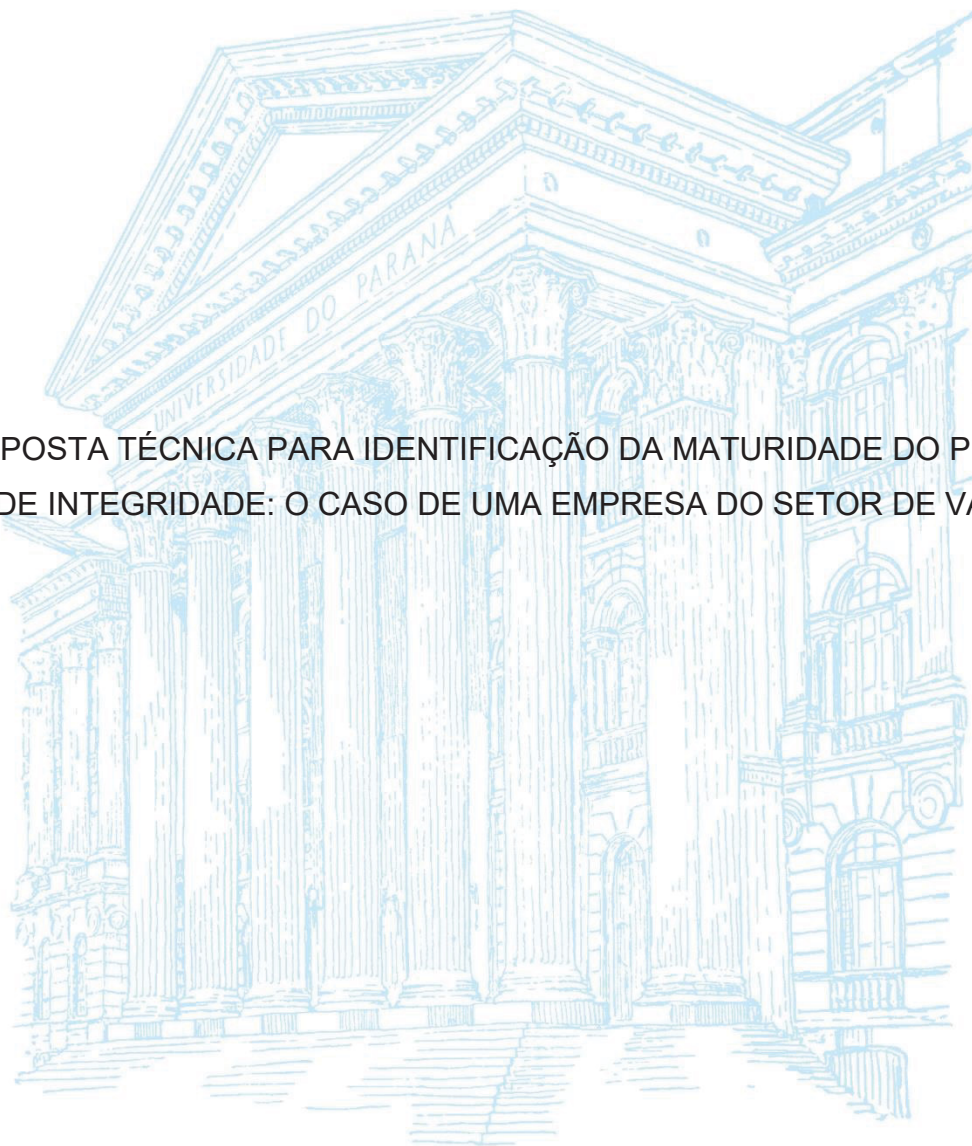


UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

VITÓRIA KAMINSKI MACEDO

PROPOSTA TÉCNICA PARA IDENTIFICAÇÃO DA MATURIDADE DO PROGRAMA
DE INTEGRIDADE: O CASO DE UMA EMPRESA DO SETOR DE VAREJO



CURITIBA

2025

VITÓRIA KAMINSKI MACEDO

PROPOSTA TÉCNICA PARA IDENTIFICAÇÃO DA MATURIDADE DO PROGRAMA
DE INTEGRIDADE: O CASO DE UMA EMPRESA DO SETOR DE VAREJO

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.

Orientador Prof. Dr. Romualdo Douglas Colauto

CURITIBA

2025

RESUMO

Este projeto interdisciplinar teve como objetivo apresentar um checklist para identificar a maturidade do Programa de Integridade em uma empresa do setor varejista. Como metodologia utiliza-se um checklist baseado nos critérios da Controladoria-Geral da União (CGU), com o propósito de identificar áreas de melhoria e formular planos de ação eficazes para alinhar a empresa aos requisitos estabelecidos para a certificação Pacto Brasil. Como produto técnico, apresenta-se uma série de sugestões para aprimoramento em diversas dimensões do programa de integridade. Entre as áreas identificadas para melhoria, destacam-se a necessidade de fortalecer o apoio visível e inequívoco da alta direção, aprimorar a gestão de riscos de integridade, revisar e atualizar o código de ética e conduta, implementar treinamentos e ações de comunicação mais eficazes, refinar os controles contábeis, estabelecer diligências mais rigorosas na contratação e supervisão de terceiros, otimizar os canais de denúncia, implementar um monitoramento contínuo das medidas de integridade e reforçar a responsabilidade socioambiental e a transparência. Adicionalmente, espera-se que essas ações promovam a consolidação de uma cultura organizacional pautada pela ética, transparência e responsabilidade, elementos essenciais para a sustentabilidade e o sucesso a longo prazo da organização.

Palavras-chave: Programa de Integridade. Compliance Empresarial Pacto Brasil.

SUMÁRIO

1 APRESENTAÇÃO	6
2 DIAGNÓSTICO PARA A CONSTRUÇÃO DA PROPOSTA.....	7
3 PROPOSTA TÉCNICA PARA A SOLUÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA	14

1 APRESENTAÇÃO

O Programa de Integridade é uma das ferramentas mais importantes no cenário atual em empresas privadas para assegurar a ética, transparência e responsabilidade esperadas por clientes e consumidores. Esse sistema de integridade protege as empresas de riscos e contribui para a construção de princípios sólidos de uma cultura organizacional. De acordo com Franco (2020), as empresas previnem fraudes, corrupção e práticas ilícitas para salvaguardar sua imagem institucional no mercado.

Analisando a maior loja de móveis online da América Latina, responsável por comercializar móveis, decorações e produtos para construção, podemos ver a importância desse mecanismo de integridade. Localizada em Curitiba, a empresa escolhida para este projeto é uma das líderes do mercado brasileiro e emprega aproximadamente 2.000 colaboradores. Seu estilo de negócios inovador permite que os clientes façam suas compras online atuando com o modelo de dropshipping. O grupo tem uma marcante presença no mercado, e se tornou a 2º empresa unicórnio do Paraná em 2021.

Considerando a complexidade desse modelo de negócio e o tamanho de suas operações, manter um programa de integridade robusto que atenda as expectativas legais e a todos os colaboradores é um desafio. Com isso, o objetivo geral deste projeto interdisciplinar consiste em realizar o checklist para identificar a maturidade do setor de Programa de Integridade da organização, uma vez que faz parte da autoavaliação da iniciativa da Controladoria-Geral da União (CGU) que estimula empresas que atuam no país a assumir voluntariamente o compromisso público com a integridade empresarial.

Como contribuições, acredita-se que este projeto possa ajudar na aplicação de selos e certificações como a adesão ao Pacto Brasil da CGU (2024), e futuramente na obtenção dos selos dos Indicadores de Compliance e Integridade do Instituto Ethos, e do Pro Ética da CGU. Essas ações buscam fortalecer o comprometimento da empresa com a integridade, estruturando uma prática de governança madura que proporciona mais eficiência para os negócios e confiança de seus stakeholders.

2 DIAGNÓSTICO PARA A CONSTRUÇÃO DA PROPOSTA

De acordo com Assi (2017) um programa de Compliance eficaz resulta em frutos a longo prazo, melhorando a imagem de uma empresa, reduzindo riscos operacionais inerentes aos negócios e riscos reputacionais e de Compliance, e aumentando a competitividade de mercado. A valorização de uma cultura ética e transparente vai de encontro com os esforços feitos pela Companhia utilizada neste trabalho até então, e a maturidade e conformidade com os selos citados apenas reforçará esse compromisso. Utilizando a metodologia de checklist, este trabalho interdisciplinar buscará avaliar os pontos principais do Comprometimento da Alta Direção da empresa analisada, buscando identificar pontos de melhoria para construir planos de ação, buscando adequar o ambiente da Companhia aos requisitos básicos da CGU.

QUADRO 1 - CHECKLIST DA DIMENSÃO DO COMPROMETIMENTO DA ALTA DIREÇÃO

1. Apoio visível e inequívoco da alta direção	Critérios de pontuação
1.1. Os membros da alta direção (principais executivos e dirigentes) apoiam, de forma inequívoca, a implementação de medidas de integridade na empresa?	Não
1.2. Os membros da alta direção, de forma pessoalizada, manifestam publicamente o apoio à integridade empresarial?	Não
1.3. As mensagens dos membros da alta direção incentivam a adoção de uma conduta ética, de tolerância zero com a corrupção?	Não
1.4. As mensagens dos membros da alta direção promovem a preservação ambiental e o respeito aos direitos humanos e trabalhistas?	Não
2. Envolvimento da alta direção na implementação e supervisão de medidas de integridade	
2.1. A aprovação das principais políticas de integridade é feita pelas mais elevadas instâncias decisórias da empresa?	Não
2.2. A alta direção da empresa supervisiona a implantação e a aplicação das medidas de integridade, por meio do recebimento e avaliação de relatórios periódicos?	Sim
3. Adoção de critérios de integridade para seleção e remuneração de membros da alta direção	
3.1. A empresa adota formalmente critérios de integridade para seleção dos candidatos aos cargos da alta direção?	Parcial
3.2. O recebimento de remuneração variável (bônus de desempenho) pelos membros da alta direção da empresa está condicionado ao atingimento de indicadores e metas de desempenho relacionados à aplicação de medidas de integridade?	N/A

FONTE: Pacto Brasil (2024).

**QUADRO 2 - CHECKLIST DA DIMENSÃO DA INSTÂNCIA RESPONSÁVEL PELA
APLICAÇÃO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE**

4. Existência e estrutura da instância interna responsável pela aplicação do programa de integridade	Critérios de pontuação
4.1. A empresa possui uma instância interna – área ou pessoa – responsável pela aplicação do programa de integridade?	Sim
4.2. A instância interna responsável pelo programa de integridade está formalmente constituída, tendo suas atribuições expressamente previstas em documento aprovado pela alta direção da empresa?	Não

FONTE: Pacto Brasil (2024).

**QUADRO 3 - CHECKLIST DA DIMENSÃO DA GESTÃO DE RISCOS PARA
INTEGRIDADE**

5. Gestão de riscos para integridade	Critérios de pontuação
5.1. A empresa realizou, nos últimos 24 meses, uma análise de riscos que contempla expressamente riscos para integridade, isto é, aqueles relacionados a corrupção e fraude?	Não
5.2. A análise de riscos realizada contempla a classificação dos riscos com base em sua probabilidade e impacto?	Sim
5.3. A empresa estabeleceu medidas voltadas para mitigação dos riscos identificados, com a definição de prazos para implementação dessas medidas e dos responsáveis por sua implementação?	Sim
5.4. A empresa possui normativo que trata da gestão de riscos, que prevê o planejamento para realização e reavaliação periódica dos riscos, a identificação da instância responsável por realizar essas atividades, os prazos e os trâmites necessários para submissão e aprovação da análise dos riscos pela alta direção?	Não
5.5. A empresa identifica e trata os riscos relacionados aos impactos ambientais decorrentes de suas atividades?	Não

FONTE: Pacto Brasil (2024).

QUADRO 4 – CHECKLIST DA DIMENSÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA, POLÍTICA E PROCEDIMENTOS DE INTEGRIDADE

6. Código de Ética e Conduta	Critérios de pontuação
6.1. A empresa possui Código de Ética e Conduta, ou documento equivalente, disponível em português?	Sim
6.2. O Código de Ética e Conduta ou documento equivalente:	
6.2.1 foi formalmente aprovado pela alta direção da empresa?	Sim
6.2.2. inclui expressamente a ética e/ou a integridade entre os princípios ou valores da empresa?	Sim
6.2.3. está alinhado com a legislação anticorrupção brasileira, contendo vedações expressas à prática de atos de corrupção e fraude?	Sim
6.2.4. expressa o compromisso da empresa com o respeito aos direitos humanos?	Sim
6.2.5. expressa o compromisso da empresa com o respeito aos direitos trabalhistas e ao pagamento de salário justo?	Parcial
6.2.6. expressa o compromisso da empresa com a preservação do meio ambiente e o desenvolvimento sustentável?	Sim
6.2.7. estabelece as condutas permitidas e proibidas pela empresa?	Sim
6.2.8. menciona a possibilidade de aplicação de sanções para aqueles que cometerem violações éticas/legais, inclusive para os membros da alta direção da empresa?	Sim
6.3. O Código de Ética e Conduta, ou documento equivalente, encontra-se disponível na página institucional da empresa na internet ou em suas redes sociais?	Não
7. Políticas e procedimentos de integridade	
7.1. A empresa possui políticas e procedimentos de integridade que:	
7.1.1. vedam expressamente a concessão de vantagens indevidas, econômicas ou não, a agentes públicos?	Sim
7.1.2. tratam do oferecimento de presentes, brindes e hospitalidades (refeições, entretenimento, viagem e hospedagem) a agentes públicos?	Sim
7.1.3. tratam da prevenção de conflito de interesses nas relações com a Administração Pública, incluindo contratações de agentes públicos e seus familiares?	Sim
7.1.4. estabelecem orientações e controles sobre temas como realização de reuniões, encontros e outros tipos de interações entre administradores e empregados da empresa com agentes públicos?	Sim
7.1.5. tratam da realização de doação e patrocínio, ou informam claramente que a empresa não realiza essas atividades?	Sim
7.1.6. estabelecem orientações e controles específicos para prevenção de fraudes e ilícitos no âmbito de processos licitatórios?	Não
7.1.7. estabelecem orientações e controles específicos para prevenção de fraudes e ilícitos na execução de contratos administrativos?	Não
7.1.8. vedam expressamente a exploração do trabalho infantil?	Não
7.1.9. vedam expressamente a utilização de trabalho escravo ou em condições análogas às de escravo?	Não

6. Código de Ética e Conduta	Critérios de pontuação
7.2. As políticas e procedimentos previstos no item anterior foram aplicados periodicamente pela empresa nos últimos 12 meses?	Sim

FONTE: Pacto Brasil (2024).

QUADRO 5 – CHECKLIST DA DIMENSÃO DE TREINAMENTOS E AÇÕES DE COMUNICAÇÃO

8. Treinamentos	Critérios de pontuação
8.1. A empresa realizou, nos últimos 12 meses, treinamento(s) direcionado(s) aos seus colaboradores, abordando conteúdo de integridade, como aqueles relacionados ao Código de Ética?	Não
8.2. Os treinamentos ofertados pela empresa são planejados considerando as características de cada público-alvo e os riscos para integridade a que eles estão submetidos?	Sim
8.3. Os treinamentos realizados pela empresa nos últimos 12 meses atingiram percentual relevante do público-alvo?	Não
9. Comunicação	
9.1. A empresa promoveu, nos últimos 12 meses, ações de comunicação para fomentar o desenvolvimento de uma cultura de integridade no ambiente organizacional?	Não
9.2. As ações de comunicação realizadas nos últimos 12 meses buscaram difundir entre os colaboradores da empresa:	
9.2.1. os aspectos gerais do programa de integridade, como Código de Ética e Conduta, Política Anticorrupção e Canais de Denúncia?	Não
9.2.2. a necessidade de prevenir e combater o assédio e a discriminação de quaisquer tipos?	Não
9.2.3. a importância da preservação do meio ambiente e do desenvolvimento sustentável?	Não

FONTE: Pacto Brasil (2024).

QUADRO 6 – CHECKLIST DA DIMENSÃO DOS CONTROLES PARA ASSEGURAR A PRECISÃO E A CLAREZA DOS REGISTROS CONTÁBEIS E A CONFIABILIDADE DOS RELATÓRIOS E DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS

10. Controles Contábeis	Critérios de pontuação
10.1. A empresa possui procedimentos definidos para elaboração dos lançamentos contábeis, que estabelecem, por exemplo, fluxogramas, alçadas e segregação de funções?	Parcial
10.2. Os registros contábeis são feitos de forma detalhada, para que possam evitar ou sinalizar a ocorrência de possíveis irregularidades?	Parcial
10.3. A empresa possui uma área de auditoria interna, seja formalmente instituída, seja terceirizada?	Não

FONTE: Pacto Brasil (2024).

**QUADRO 7 – CHECKLIST DA DIMENSÃO DA CONTRATAÇÃO E SUPERVISÃO
DE TERCEIROS E PARA FUSÕES E AQUISIÇÕES SOCIETÁRIAS**

11. Diligências para contratação e supervisão de terceiros	Critérios de pontuação
11.1. A empresa realiza diligências para contratação e supervisão de terceiros que determinam a verificação:	Não
11.1.1. de possível envolvimento do terceiro em casos de corrupção e práticas de fraude contra a Administração Pública?	Não
11.1.2. da existência de registro do terceiro em “listas sujas” de trabalho escravo ou em condições análogas às de escravo?	Sim
11.2. A empresa realizou efetivamente diligências de integridade em relação aos terceiros com os quais estabeleceu relações negociais nos últimos 12 meses?	
12. Cláusulas contratuais	
12.1. A empresa inclui, nos contratos celebrados com terceiros, cláusulas que:	Não
12.1.1. estabelecem a obrigatoriedade do cumprimento de normas éticas e a vedação de práticas de fraude e corrupção, conhecida como cláusula anticorrupção?	Não
12.1.2. exigem a observância dos direitos trabalhistas e sociais, proibindo a utilização de mão-de obra infantil e de trabalho escravo ou em condições análogas às de escravo?	Não
12.2. As cláusulas contratuais que exigem a observância de normas éticas e de respeito aos direitos trabalhistas e sociais preveem a aplicação de penalidades e/ou de rescisão contratual em caso de seu descumprimento?	
13. Diligências prévias a fusões, aquisições e outras operações societárias	Não
13.1. A empresa possui políticas e procedimentos específicos para a realização de fusões, aquisições ou outras operações societárias que preveem a realização de diligências para verificar o histórico de prática de atos de corrupção e fraude das empresas envolvidas nas operações?	Não

FONTE: Pacto Brasil (2024).

**QUADRO 8 – CHECKLIST DA DIMENSÃO DE CANAIS DE DENÚNCIAS,
REMEDIAÇÃO E MEDIDAS DISCIPLINARES**

14. Canais disponíveis para realização de denúncias	Critérios de pontuação
14.1. A empresa possui canal para realização de denúncias, disponível em português	Sim
14.2. O canal de denúncias da empresa:	
14.2.1. pode ser utilizado por seus empregados?	Sim
14.2.2. pode ser utilizado pelo público externo em geral?	Sim
14.2.3. pode ser acessado a partir da página institucional da empresa na internet ou em suas redes sociais?	Não

14. Canais disponíveis para realização de denúncias	Critérios de pontuação
14.2.4. indica expressamente as garantias de proteção oferecidas aos denunciante de boa-fé?	Sim
14.2.5. permite o acompanhamento da apuração da denúncia pelo denunciante de boa-fé?	Sim
14.3. A empresa monitora os canais de denúncias com base em análise estatística de dados relativos às denúncias recebidas e ao tratamento das denúncias?	Sim
15. Apuração e tratamento das denúncias	
15.1. A empresa possui políticas e procedimentos que estabelecem o fluxo de recebimento, tratamento e apuração das denúncias?	Sim
15.2. A empresa realizou a apuração de denúncias nos últimos 12 meses?	Sim
16. Medidas disciplinares	
16.1. A empresa possui políticas e procedimentos que definem as medidas disciplinares aplicáveis e os responsáveis por sua aplicação?	Sim
16.2. As medidas disciplinares estão correlacionadas ao tipo de infração cometida?	Sim

FONTE: Pacto Brasil (2024).

QUADRO 9 – CHECKLIST DA DIMENSÃO DE MONITORAMENTO

17. Monitoramento	Critérios de pontuação
17.1. A empresa realiza um monitoramento contínuo da aplicação de suas medidas de integridade?	Não
17.2. O monitoramento é realizado:	
17.2.1. de forma planejada?	Não
17.2.2. com identificação clara dos responsáveis por essa atividade?	Não
17.2.3. com o devido registro das informações e dados obtidos?	Não
17.2.4. com a utilização de indicadores sobre as medidas de integridade adotadas e o estabelecimento de metas de desempenho?	N/A

FONTE: Pacto Brasil (2024).

QUADRO 10 – CHECKLIST DA DIMENSÃO DE RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL E TRANSPARÊNCIA

18. Responsabilidade Socioambiental	Critérios de pontuação
18.1. A empresa observa a legislação ambiental e, quando necessário, mantém em dia as licenças ambientais exigidas para seu funcionamento?	Não
18.2. A empresa participa de ações coletivas relacionadas a temas de integridade empresarial, como prevenção da corrupção, proteção do meio ambiente e respeito aos direitos humanos e trabalhistas?	Não

18. Responsabilidade Socioambiental	Critérios de pontuação
18.3. A empresa incentiva os parceiros de negócios a adotarem medidas de integridade, fortalecendo padrões de ética e integridade em todas as relações?	Não
19. Transparência	
19.1. Há uma manifestação institucional clara do compromisso da empresa com a ética e a integridade em sua página institucional na internet ou em suas redes sociais?	Não
19.2. A empresa disponibiliza em sua página institucional na internet ou em suas redes sociais informações sobre:	
19.2.1. as principais atividades exercidas?	Sim
19.2.2. identificação e função de seus principais executivos e dirigentes?	Não
19.2.3. participação em licitações públicas?	N/A
19.2.4. celebração de contratos administrativos?	Não
19.2.5. realização de doações?	Não
19.2.6. realização de patrocínios?	Sim
19.2.7. as principais políticas e informações sobre o programa de integridade?	Não
19.2.8. relatórios com seu desempenho ambiental, social e de governança?	Não

FONTE: Pacto Brasil (2024).

Os quesitos acima descrevem os critérios mínimos que uma organização deve adotar para garantir um robusto Programa de Integridade, com responsabilidade e comprometimento esperados para prevenir, detectar e remediar práticas ilícitas e em desconformidade com as políticas internas e Código de Conduta de uma organização, assegurando a consonância com os Pilares do Programa de Integridade.

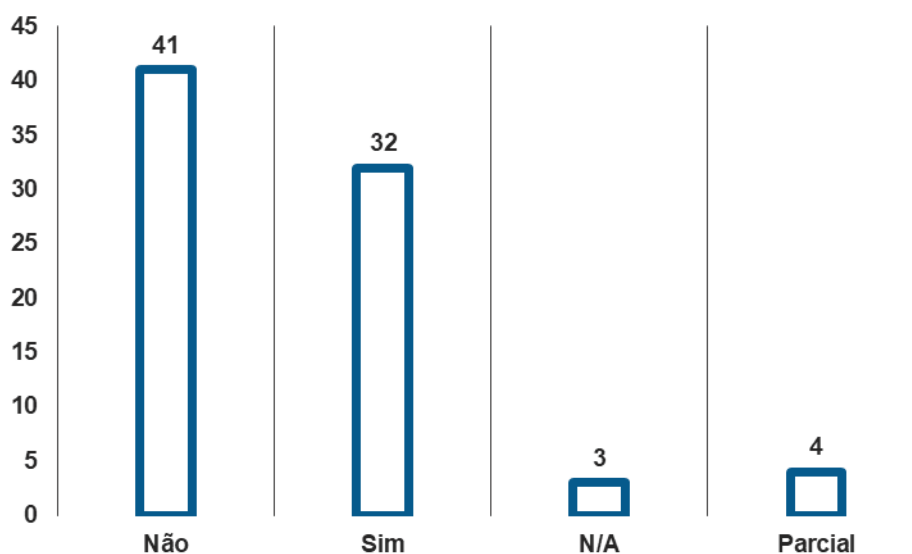
3 PROPOSTA TÉCNICA PARA A SOLUÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA

Considerando a maior loja de móveis online da América Latina, responsável por comercializar móveis, decorações e produtos para construção, podemos ver a importância desse mecanismo de integridade. Localizada em Curitiba, a empresa escolhida para este projeto é uma das líderes do mercado brasileiro e emprega aproximadamente 2.000 colaboradores. Seu estilo de negócios inovador permite que os clientes façam suas compras online atuando com o modelo de dropshipping. O grupo tem uma marcante presença no mercado, e se tornou a 2º empresa unicórnio do Paraná em 2021.

Considerando a complexidade desse modelo de negócio e o tamanho de suas operações, manter um programa de integridade robusto que atenda as expectativas legais e a todos os colaboradores é um desafio. Considerando as respostas do momento atual da Companhia analisada, os planos de ação para o aprimoramento dos critérios serão divididos em baixa, média e alta complexidade, de acordo com a quantidade de tempo e recursos necessários para a aplicação das atividades e controles.

Entendendo que os planos de ação de baixa complexidade serão realizados em até 3 meses, e dentro da área de Compliance, Gestão de Riscos e Jurídica, os planos de média complexidade poderão ser realizados em até 6 meses e podem contemplar auxílio de outras áreas de negócio, e os planos de alta complexidade serão realizadas em até 12 meses, e podem contemplar auxílio de outras áreas de negócio e recursos humanos e/ou financeiros, observamos o gráfico:

GRÁFICO 1 – PORCENTAGEM DE RESPOSTAS



FONTE: Autora (2025).

Para atingir os resultados esperados na dimensão de Apoio da Alta Administração, os esforços serão subdivididos em ações de média complexidade que deverão contar com o apoio da responsável pelas ações, a área de Compliance, e contando também com a área de Marketing. As ações irão contar com os esforços de duas pessoas dentro da área de Compliance para criar mensagens como “Pílulas de Integridade” que deverão ser aprovadas e assinadas pela Alta Administração da Companhia, a fim de demonstrar seu comprometimento com o tema.

Além disso, nesta primeira seção, a área de Compliance deverá focar em produzir, aplicar ou contratar terceiros que garantam o treinamento e qualificação da Alta Administração, promovendo o engajamento com o princípio *Tone at the Top*. Além disso, a área de Compliance deverá garantir, em até 6 meses, que seja feita uma atualização no sistema interno que analisa diligências e monitoramento de novos colaboradores, garantindo que os novos membros da Alta Administração sejam criteriosamente analisados antes da aprovação para realizar negócios com a Companhia.

Na terceira dimensão, sobre gestão de riscos de Integridade, a empresa deverá garantir que a área de gestão de riscos interna assumirá o compromisso de mapear todos os riscos de compliance da companhia, de acordo com a sua probabilidade e impacto, estabelecendo medidas voltadas para

mitigação dos riscos identificados, com a definição de prazos para implementação dessas medidas e dos responsáveis por sua implementação. Ainda criará um normativo que trata da gestão de riscos, que prevê o planejamento para realização e reavaliação periódica dos riscos, a identificação da instância responsável por realizar essas atividades, os prazos e os trâmites necessários para submissão e aprovação da análise dos riscos pela alta direção.

Na quarta dimensão, sobre Código de Ética, Política e Procedimentos de Integridade, a empresa deverá garantir seu Código de Ético e Conduta está adequado com os critérios estabelecidos pela CGU, observando que o documento será atualizado com frequência anual. Ainda, garantirá que suas políticas e procedimentos estejam adequados com os mais altos padrões de integridade, aplicados internamente na empresa e com uma frequência anual de atualização, garantindo que as atualizações e melhores práticas sejam adotadas.

Nas dimensões contempladas nos quadros 5 e 6, a empresa deverá implementar treinamentos e comunicação permanente aplicados pela área interna de compliance, e se necessário por terceiros contratados. Quanto a procedimentos definidos para elaboração dos lançamentos contábeis e os registros contábeis sejam feitos e finalizados de forma detalhada e por meio de estabelecimento de fluxos internos bem definidos e segregados entre as áreas responsáveis.

No quadro 7, sobre a Contratação e supervisão de terceiros e para fusões e aquisições societárias, a empresa irá definir melhores controles sobre os terceiros analisados e *Due Diligences* realizadas pela área interno de Compliance da Companhia, garantindo que seja verificado o envolvimento do futuro terceiro com envolvimento do terceiro em casos de corrupção e práticas de fraude contra a Administração Pública, estabelecendo cláusulas contratuais que garantam a obrigatoriedade do cumprimento de normas éticas e a vedação de práticas de fraude e corrupção em todos os contratos firmados.

Na seção 8, sobre o Canal de Denúncias, a empresa deverá implementar em curto prazo o fácil acesso ao canal interno de denúncias no site institucional da empresa. Na seção 9, a empresa deverá, em médio a longo prazo, garantir que exista um monitoramento contínuo da aplicação de suas medidas de integridade, com responsáveis definidos e de forma planejada. Por fim, na seção 10, a empresa deverá averiguar a observância em relação a legislação ambiental, participando de ações coletivas relacionadas a temas de integridade empresarial, manifestando

institucionalmente de forma clara o compromisso da empresa com a ética e a integridade em sua página institucional na internet ou em suas redes sociais, garantindo também que os demais pontos estabelecidos pela CGU sejam prontamente atendidos.

Na seção sobre monitoramento contínuo da aplicação de suas medidas de integridade a empresa deverá implementar a médio prazo medidas de monitoramento do Programa de Integridade, de forma planejada e com devido registro das informações e dados obtidos. Por fim, na seção final que fala sobre a Responsabilidade socioambiental e transparência deverá se adequar as legislações ambientais e promover a transparência em relação as informações de doações, patrocínios, licitações públicas entre outros.

Dessa forma, a empresa irá garantir o seu o compromisso público com a integridade empresarial e buscará a aplicação de selos e certificações como a adesão ao Pacto Brasil da CGU (2024), estruturando uma prática de governança madura em todas as instâncias de seu Programa de Integridade.

REFERÊNCIAS

FRANCO, Isabel. *Guia prático de compliance*. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

E-book. ISBN 9788530988692. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530988692/>. Acesso em:

08 dez. 2024.

ASSI, Marcos. *Governança, riscos e compliance: mudando a conduta nos negócios*.

São Paulo: Saint Paul, 2017. E-book. ISBN 9788580041279. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788580041279/>. Acesso em:

08 dez. 2024.

ANTONIK, Luis R. *Compliance, ética, responsabilidade social e empresarial*. Rio de

Janeiro: Alta Books, 2016. E-book. ISBN 9786555206708. Disponível em:

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

08 dez. 2024.