto com nenhuma das partes (contratantes e contratados).

Por essa razão, mostra-se essencial que as necessidades de melhorias indicadas no item 2 deste documento sejam implementadas, para assim haver uma diminuição de riscos no funcionamento da companhia.

Logo, seria essencial que a *fintech* contratasse um serviço terceirizado e especializado para realizar uma análise da empresa como um todo, e assim elaborar um código de conduta que realmente se mostre efetiva para suas funções.

Ressalta-se aqui que a contratação do serviço terceirizado seria essencial, pois a análise feita pela pessoa ou empresa contratada seria totalmente imparcial, o que muitas vezes não ocorre quando esse trabalho é realizado por uma pessoa interna.

Para iniciar o trabalho de elaboração do documento final do código de conduta é essencial que, no primeiro momento, esse terceiro contratado conheça a empresa como um todo antes da sua elaboração. Por essa razão, seria um trabalho de cerca de dois meses de duração, que pode chegar a um valor base de R\$ 10.000,00.

Assim, com o serviço devidamente contratado, o primeiro passo seria realizar uma reunião inicial com a alta diretoria não só para conhecer melhor a empresa pelos olhos daqueles que gerenciam, mas, principalmente, para reforçar a necessidade de comprometimento da alta administração para cumprir e seguir o que se encontra no código, a fim de garantir sua efetividade.

Cumprе ressaltar que no presente caso, essa reunião inicial com a alta direção mostra-se ainda mais essencial, pois como foi analisado no item 2 desse documento, não há qualquer previsão de afastamento de membros da alta direção envolvidos em atos de corrupção e fraude contra a administração pública.

Consequentemente, seria essencial abordar tal assunto diretamente com esse grupo, para entenderem a importância de tal previsão em seus documentos internos.

Após esse alinhamento com a alta direção, é de extrema importância que o profissional de compliance contratado também passe a fazer alinhamentos com alguns demais colaboradores que atuam diretamente na rotina da empresa, para entender como funciona a cultura na rotina da empresa, e também para avaliar seu grau de segurança.

Finalizando essa parte de reuniões e entrevistas, o profissional contratado deve realizar um estudo interno e mapear as principais informações para o código de conduta, sendo estas: a cultura da empresa, qual o grau de comprometimento da alta direção, como é o relacionamento dos gestores com os subordinados, como é o relacionamento dos colaboradores entre si, quais são os processos internos implementados, e qual a probabilidade de descumprimento das regras internas por um colaborador ou cliente.

Ressalta-se que no presente caso, por se tratar de uma empresa que presta serviços online e que não possui qualquer previsão de sanções e penalidades em seu código e políticas, seria essencial que a pessoa responsável para elaborar o código focasse nesses pontos em seu estudo interno.

Com base nisso, é possível realizar uma matriz de riscos e consequentemente um plano de ação, para assim garantir que o novo código de conduta a ser elaborado realmente atinja os pontos de fragilidade da empresa.

Antes da elaboração do código, é de extrema importância que a alta direção e o compliance interno da empresa tenha acesso a todo esse estudo, avaliação de riscos e plano de ação elaborado pela contratada, uma vez que o acompanhamento interno garantirá uma maior efetividade de todo processo, considerando que todas as partes estarão devidamente alinhadas.

A partir disso, com todos cientes dos procedimentos realizados até então, passa-se a elaborar o novo código de conduta.

Conforme foi devidamente incluído no primeiro capítulo deste trabalho, Luis Roberto Antonik explica que o código de conduta é o documento que reúne as intenções da empresa e como ela pretende se portar perante os demais terceiros interessados.

Assim, para elaboração do documento a ser implementado na *fintech*, as informações e estudos realizados devem ser levados em conta para garantir que todas as necessidades da *fintech* aqui analisadas sejam devidamente tratadas.

Em que pese muito dos pontos analisados na tabela do item 2 tenham sido positivos, uma revisão geral do documento deve ser feita, pois como indicado, a empresa não possuía o padrão de revisar e aperfeiçoar periodicamente.

Essa atualização é pela empresa feita somente em uma data específica do ano, indicando que muito possível alguns dos tópicos possivelmente estavam em desacordo com o praticado pela *fintech*.

Com todos os pontos sobre valores, missão e forma de funcionamento da empresa devidamente validados e atualizados no código. Passa-se então a analisar aqueles tópicos essenciais que não estavam nem mesmo previstos:

- “i) sanções ou punições formais de parceiros e fornecedores;
- ii) 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; e,
- iii) afastamento de membros da alta direção envolvidos em atos de corrupção e fraude contra a administração pública.”

Conforme já aqui tratado, a empresa como um todo não possui um contato direto e presencial com seus colaboradores, parceiros e clientes.

Por esse motivo, as sanções e medidas disciplinares precisam estar evidentes para todos, uma vez que o conhecimento de que existem tais punições, por si só, já auxiliam a empresa para que não ocorra nenhum tipo de violação que venha a prejudicar a empresa.

Principalmente por se tratar de uma *fintech*, a menção de existência de uma política interna de não corrupção, aliada com sanções para caso venha a ocorrer mostra-se essencial.

Com isso, a empresa consegue evidenciar não só aos seus *stakeholders*, mas também ao poder público o seu comprometimento em não incidir em tal crime.

Nesse sentido, a apresentação de medidas disciplinares e sanções deve ser inserida no código por aquele responsável por elaborá-lo, uma vez que apresentar regras sem indicar suas consequências de descumprimento acaba por fazer com que o código não tenha a seriedade devida.

Após a sua devida elaboração, uma nova reunião com a alta diretoria deve ser realizada a fim de apresentar a minuta final para validação.

Com essa concordância, o documento deve ser assinado pelos diretores e sócios, conforme dispõe o contrato social da empresa, para que assim o documento tenha validade, revogando o código de conduta antigo que não mais se aplicará.

Importante frisar que os passos a serem seguidos pela empresa após essa assinatura do documento são de extrema importância, pois de nada adiantaria ter seu conteúdo revisado, se ele não está acessível para todos os terceiros interessados.

Por essa razão, uma reunião com todos os colaboradores deve ser agendada para que assim o conteúdo do novo documento seja apresentado e devidamente explicado, afim de garantir que todos estejam cientes e de acordo com suas previsões.

Além disso, esse novo código também deve ser enviado para todos os prestadores, fornecedores, clientes, uma vez que tais novas regras também são aplicadas para esses terceiros.

Por fim, o documento elaborado deve estar em constante revisão, principalmente se houver algum tipo de alteração no funcionamento da empresa.

Apenas a título de exemplo, caso a empresa passe a contratar colaboradores para trabalhar de forma presencial, novas regras precisarão ser previstas, principalmente no que refere ao funcionamento do escritório e o respeito entre colaboradores.

O código de conduta é um documento que resguarda os valores da empresa e funciona como a lei maior da empresa e atua como o contrato social da companhia, como bem explicado pelo Jeffeerson Kiyohara no capítulo primeiro deste trabalho.

Dessa forma, para que o novo código de conduta seja efetivo, uma série de condutas serão necessárias: divulgação, implementação de treinamentos periódicos, como também, criação de canais seguros e acessível para dúvidas ou até denúncias.

O simples ato de redigir o documento, sem que haja esse acompanhamento e engajamento, principalmente da alta administração, pode comprometer significativamente a credibilidade e aplicabilidade das regras de condutas como um todo.

Por fim, é importante ressaltar que o código de conduta, além de refletir nos valores institucionais, é um instrumento essencial para que haja uma mitigação dos riscos inerentes das atividades empresarias.

Sua aplicação eficaz demonstra o comprometimento com a ética e o cumprimento das normas legais e regulatórias, o que leva a um ambiente corporativo confiável.

No entanto, é imprescindível reconhecer que a efetiva implementação do Código de Conduta enfrenta, na prática, uma série de desafios operacionais. Dentre as principais barreiras, destaca-se a dificuldade na realização de fiscalização contínua, especialmente em ambientes corporativos que operam de forma híbrida ou remota.

A limitação no monitoramento presencial exige o desenvolvimento e a adoção de mecanismos tecnológicos que possibilitem o acompanhamento dos procedimentos, sem que isso represente invasão de privacidade ou quebra de confiança.

Ademais, a construção de uma cultura ética sólida demanda o engajamento efetivo de todos os stakeholders — sócios, colaboradores, fornecedores, parceiros e até clientes. Muitas vezes, a resistência cultural, a falta de compreensão sobre a importância do código ou a percepção de que se trata apenas de um documento formal, e não de um compromisso prático, podem comprometer sua efetividade.

Diante disso, é fundamental que a organização estabeleça estratégias de comunicação clara, treinamentos periódicos e canais de denúncia acessíveis e seguros.

REFERÊNCIAS

ANTONIK, Luis R. **Compliance, Ética, Responsabilidade Social e Empresarial.**

Rio de Janeiro: Editora Alta Books, 2016. *E-book*. p.167. ISBN 9786555206708.

Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555206708/>. Acesso em: 03 abr. 2025

KIYOHARA, Jefferson; CHOR, Yaniv. Código de ética corporativo: um guia para orientar condutas éticas nas empresas. Revista *Ética nos Negócios*, Instituto Brasileiro de Ética nos Negócios, Campinas, 2018.

TRANSFEERA. Disponível em: transfeera.com. Acesso em: 14 de dez. de 2024

TI INSIDE. Com mais de R\$ 18 bilhões movimentados em 2023, Transfeera tem plano agressivo de crescimento em 2024. Disponível em:

[https://tiinside.com.br/25/03/2024/com-mais-de-r-18-bilhoes-movimentado-em-2023-transfeera-tem-plano-de-agressivo-de-crescimento-em-](https://tiinside.com.br/25/03/2024/com-mais-de-r-18-bilhoes-movimentado-em-2023-transfeera-tem-plano-de-agressivo-de-crescimento-em-2024/#:~:text=Neg%C3%B3cios-)

[2024/#:~:text=Neg%C3%B3cios-](https://tiinside.com.br/25/03/2024/com-mais-de-r-18-bilhoes-movimentado-em-2023-transfeera-tem-plano-de-agressivo-de-crescimento-em-2024/#:~:text=Neg%C3%B3cios-)

[,Com%20mais%20de%20R%24%2018%20bilh%C3%B5es%20movimentado%20em%202023%2C%20Transfeera,agressivo%20de%20crescimento%20em%202024&text=Crescendo%20em%20ritmo%20constante%2C%20a,bilh%C3%B5es%20ao%20longo%20do%20ano.](https://tiinside.com.br/25/03/2024/com-mais-de-r-18-bilhoes-movimentado-em-2023-transfeera-tem-plano-de-agressivo-de-crescimento-em-2024/#:~:text=Neg%C3%B3cios-)