



EXÉRCITO BRASILEIRO
ESCOLA DE FORMAÇÃO COMPLEMENTAR DO EXÉRCITO
Curso de Gestão e Assessoramento de Estado-Maior - CGAEM



TC Cav Carlus Vinicius de Almeida Guimarães

GESTÃO DE *COMPLIANCE* NO EXÉRCITO BRASILEIRO

Salvador
2019

TC Cav Carlus Vinicius de Almeida Guimarães

GESTÃO DE *COMPLIANCE* NO EXÉRCITO BRASILEIRO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Escola de Formação Complementar do Exército / Centro Universitário do Sul de Minas – UNIS-MG como requisito parcial para a obtenção do Grau Especialização de Gestão em Administração Pública.

Orientador: Alan Sales da Fonseca

**Salvador
2019**

TC Cav Carlus Vinicius de Almeida Guimarães

GESTÃO DE COMPLIANCE NO EXÉRCITO BRASILEIRO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Escola de Formação Complementar do Exército / Centro Universitário do Sul de Minas – UNIS-MG como requisito parcial para a obtenção do Grau Especialização de Gestão em Administração Pública.

COMISSÃO DE AVALIAÇÃO

**Prof. Dr. Guaracy Silva – Presidente
UNIS**

**Profa. Dra. Gleicimara Araújo Queiroz Klotz – Membro 1
UNIS**

**Prof. Me. Fabrício Pelloso Piurcosky – Membro 2
UNIS**

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	5
2	ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA	6
3	<i>COMPLIANCE</i>	10
4	CÓDIGOS DE CONDUTA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA	13
5	CÓDIGOS DE CONDUTA DO EXÉRCITO BRASILEIRO.....	17
6	PRÁTICAS DE <i>COMPLIANCE</i> ADOTADOS PELO EXÉRCITO BRASILEIRO	ERRO! INDICAD
7	MATERIAL E MÉTODO.....	ERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.3
8	CONSIDERAÇÕES FINAIS	ERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.
	REFERÊNCIAS.....	25

GESTÃO DE COMPLIANCE NO EXÉRCITO BRASILEIRO

Carlus Vinicius de Almeida Guimarães

RESUMO

O presente artigo científico analisa, por meio de pesquisa bibliográfica e documental, a gestão de *Compliance* no Exército Brasileiro (EB). O artigo difunde as principais normas de conduta que regem a carreira militar, visando reduzir os erros cometidos por seus integrantes no exercício de funções administrativas. A finalidade desta pesquisa é analisar os principais códigos de conduta vigentes na Força Terrestre, a fim de contemplar os aspectos legais e bibliográficos a respeito do tema e ressaltar sua importância para a Administração Pública brasileira.

Palavras-chave: Gestão. *Compliance*. Exército Brasileiro. Código de Conduta.

RESUMEN

El presente artículo científico pretende analizar, por medio de investigación bibliográfica y documental, la gestión de Compliance en el Ejército Brasileño (EB). El artículo difunde las principales normas de conducta que rigen la carrera militar, con el fin de reducir los errores cometidos por sus integrantes en el ejercicio de funciones administrativas. La finalidad de esta investigación es analizar los principales códigos de conducta vigentes en la Fuerza Terrestre, a fin de contemplar los aspectos legales y bibliográficos sobre el tema y resaltar su importancia para la Administración Pública brasileña.

Palabras clave: Gestión. Cumplimiento. Ejército brasileño. Código de Conducta.

GESTÃO DE COMPLIANCE NO EXÉRCITO BRASILEIRO

1. INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, a corrupção tem assolado o mundo moderno, com destaque para conjuntura atual do Brasil. Esse cenário exige uma mudança

comportamental por parte das empresas e não poderia ser diferente com o Poder Público. Nesse sentido, foram aprovadas no Brasil diferentes normas, leis e regras visando combater os desvios de conduta praticados por agentes públicos.

Associar gestão de *compliance* com o Exército Brasileiro, em um primeiro momento, pode causar estranheza, pois, em teoria, o conceito de *compliance* teria surgido para adequar às instituições privadas à conformidade legislativa vigente. Ocorre que essa visão é equivocada, pois a Força Terrestre não só deve se submeter à legislação vigente, como deve dar o exemplo de boa-fé, legalidade e boa governança.

Desta forma, o presente estudo analisa a gestão de *compliance* do Exército Brasileiro, que está inserida no contexto da Administração Pública Federal. A finalidade da pesquisa é analisar os códigos de conduta vigentes no Exército Brasileiro. Além de conhecer e apontar considerações acerca dos desafios ao Exército Brasileiro para a manutenção e observâncias das normas vigentes, o presente estudo também procura concentrar esforços sobre alguns objetivos intermediários, tais como: apresentar o contexto atual da administração pública brasileira; definir *compliance*; analisar as principais legislações federais que tratam e/ou definem o código de conduta dos servidores da Administração Pública brasileira; analisar as principais legislações do Exército Brasileiro que tratam de código de conduta do militar; comparar a legislação da Força Terrestre com a legislação brasileira vigente; integrar os conhecimentos obtidos; e identificar como a instituição, ao aplicar o conceito de *compliance*, pode contribuir com a sociedade.

Cabe ressaltar que esse tema é de grande relevância para a Força Terrestre, bem como para a sociedade, considerando o contexto atual de denúncias de corrupção relacionados à má gestão dos recursos público.

2. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA

Em termos práticos, Administração Pública é a atividade desenvolvida pelas autoridades públicas com o objetivo de desenvolver e adotar providências,

determinadas pela Constituição Federal e pelas leis, para satisfazer necessidades de interesse público.

“A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência” (BRASIL, 1988, p. 25), isso é o que dispõe o art. 37 da Constituição Federal de 1988.

Segundo Da Silva (2006), esse preceito constitucional estabelece parâmetros inerentes a Administração Pública, em duas esferas. A primeira delimita o conjunto orgânico em que a lei se aplica “direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios” (BRASIL, 1988, p. 26) e a segunda estabelece os princípios aos quais essa atividade está subordinada “obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência” (BRASIL, 1988, p. 26).

Em outras palavras, a Administração Pública independentemente da esfera (Federal, Estadual ou Municipal) é um conjunto de órgãos, bens, serviços e pessoas, mantidos com recursos públicos, subordinados ao Poder Executivo (Presidente da República, Governadores ou Prefeitos) e encarregados da decisão e implementação de normas necessárias ao bem-estar social, e da gestão dos recursos públicos (MOURA, 2012, p. 3).

Conforme Prestes (2013), o início da história da Administração Pública brasileira remonta aos séculos XVIII e XIX, nesse período as normas que a regiam ainda era embrionária devido ao Estado Absolutista. No começo, a administração não tinha uma elaboração normativa baseadas nos princípios constitucionais próprios que tem hoje, apenas algumas obras e regras que serviram de base aos atuais conceitos de Administração Pública.

Historicamente, o sistema de administração pública do Brasil passou por diferentes fases e pode ser analisada levando-se em consideração três modelos de administração: modelo patrimonialista, modelo burocrático e modelo gerencial (BRESSER PEREIRA, 1996, p. 6).

O modelo de administração patrimonialista se manifestou no período colonial até meados da década de 1930 e, apesar da Revolução Francesa ter promovido a

separação dos poderes e diversos países, incluindo o Brasil, era possível constatar uma “confusão” patrimonial, não havendo distinção entre os bens públicos e os bens privados. Preceitos como indisponibilidade do interesse público, da impessoalidade, finalidade pública e a responsabilidade de prestar contas à população, não foram considerados nessa fase da administração pública brasileira (PRESTES, 2013, p. 5).

O modelo burocrático de administração surgiu como uma reação natural para eliminar as práticas do modelo patrimonialista que contribuíam sobremaneira para a prática de atos de corrupção e nepotismo. Essa mudança ocorreu por volta do ano de 1936, com o desenvolvimento do capitalismo e da democracia, e foi implementado no Brasil com a finalidade de organizar o trabalho estatal. Nessa fase, o foco da administração era o processo e a observância rígida das regras e dos procedimentos para a realização de determinado ato. Assim, o controle dos atos da administração era exercido antes de sua execução (BRESSER PEREIRA, 1996, p. 3).

A Centralização das decisões e excesso de níveis organizacionais; o excesso de formalidade e de regras a serem seguidas; e organizações resistentes à mudanças e despreocupadas em garantir a qualidade de vida da coletividade, surgiram como efeitos negativos do foco que o modelo burocrático sustentava. Diante disso, a Administração Pública acabou por deixar de lado o destinatário de suas ações que era o cidadão, tornando as atividades difíceis, lentas e caras (BRESSER PEREIRA, 1996, p. 3).

A Constituição Federal de 1988 foi um dos marcos que promoveu a implantação do modelo gerencial de administração. A Carta Magna traz em seu art. 37 os princípios explícitos que norteiam e estabelecem parâmetros à administração pública, porém, foi em 1995 que esse modelo foi implementado com a execução do chamado Plano Diretor. Tal mudança foi legalmente implementada com a Emenda Constitucional nº 19, de 1998. A Emenda Constitucional nº 19, adicionou o princípio da eficiência no rol dos princípios da Administração Pública, previstos no Art.37 da Constituição Federal (BATISTA, 2015, p.3).

Segundo Prestes (2013), diferentemente do que ocorreu nas alterações provocadas pelo modelo burocrático, o modelo gerencial não surgiu com o objetivo de extinguir com a burocracia, mas sim para flexibilizar os pontos negativos do modelo rígido burocrático, preocupando-se mais com a qualidade dos serviços prestados aos cidadãos. Uma das mudanças promovidas pela adoção do modelo gerencial de administração foi o foco de controle, que passou a ser direcionado, também, aos resultados alcançados. Dessa forma, o controle dos atos da administração passou a ser realizados também a posteriori, ou seja, depois da execução dos atos administrativos, elevando o nível de responsabilidade dos agentes públicos perante a sociedade.

A importância histórica dos princípios estabelecidos no art. 37, da CF, fica evidente na afirmação de José de Castro Meira, Juiz do TRF5, em seu artigo Administração Pública na Constituição Federal: “A adoção desses princípios pela vez primeira em um texto constitucional revela a preocupação do constituinte em evitar no futuro os históricos abusos, coibindo práticas ofensivas ao interesse público e ao aprimoramento dos costumes” (MEIRA, 1993, p.3).

Os princípios da Legalidade, Impessoalidade, Moralidade, Publicidade e Eficiência representam um conjunto de regras que norteiam o comportamento do agente público durante o exercício de suas funções, bem como serviram de base para a elaboração de Códigos de Conduta nos diversos setores da Administração Pública. Tais códigos estabelecem norma e procedimentos que devem ser seguidos pelos agentes da administração pública em todos os níveis (MOURA, 2012, p.4).

O inciso VIII, do Art 7º da, Lei 12.846/13 (Lei Anticorrupção) é o dispositivo legal que estimula e recomenda que empresas estabeleçam Códigos de Conduta para seus funcionários, visando minimizar os desvios de conduta que ocorrem nas relações Público-Privado.

Art. 7º Serão levados em consideração na aplicação das sanções:

...

...

VIII - 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, p. 4)

Dessa forma, esse marco legal estimula o estado de *compliance* no âmbito das empresas privadas, em uma dupla abordagem, abrangendo aspectos da administração pública e privada. O conceito de “estar em *compliance*” será abordado de forma mais detalhada no próximo item desse trabalho.

“Apesar do código de ética e conduta abranger variados princípios que dependem muito de cada grupo profissional e das diversas companhias existentes, existem algumas regras que são universais para todos. Entre eles, estão proceder bem, não prejudicar os colegas de trabalho e cumprir os valores estabelecidos pela organização e pela sociedade.” (Portal IBGC, 2016).

Como resultado do conjunto de regras que regem uma profissão, tem-se os códigos de ética e conduta, que são elaborados pelos conselhos e federações que fiscalizam as profissões e pelas empresas que os contratam como prestadores de serviços. Os códigos de conduta profissional objetivam disciplinar a moral e os costumes das pessoas, sendo a base do exercício das suas funções. Por isso, mais do que meramente seguidas durante o expediente de trabalho, ela deve fazer parte da consciência dos profissionais.

Desta forma, destaca-se a importância da necessidade da Administração Pública estar em conformidade com as leis e normas vigentes, buscando oferecer serviços de qualidade e facilitando a participação popular no gerenciamento estatal, tudo com a finalidade de promover o bem comum. Atualmente, o termo *compliance* é utilizado para definir a situação de uma instituição de “estar em conformidade”, esse tema será abordado com maior profundidade no item a seguir.

3. COMPLIANCE

O termo *compliance* tem origem no verbo em inglês *to comply*, que significa agir de acordo com uma regra, uma instrução interna, um comando ou um pedido, ou seja, “estar em *compliance*” é estar em conformidade com leis e regulamentos externos e internos. Portanto, manter a empresa em conformidade significa atender aos normativos dos órgãos reguladores, de acordo com as atividades desenvolvidas pela sua empresa, bem como dos regulamentos

internos, principalmente aqueles inerentes ao seu controle interno (DE LIRA, 2014, p. 7).

Conforme Bragato (2017), no ambiente corporativo, *compliance* se apresenta como uma ferramenta que vocacionada ao combate e à mitigação de perdas financeiras e prejuízos de imagem ligados às falhas operacionais cometidas em razão da não observância de regras que regem o próprio negócio.

Os dados históricos apontados na literatura indicam que o *compliance* teve sua evolução mais marcante nos Estados Unidos da América, em virtude dos grandes escândalos financeiros que afetaram poderosas organizações desde o final da década de 90 e em decorrência dos ataques terroristas ocorridos no ano de 2001. Tais fatos despertaram a necessidade de uma regulamentação mais efetiva com a finalidade de gerir os riscos que as instituições estavam submetidas. Soma-se a esse contexto os efeitos da globalização que ampliaram a necessidade de cumprimento de regras pré-estabelecidas para que haja uma boa relação entre as instituições e agentes da sociedade globalizada. (MELO, 2017, p.57)

No Brasil, a recente Lei 12.846/2013, denominada de Lei Anticorrupção, impôs uma série de normas e institutos jurídicos, entre eles a responsabilização objetiva das pessoas jurídicas, dando maior visibilidade ao tema. A partir deste marco regulatório, as organizações passaram a demandar maior atenção para implantação de instrumentos como programas de *compliance* que atribuam maior segurança às empresas no tocante ao alcance de seus objetivos (MELO, 2017, p.57).

Melo (2017) cita ainda que, com a Lei Anticorrupção, foram conferidos ao Estado mecanismos administrativos eficazes e céleres para responsabilizar, educar e obter o ressarcimento do erário em face de atos de corrupção e fraudes praticadas por pessoas jurídicas e seus agentes, especialmente nas licitações públicas e na execução dos contratos. A tais mecanismos administrativos ainda se agregam os judiciais.

Segundo Coimbra e Manzi (2010), as responsabilidades do *compliance* são: assegurar, em conjunto com as demais áreas, a adequação, o fortalecimento e o funcionamento do sistema de controles internos, procurando mitigar riscos de

acordo com a complexidade de seus negócios, bem como disseminar a cultura de controles para assegurar o cumprimento das leis e regulamentos existentes. Além disso, verifica e monitora as alterações no ambiente regulatório, tais como normas do órgão regulador, autorregulação, entre outras, bem como as alterações produzidas por novos produtos lançados, e informa às áreas envolvidas as alterações nas estruturas de controles internos.

O *compliance* faz parte da cultura organizacional, podendo executar processos e implantar controles, com o objetivo de promover o acultamento à missão, visão e valores determinados pela instituição. Além disso, o Código de Ética e as melhores práticas também devem estar instituídos em todos os níveis hierárquicos, sem distinção entre as funções.

Código de Ética ou Código de Conduta representa a expressão dos princípios éticos e valores da organização, devendo comunicar com clareza as diretrizes e orientar a atuação de todos. Representa a formalização das normas a respeito do comportamento e da conduta de seus integrantes. Normalmente, seu conteúdo busca estimular a transparência, disciplinar as relações internas e externas da instituição, administrar conflitos de interesses, proteger o patrimônio e consolidar as boas práticas de governança corporativa. Não se trata de uma “lei” a ser cumprida por dever, porém sua observância contribui para a manutenção da integridade da instituição (MARQUES, 2016, p. 2).

Fatores como quebras das regras; ausência de controle; desvios de conduta; pessoal sem qualificação; contribuem para a execução de atos de fraudes e exposição excessivas aos riscos, provocando grandes incertezas e a conseqüente baixa de confiança na instituição. Dessa forma, o cumprimento e/ou inserção de mecanismos para o controle da conformidade com as regras corporativas, e para a adoção de boas práticas de governança dão sustentação a organização de permanecer operando nos negócios com adequada administração dos riscos e preservação de sua imagem junto aos agentes envolvidos no processo.

Para Sundstrom (2012), há uma necessidade exposta pela adoção e aprimoramento de mecanismos de controle que auxiliem a gestão organizacional na mitigação do risco relacionado a comportamentos indesejados, principalmente

em relação às questões regulatórias. De maneira específica, problemas de *compliance* costumam ser denominado genericamente pelo não cumprimento ou inobservância ao que determina uma norma regulatória, interna ou externa, ou ainda de determinado dever.

Nesse contexto, ressalta-se a importância dos órgãos responsáveis pela regulação dos programas de *compliance*, de modo a possibilitar a orientação das condutas e comportamentos de seus integrantes. Constatou-se, dessa forma, que as instituições estão tendo que implementar um sistema de controle mais efetivo, para promover os preceitos da Legalidade, Impessoalidade, Moralidade, Publicidade e Eficiência – previstos no art. 37 da CF – fator que pressupõe a uniformização dos critérios de avaliação dos mecanismos de integridade.

No entanto, importante destacar que as ferramentas introduzidas por meio da Lei Anticorrupção dizem respeito a uma nova política internacional de combate e prevenção à corrupção. Dessa forma, somente com a ampliação das boas práticas estabelecidas nesse dispositivo legal os programas de *compliance* conseguirão atingir seus objetivos por meio do estabelecimento de políticas, procedimentos, monitoramento. No próximo item serão apresentados outros dispositivos legais vigentes que contribuem para a gestão de *compliance* no Brasil.

4. CÓDIGOS DE CONDUTA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA

O principal instrumento que regula um código de conduta para os agentes públicos, em todos os níveis, é a Constituição da República de 1988, que traz em seu artigo 37 os princípios que regem a Administração Pública, isto é: a legalidade, a impessoalidade, a moralidade, a publicidade e eficiência. Além desses, outros princípios também influenciavam direta ou indiretamente o Poder Público, como por exemplo, a ética, a transparência e a integridade.

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade e eficiência (BRASIL, 1988, p.55).

Além da Constituição Federal de 1988, que representa a lei fundamental e suprema do Brasil, o Estado brasileiro, seguindo modelos bem sucedidos como,

por exemplo, o americano e o inglês, vem editando diversos diplomas. Nesse contexto, observamos: a) Normas de conduta dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das Fundações públicas (Lei nº 8.027, de 12 de abril de 1990); b) Lei de Improbidade Administrativa (Lei nº 8.429, de 02 de junho de 1992); c) Lei das Licitações e Contratos da Administração Pública (Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993); d) Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal (Decreto 1.171, de 22 de Junho de 1994); e) Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000); f) Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção, promulgada pelo Decreto Decreto nº 5.687, de 31 de janeiro de 2006; g) Lei de Conflito de Interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo Federal (Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013); e h) Lei Anticorrupção (Lei n.º 12.846, de 1º de agosto de 2013).

A Lei nº 8.027/1990 estabelece as **normas de conduta dos servidores públicos civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas**. A lei trata essa definição em sentido estrito, para o qual o servidor público é um agente estatal que guarda um vínculo legal com a Administração Pública. No art. 2 esse diploma legal estabelece os deveres do servidor público, enumerando essas obrigações em onze incisos, das quais, observar as normas legais e regulamentares; zelar pela economia do material e pela conservação do patrimônio público; e manter conduta compatível com a moralidade pública, são os que possuem uma maior relação com as funções de *compliance* na Administração Pública (BRASIL, 1990, p.1).

Lei de Improbidade Administrativa (Lei nº 8.429, de 02 de junho de 1992) dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional. Em seu art. 4º, define que os agentes públicos de qualquer nível ou hierarquia são obrigados a velar pela estrita observância dos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade e publicidade no trato dos assuntos que lhe são afetos. As disposições desta Lei são aplicáveis, no que couber, àquele que, mesmo não sendo agente público,

induza ou concorra para a prática do ato de improbidade ou dele se beneficie sob qualquer forma direta ou indireta (BRASIL, 1992, p.1).

Lei das Licitações e Contratos da Administração Pública (Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993) estabelece normas gerais sobre licitações e contratos administrativos pertinentes a obras, serviços, inclusive de publicidade, compras, alienações e locações no âmbito dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. A licitação destina-se a garantir a observância do princípio constitucional da isonomia, a seleção da proposta mais vantajosa para a administração e a promoção do desenvolvimento nacional sustentável e será processada e julgada em estrita conformidade com os princípios básicos da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da igualdade, da publicidade, da probidade administrativa, da vinculação ao instrumento convocatório, do julgamento objetivo e dos que lhes são correlatos (BRASIL, 1993, p. 5).

O Decreto 1.171, de 22 de Junho de 1994, aprova **Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal**. O código define que o servidor público não poderá jamais desprezar o elemento ético de sua conduta. Assim, não terá que decidir somente entre o legal e o ilegal, o justo e o injusto, o conveniente e o inconveniente, o oportuno e o inoportuno, mas principalmente entre o honesto e o desonesto, consoante as regras contidas no art. 37, caput, e § 4º, da Constituição Federal. E dá ênfase estabelecendo que “A moralidade da Administração Pública não se limita à distinção entre o bem e o mal, devendo ser acrescida da ideia de que o fim é sempre o bem comum. O equilíbrio entre a legalidade e a finalidade, na conduta do servidor público, é que poderá consolidar a moralidade do ato administrativo” (BRASIL, 1994, p. 3).

A Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, **Lei de Responsabilidade Fiscal**, estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal, com amparo no Capítulo II do Título VI da Constituição. A responsabilidade na gestão fiscal pressupõe a ação planejada e transparente, em que se previnem riscos e corrigem desvios capazes de afetar o equilíbrio das contas públicas, mediante o cumprimento de metas de resultados entre receitas e despesas e a obediência a limites e condições no que tange a renúncia de receita, geração de despesas com pessoal, da seguridade social e

outras, dívidas consolidada e mobiliária, operações de crédito, inclusive por antecipação de receita, concessão de garantia e inscrição em Restos a Pagar. Em seu art. 48 a lei dispõe que “São instrumentos de transparência da gestão fiscal, aos quais será dada ampla divulgação, inclusive em meios eletrônicos de acesso público: os planos, orçamentos e leis de diretrizes orçamentárias; as prestações de contas e o respectivo parecer prévio; o Relatório Resumido da Execução Orçamentária e o Relatório de Gestão Fiscal; e as versões simplificadas desses documentos.” (BRASIL, 2000, p. 6).

A **Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção**, promulgada pelo Decreto Decreto nº 5.687, de 31 de janeiro de 2006, visa promover e fortalecer as medidas para prevenir e combater mais eficaz e eficientemente a corrupção; promover, facilitar e apoiar a cooperação internacional e a assistência técnica na prevenção e na luta contra a corrupção, incluída a recuperação de ativos; e promover a integridade, a obrigação de render contas e a devida gestão dos assuntos e dos bens públicos. A Convenção prevê que cada Estado Parte, de conformidade com os princípios fundamentais de seu ordenamento jurídico, formulará e aplicará ou manterá em vigor políticas coordenadas e eficazes contra a corrupção que promovam a participação da sociedade e reflitam os princípios do Estado de Direito, a devida gestão dos assuntos e bens públicos, a integridade, a transparência e a obrigação de render contas (BRASIL, 2006, p.1).

A Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013, **Lei de Conflito de Interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo Federal**, estabelece as situações que configuram conflito de interesses envolvendo ocupantes de cargo ou emprego no âmbito do Poder Executivo federal, os requisitos e restrições a ocupantes de cargo ou emprego que tenham acesso a informações privilegiadas, os impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego e as competências para fiscalização, avaliação e prevenção de conflitos de interesses. Bem como define as situações que configuram conflito de interesses no exercício do cargo ou emprego e das situações que configuram conflito de interesses após o exercício do cargo ou emprego (BRASIL, 2013, p. 1).

Como visto no item anterior, a **Lei Anticorrupção**, Lei n.º 12.846, de 1º de agosto de 2013, estimula e recomenda que empresas estabeleçam Códigos de

Conduta para seus funcionários, visando minimizar os desvios de conduta que ocorrem nas relações Público-Privado. Essa lei representa importante avanço ao prever a responsabilização objetiva, no âmbito civil e administrativo, de empresas que praticam atos lesivos contra a administração pública nacional ou estrangeira. Além de atender a compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, a lei fecha uma lacuna no ordenamento jurídico do país ao tratar diretamente da conduta dos corruptores (BRASIL, 2013, p. 1).

Apesar de extensa, ainda existe no Brasil uma carência de marcos regulatórios legais que contemplem a função de *compliance*. Todavia esforços estão sendo realizados nesse sentido, tanto no âmbito do setor Privado, quanto na Administração Pública.

No próximo item serão apresentados outros dispositivos legais vigentes que contribuem para a gestão de *compliance* no Exército Brasileiro.

5. CÓDIGOS DE CONDOTA DO EXÉRCITO BRASILEIRO

Conforme Zimmermann, no período colonial, diante da impossibilidade do governo organizar um serviço público eficiente e na falta de outros órgãos os militares acabavam executando diversas tarefas como reparos em estradas, prédios públicos, serviço de bombeiros e até de entrega de correspondências. Fica evidente a grande importância e comprometimento dos militares com a sociedade. Os militares exerciam várias funções, muitas delas relativas ao controle de revoltas, segurança interna e realizavam serviços públicos, o que não os livrou da atividade de defesa externa sempre que fosse necessário. (Zimmermann, 2015, p. 6)

“A história do Exército Brasileiro começa oficialmente com o surgimento do Estado brasileiro, ou seja, com a independência do Brasil. Entretanto, mobilizações de brasileiros para guerra existem desde a colonização do Brasil. A data da primeira Batalha dos Guararapes (19 de abril de 1648), no contexto das invasões neerlandesas do Brasil, na qual o exército adversário dos Países Baixos

foi formado genuinamente por brasileiros (brancos, negros e ameríndios), é tida como aniversário do Exército Brasileiro.” (BRASIL, 2017).

Com isso, constata-se que, historicamente o Exército Brasileiro permeia o dia a dia da vida pública brasileira, em diferentes setores da administração pública do País.

Além disso, ao analisarmos os textos das cartas magnas de 1824 e 1891 encontramos características que são atribuídas às Forças Armadas que perduram até os dias atuais.

Art. 150. Uma Ordenança especial regulará a Organização do Exército do Brazil, suas Promoções, Soldos e Disciplina, assim como da Força Naval (BRASIL, 1824, p. 82).

Art 14. As forças de terra e mar são instituições nacionais permanentes, destinadas à defesa da Pátria no exterior e à manutenção das leis no interior. A força armada é essencialmente obediente, dentro dos limites da lei, aos seus superiores hierárquicos e obrigada a sustentar as instituições constitucionais (BRASIL, 1891, p 14).

Tais características podem ser observadas no art. 142 da Constituição Federal de 1988 e seu parágrafo primeiro.

Art 142. As Forças Armadas, constituídas pela Marinha, pelo Exército e pela Aeronáutica, são instituições nacionais permanentes e regulares, organizadas com base na hierarquia e na disciplina, sob a autoridade suprema do Presidente da República, e destinam-se à defesa da Pátria, à garantia dos poderes constitucionais e, por iniciativa de qualquer destes, da lei e da ordem.

§ 1 - Lei complementar estabelecerá as normas gerais a serem adotadas na organização, no preparo e no emprego das Forças Armadas” (BRASIL, 1988, p. 68).

Sendo assim, observa-se que desde o século XVII o Exército Brasileiro representa uma importante instituição federal que permeia diferentes áreas do cotidiano da sociedade brasileira, seja em sua função precípua de defesa da Pátria, seja nas atividades subsidiárias e de apoio à Administração Pública. Observa-se, ainda, que seus códigos de conduta (normas e regulamentos) têm a hierarquia e a disciplina como princípios basilares da instituição.

O Estatuto dos Militares estabelece princípios basilares do código de conduta dos militares das Forças Armadas brasileira. Nos artigos 27, 28, 31 e 32 da referida legislação são descritas as manifestações essenciais do valor militar; os preceitos de ética militar; os deveres militares; e o compromisso de honra,

prestado por todos os brasileiros que ingressam nas Forças Armadas. Estão transcritos abaixo, os referidos artigos.

“Art. 27. São manifestações essenciais do valor militar:

I - o patriotismo, traduzido pela vontade inabalável de cumprir o dever militar e pelo solene juramento de fidelidade à Pátria até com o sacrifício da própria vida;

II - o civismo e o culto das tradições históricas;

III - a fé na missão elevada das Forças Armadas;

IV - o espírito de corpo, orgulho do militar pela organização onde serve;

V - o amor à profissão das armas e o entusiasmo com que é exercida; e

VI - o aprimoramento técnico-profissional.

Art. 28. O sentimento do dever, o pundonor militar e o decoro da classe impõem, a cada um dos integrantes das Forças Armadas, conduta moral e profissional irrepreensíveis, com a observância dos seguintes preceitos de ética militar:

I - amar a verdade e a responsabilidade como fundamento de dignidade pessoal;

II - exercer, com autoridade, eficiência e probidade, as funções que lhe couberem em decorrência do cargo;

III - respeitar a dignidade da pessoa humana;

IV - cumprir e fazer cumprir as leis, os regulamentos, as instruções e as ordens das autoridades competentes;

V - ser justo e imparcial no julgamento dos atos e na apreciação do mérito dos subordinados;

VI - zelar pelo preparo próprio, moral, intelectual e físico e, também, pelo dos subordinados, tendo em vista o cumprimento da missão comum;

VII - empregar todas as suas energias em benefício do serviço;

VIII - praticar a camaradagem e desenvolver, permanentemente, o espírito de cooperação;

IX - ser discreto em suas atitudes, maneiras e em sua linguagem escrita e falada;

X - abster-se de tratar, fora do âmbito apropriado, de matéria sigilosa de qualquer natureza;

XI - acatar as autoridades civis;

XII - cumprir seus deveres de cidadão;

XIII - proceder de maneira ilibada na vida pública e na particular;

XIV - observar as normas da boa educação;

XV - garantir assistência moral e material ao seu lar e conduzir-se como chefe de família modelar;

XVI - conduzir-se, mesmo fora do serviço ou quando já na inatividade, de modo que não sejam prejudicados os princípios da disciplina, do respeito e do decoro militar;

XVII - abster-se de fazer uso do posto ou da graduação para obter facilidades pessoais de qualquer natureza ou para encaminhar negócios particulares ou de terceiros;

XVIII - abster-se, na inatividade, do uso das designações hierárquicas:

a) em atividades político-partidárias;

b) em atividades comerciais;

- c) em atividades industriais;
 - d) para discutir ou provocar discussões pela imprensa a respeito de assuntos políticos ou militares, excetuando-se os de natureza exclusivamente técnica, se devidamente autorizado; e
 - e) no exercício de cargo ou função de natureza civil, mesmo que seja da Administração Pública; e
- XIX - zelar pelo bom nome das Forças Armadas e de cada um de seus integrantes, obedecendo e fazendo obedecer aos preceitos da ética militar.

...

Art. 31. Os deveres militares emanam de um conjunto de vínculos racionais, bem como morais, que ligam o militar à Pátria e ao seu serviço, e compreendem, essencialmente:

I - a dedicação e a fidelidade à Pátria, cuja honra, integridade e instituições devem ser defendidas mesmo com o sacrifício da própria vida;

II - o culto aos Símbolos Nacionais;

III - a probidade e a lealdade em todas as circunstâncias;

IV - a disciplina e o respeito à hierarquia;

V - o rigoroso cumprimento das obrigações e das ordens; e

VI - a obrigação de tratar o subordinado dignamente e com urbanidade.

Art. 32. Todo cidadão, após ingressar em uma das Forças Armadas mediante incorporação, matrícula ou nomeação, prestará compromisso de honra, no qual afirmará a sua aceitação consciente das obrigações e dos deveres militares e manifestará a sua firme disposição de bem cumpri-los.” (BRASIL, 1980, p. 6, 7 e 8)

Cabe salientar que, o Estatuto dos Militares regula a situação, obrigações, deveres, direitos e prerrogativas dos membros das Forças Armadas, sendo aprovado no ano no de 1980, anterior ao surgimento do conceito de *compliance*.

O Regulamento interno e dos serviços Gerais (RISG) define que “o Exército Brasileiro é uma Instituição nacional, permanente e regular, organizada com base na hierarquia e na disciplina, sob a autoridade suprema do Presidente da República, e destina-se à defesa da Pátria, à garantia dos poderes constitucionais e, por iniciativa de qualquer destes, da lei e da ordem”(BRASIL, 2003, p.7).

“Art. 1º O Regulamento Interno e dos Serviços Gerais (RISG) prescreve tudo quanto se relaciona com a vida interna e com os serviços gerais das unidades consideradas corpos de tropa, estabelecendo normas relativas às atribuições, às responsabilidades e ao exercício das funções de seus integrantes.” (BRASIL, 2003, p. 7)

Com relação à administração, o Regulamento de Administração do Exército (RAE) estabelece que “a Administração do Exército é parte integrante da Administração Federal e a ela se subordina segundo normas legais. O Comando

do Exército administra os seus negócios e tem como atribuição principal a preparação do Exército para o cumprimento de sua destinação constitucional”.

“Art. 1º O Regulamento de Administração do Exército (RAE) (R-3) tem por finalidade estabelecer os preceitos gerais para as atividades administrativas do Exército.

...

Art. 5º As atividades administrativas do Ministério do Exército obedecerão aos mesmos princípios previstos em lei para a Administração Federal e, ainda, a outros princípios particulares necessários ao atendimento de suas peculiaridades.

Art. 6º Sistemas específicos, integrados ou não a sistemas administrativos federais, deverão proporcionar os instrumentos necessários ao desenvolvimento das atividades administrativas do Ministério do Exército.

Parágrafo único. Legislação própria definirá os sistemas necessários às atividades administrativas do Ministério do Exército, os órgãos internos, responsáveis pelo funcionamento destes e suas possíveis vinculações a outros sistemas federais.” (BRASIL, 1990, p. 2).

No sentido de consolidar os valores, os deveres e a ética militar, o Exército Brasileiro expediu no ano de 2002 o *Vade-Mécum* de Cerimonial Militar do Exército - Valores, Deveres e Ética Militares (VM-10). Nele é definido que “ a profissão militar caracteriza-se por exigir do indivíduo inúmeros sacrifícios, inclusive o a própria vida em benefício da Pátria. Esta peculiaridade dos militares os conduz a valorizar certos princípios que lhes são imprescindíveis. Valores, Deveres e Ética Militares são conceitos indissociáveis, convergentes e que se complementam para a obtenção de objetivos individuais e institucionais”.

Como preceitos da ética militar o VM-10 reforça os preceitos constantes do art. 28 do Estatuto dos Militares, com a finalidade de consolidar os conceitos morais relacionados com a verdade, eficiência, cumprimentos das leis, justiça e zelo, dentre outros.

Ao final, o VM-10 destaca que “A violação dos Deveres, Valores e Ética Militares constitui, normalmente, crime ou transgressão disciplinar e é fator impeditivo para a concessão das condecorações da Ordem do Mérito Militar, Medalha Militar, Pacificador, Praça Mais Distinta e outras”. Tais condecorações representam o reconhecimento do Exército Brasileiro aos excelentes serviços prestados por parte de seus integrantes, estimulando boas condutas por parte de seus integrantes.

Após breve análise das principais normas de conduta da Força Terrestre, contata-se que a instituição busca estar em conformidade com leis e regulamentos externos e internos desde sua criação, após a independência do País. Diferentes aspectos ligados a ética são abordados em normas e regulamentos internos, constituindo mecanismos administrativos eficazes na prevenção e combate a condutas ilícitas de seus integrantes.

Além das legislações citadas nesse item, que caracterizam a base dos códigos de conduta adotados pelo Exército Brasileiro, a Força Terrestre executa outras atividades diretamente relacionadas com o conceito de *compliance*. Essa boas práticas serão abordadas com maior riqueza de detalhes no próximo item.

6. PRÁTICAS DE COMPLIANCE ADOTADOS PELO EXÉRCITO BRASILEIRO

Atuando para cumprir a sua missão e buscando acompanhar novos desafios que se apresentam em um cenário em constante transformação, além de estar focado em manter os elevados índices de prestígio e de credibilidade da Força Terrestre perante a sociedade brasileira, o Exército Brasileiro executa diferentes práticas que contribuem para a salvaguarda dos ativos da instituição.

Nesse sentido, o Exército Brasileiro vem adotando desde 1829, durante o Primeiro Reinado, práticas de controle interno. Naquela época o Serviço de Expediente da Secretaria de Estado dos Negócios da Guerra, exercia o controle sobre as despesas, prestando contas à Câmara dos Deputados. Ao longo dos anos, diferentes organizações dedicadas ao controle foram criadas, modificadas e extintas, chegando-se a então Diretoria-Geral de Economia e Finanças (DGEF), em 1969, que possuía em sua estrutura uma Seção de Auditoria, célula-mater da Diretoria de Auditoria (D Aud) (Portal CCIEx, 2018).

Pelo Decreto Nº 86.978, de 3 de março de 1982, a Diretoria-Geral de Economia e Finanças, passou a denominar-se Secretaria de Economia e Finanças do Ministério do Exército (SEF), alterando em consequência, o Decreto de Organização Básica do Exército. Pelo citado diploma legal incumbe à SEF “superintender as atividades de Controle Interno relacionadas aos Sistemas de Administração Financeira, Contabilidade e Auditoria” (Portal CCIEx, 2018).

Atualmente, o Centro de Controle Interno do Exército (CCIEEx), Órgão de Assistência Direta e Imediata do Comandante do Exército, atuando nas atividades de controle interno, tem por missão comprovar a legalidade, a legitimidade e avaliar o desempenho e os resultados da gestão orçamentária, financeira, patrimonial, contábil e de pessoal, no âmbito do Exército Brasileiro e das Entidades Vinculadas e apoiar o controle externo no exercício de sua missão institucional (BRASIL, 2018, p. 4).

O CCIEEx orienta todo o sistema de controle interno para que suas atividades agreguem valor à gestão do Exército Brasileiro, buscando o fortalecimento da governança e a preservação da imagem do Exército. Para esse propósito, o Centro encontra-se alinhado com as normas internacionais e do *The Institute of Internal Auditors (IIA)*, que considera “a auditoria interna governamental como uma atividade independente, de avaliação objetiva e de consultoria, destinada a agregar valor e a melhorar as operações de uma organização, assistindo-a na consecução de seus objetivos, mediante uma abordagem sistemática e disciplinada, na avaliação da eficácia da gestão de risco, dos controles internos e do processo de governança” (BRASIL, 2018, p. 5).

Dessa forma, observa-se que o Exército Brasileiro está inserido em um novo contexto social, marcado pela transparência e pela demanda premente por entregas efetivas. Diante deste quadro, o CCIEEx tem atuado de forma efetiva no intuito de fazer parte da consecução dos objetivos de cada gestor integrante da Força Terrestre, tendo como base os valores da Ética, Dedicção, Responsabilidade, Competência, Discricção, e Lealdade.

7. MATERIAL E MÉTODO

Conforme descrito na introdução, a presente pesquisa buscou analisar as legislações vigentes, referentes ao código de conduta de agentes públicos, civis e militares. Quanto à finalidade, a pesquisa foi aplicada, com o objetivo gerar conhecimentos para aplicação, utilização e consequências práticas imediatas e foi dirigida à solução de problemas específicos.

A pesquisa, quanto aos objetivos, foi desenvolvida de forma exploratória. Para realizar a pesquisa foram utilizados os procedimentos de pesquisa

documental e pesquisa bibliográfica, visando contemplar os aspectos legais e bibliográficos a respeito do tema.

Quanto à natureza, a pesquisa foi qualitativa, buscando compreender o fenômeno por meio dos aspectos subjetivos.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo buscou analisar os códigos de conduta vigentes no Exército Brasileiro dentro de um contexto de *compliance*, apresentando a conjuntura atual da administração pública brasileira, bem como as legislações que tratam do assunto no âmbito da Força Terrestre e da administração pública. Buscou, ainda, caracterizar *compliance* como uma função que fortalece o sistema de controles das empresas e instituições, contribuindo para um estado de conformidade com as leis, regulamentos e padrões estabelecidos.

Atualmente no Brasil, a função de *compliance* se encontra em processo de consolidação, nas esferas público e privada, fazendo com que empresas e instituições, com estruturas mais complexas, busquem métodos e sistemas para se resguardarem dos diversos riscos de não *compliance* a que estão expostas, em virtude da carência de marcos regulatórios legais.

De maneira geral, o artigo explorou as normas relacionadas com o conceito de *compliance* nas esferas da administração pública brasileira e do Exército Brasileiro, confirmando que, apesar do processo de consolidação dessa função no País, tais legislações representam um fator preponderante no processo de mitigação às fraudes inerentes de condutas antiéticas. Todavia, sua repercussão é considerada moderada, uma vez que tal conceito ainda não se encontra consolidado no âmbito da população brasileira.

Nesse contexto, ressalta-se a importância dos códigos de conduta do Exército Brasileiro e das práticas, relacionadas com o conceito de *compliance*, capitaneadas pelo CCIEx, que possibilitam a orientação das condutas e comportamentos de todos os integrantes da Força Terrestre. Observa-se, ainda, que o Exército Brasileiro possui, em estágio avançado, sistemas e ferramentas de controle efetivo, que visam promover os preceitos da Legalidade, Impessoalidade,

Moralidade, Publicidade e Eficiência – previstos no art. 37 da CF – fatores que pressupõe a uniformização dos critérios de avaliação dos mecanismos de integridade.

Para futuras pesquisas, este pesquisador recomenda a replicação do estudo com a ampliação do universo para as outras Forças (Marinha do Brasil e Força Aérea Brasileira) – bem como para as Forças Auxiliares (Polícias Militares), a nível estadual – para que se proceda à comparação dos resultados alcançados nesta pesquisa sobre o avanço de *compliance* no Brasil como fator preponderante no processo de mitigação às fraudes inerentes de condutas antiéticas.

Cabe salientar que, a constante evolução dos marcos legais que regulam a Administração Pública brasileira promoverá novos desafios para o Exército Brasileiro, que acatará a manutenção e observâncias das futuras normas, em conformidade com seu passado histórico de estar em consonância com leis e regulamentos externos e internos

Por fim, a contribuição sugerida por este artigo faz levantar a discussão sobre a real eficácia de *compliance* no Brasil, particularmente na esfera do Exército Brasileiro, destacando que as instituições públicas brasileiras têm demonstrado interesse por programas de *compliance* como forma de atender as normas impostas pelos marcos legais em vigor.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1824). **Constituição Política do Império do Brasil**. Rio de Janeiro. 105p.

_____. Constituição (1891). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro, DF. 103p.

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília,DF:Senado Federal: Centro Gráfico,1998. 292p.

_____. Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980. **Estatuto dos Militares**, Brasília,DF, dez 1980.

_____ Lei nº 8.027, de 12 de abril de 1990. **Normas de conduta dos servidores públicos civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas**, Brasília,DF, abr 1990.

_____ Lei nº 8.429, de 02 de junho de 1992. **Lei de Improbidade Administrativa**, Brasília,DF, jun 1992.

_____ Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993. **Lei de Licitações e Contratos da Administração Pública**. Brasília, DF, jun 1993.

_____ Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013. **Lei de Conflito de Interesse no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo Federal**. Brasília DF, maio 2013.

_____ Lei nº 12.846, de 1º agosto de 2013. **Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira**, Brasília, DF, ago 2013.

_____ Lei Complementar nº101, de 04 de maio de 2000. **Lei de Responsabilidade Fiscal**. Brasília, DF, maio 2000.

_____ Decreto nº 98.820, de 12 de janeiro de 1990. **Aprova o Regulamento de Administração do Exército (RAE)-(R-3)**, Brasília, DF, jan 1990.

_____ Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994. **Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal**, Brasília,DF, jun 1994.

_____ Decreto s/n, de 26 de maio de 1999. **Cria a Comissão de Ética Pública**, Brasília,DF, maio 1999.

_____ Decreto nº 4.346, de 26 de agosto de 2002. **Aprova o Regulamento Disciplinar do Exército (R-4)**, Brasília, DF, ago 02.

_____ Decreto nº 5.687, de 31 de janeiro de 2006. **Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção**. Brasília,DF, jan 2006.

_____ Decreto n. 3.847, de 30 de março de 2017. **IPI incidente sobre os produtos que menciona**, Brasília,DF, mar 2017.

_____ Portaria nº 156, de 23 de abril de 2002. **Aprova o Vade-Mécum de Cerimonial Militar do Exército Valores, Deveres e Ética Militares (VM 10)**, Brasília, DF, abr 02.

_____ Portaria nº 816, de 19 de dezembro de 2003. **Aprova o Regulamento Interno e dos Serviços Gerais (RISG)**, Brasília, DF, dez 03.

_____. Diretriz. **Diretrizes do Chefe do Centro de Controle Interno do Exército**, Brasília, DF, dez 18. 11p

BRESSER PEREIRA, Luiz Carlos. **Da Administração Pública Burocrática à Gerencial. Revista do Serviço Público**, v. 47, n.1, p. 7-29, 1996. Disponível em: <<http://www.bresserpereira.org.br/papers/1996/95.admpublicaburocraticaagerencial.pdf>>. Acesso em 27 set 2018.

CORDEIRO, Maria. **A regulamentação da ética nas Forças Armadas. E-GOV**, 2012. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/regulamenta%C3%A7%C3%A3o-da-%C3%A9tica-nas-for%C3%A7as-armadas>>. Acesso em 19 maio 2018.

DA SILVA, Flavia Martins André. **Poderes basilares da Administração Pública - Artigo 37 da Constituição Federal**. DiretoNet, 2006. Disponível em: <<https://www.diretonet.com.br/artigos/exibir/2636/Poderes-basilares-da-Administracao-Publica-Artigo-37-da-Constituicao-Federal>>. Acesso em 20 set 2018.

BATISTA, Vagner de Souza. **A Administração Pública e seus princípios trazidos pela Constituição Federal de 1988**. Conteúdo Jurídico, 2015. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,a-administracao-publica-e-seus-principios-trazidos-pela-constituicao-federal-de-1988,52534.html>>. Acesso em 19 set 2018.

BRAGATO, Adelita Aparecida Podadera Bechelani. **O compliance no Brasil: a empresa entre a ética e o lucro**. São Paulo, UNINOVE, 2017.

DECEX. **História do Exército**. Portal DECEX, 2017. Disponível em: <<http://www.decex.eb.mil.br/ultimas-noticias/2-uncategorised/102-historia-do-exercito>>. Acesso em 4 dez 2018.

CCIEX. **Missão, Visão de Futuro e Valores**. Portal CCIEX, 2018. Disponível em: <<http://www.cciex.eb.mil.br/index.php/missao-visao-de-futuro-e-valores>>. Acesso em: 10 dez 2018.

CCIEX. **Histórico**. Portal CCIEX, 2018. Disponível em: <<http://www.cciex.eb.mil.br/index.php/historico>>. Acesso em: 10 dez 2018.

DE LIRA, Michael Pereira. **O que é compliance e como o profissional da área deve atuar?**. Jusbrasil, 2014. Disponível em: <<https://michaellira.jusbrasil.com.br/artigos/112396364/o-que-e-compliance-e-como-o-profissional-da-area-deve-atuar>>. Acesso em: 20 maio 2018

FAGUNDES, Miguel Seabra. **Instrumentos Institucionais de Combate à Corrupção**, Revista de Direito Público, São Paulo: RT n. 71, jul/set 1984.

GABARDO, Emerson e CASTELLA, Gabriel Morettini e. **A nova lei anticorrupção e a importância do compliance para as empresas que se relacionam com a Administração Pública**. Belo Horizonte, A&C: Revista de Direito Administrativo & Constitucional, ano 3, n. 11, jan/mar 2003.

IBGC. **Compliance à Luz da Governança Corporativa**, São Paulo IBGC, 2017.

JONES, Kristyn E; e DISTASIO, Frank A. **Army Moving to Compliance**. Revista Armed Forces Comptroller; primavera de 2011.

MARQUES, José Roberto. **O que é Código de Conduta e Ética?**. Portal IBC, 2016. Disponível em: <<http://www.ibccoaching.com.br/portal/comportamento/o-que-codigo-conduta-etica-profissional/>>. Acesso em 20 maio 2018.

MEIRA, José de Castro. **Administração pública na Constituição Federal**. Brasília, Revista de Informação Legislativa; a. 30; n.119; jul/set 1993.

MELO, Hildegardo Pedro Araújo de. **Compliance como Instrumento de Controle no Processo de Mitigação ao Risco**. Recife, UFRPE, 2017.

MOURA, Maria Lícia dos Santos. **Administração Pública: a aplicação e eficácia dos princípios no âmbito do interesse da coletividade**. Conteúdo Jurídico, 2012. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,administracao-publica-a-aplicacao-e-eficacia-dos-principios-no-ambito-do-interesse-da-coletividade,40046.html>>. Acesso em 19 set 2018.

PINTO, Francisco Bilac Moreira. **Enriquecimento Ilícito no Exercício de Cargos Públicos**, Rio de Janeiro, Forense, 1960.

PRESTES, Bibiana Rabaioli. **Administração Pública, um breve histórico**. JusWay, 2013. Disponível em: <https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=12343>. Acesso em 20 set 2018.

RIBEIRO, Paulo Mauricio Rizzo. **Ética e Valores Militares: Desafios de Preservação para a Instituição Militar**. Rio de Janeiro, Escola Superior de Guerra, 2016.

SOUZA, Jane Dias Gomes de. **A importância da função de compliance em instituições financeiras**. Rio de Janeiro, IBMEC, set 2013.

ZANCANARO, Antônio Frederico. **A Corrupção Político-Administrativa no Brasil**, São Paulo, Editora Acadêmica, 1994.

ZIMMERMANN, Odirlei. **O Exército Brasileiro**. UNIJUÍ, Ijuí, 2015.