

# AS INVESTIGAÇÕES INTERNAS NO ÂMBITO EMPRESARIAL E OS PROGRAMAS DE COMPLIANCE: ALGUNS DESAFIOS PROCESSUAIS

*INTERNAL CORPORATE INVESTIGATIONS AND COMPLIANCE PROGRAMS:  
SOME PROCEDURAL CHALLENGES*

## **Claudia Cristina Barrilari**

Doutora em Direito Penal pela USP. Mestra em Direito Penal pela PUC/SP.  
Professora universitária. Advogada.  
Link Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0499705858210402>  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3224-9818>  
[claudiabarrilari@gmail.com](mailto:claudiabarrilari@gmail.com)

## **Andréa Cristina D'angelo**

Mestranda em Processo Penal pela USP. Especialista em Direito Penal Econômico Europeu pela Universidade de Coimbra. Ex-Diretora do IBCCRIM. Advogada.  
Link Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7807207923125283>  
ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-0215-5535>  
[andreacdangelo@gmail.com](mailto:andreacdangelo@gmail.com)

**Resumo:** O artigo analisa os aspectos processuais que se colocam diante da possibilidade de que as empresas possam utilizar as investigações realizadas por elas diante da suspeita de ilícitos praticados em âmbito corporativo, especialmente quando decidam levar o material probatório para os órgãos públicos, como faculta a Lei Anticorrupção e seu decreto regulamentador, para efeito de redução de pena ou acordo de leniência.

**Palavras-chave:** *Compliance*; Investigação interna; Acordo de leniência; Direito dos investigados.

**Abstract:** The article analyzes the procedural aspects that arise in the face of the possibility that companies may use the investigations carried out by the companies in the face of the suspicion of illicit acts practiced in the corporate sphere, especially when the companies decide to take the evidentiary can use the investigations carried out by them in the face of suspicion of illicit practices in the corporate sphere, especially when they decide to take the evidentiary material to public bodies, as provided by the Anti-Corruption Law and its regulatory decree, for the purpose of penalty reduction or leniency agreement.

**Keywords:** Compliance; Internal investigation; Leniency agreement; Right of investigated.

O cenário do crime empresarial passou a contar, já há algum tempo, com novas estratégias preventivas em franca linha cooperativa entre entes privados e o Poder Público. Houve, por certo, uma alteração no controle social das atividades empresariais socialmente danosas decorrentes, dentre outros fatores, de uma reconfiguração nas relações entre Estado, sociedade e empresas e dos fenômenos dela intervenientes que geraram uma forte tendência padronizadora decorrente da globalização econômica (SHECAIRA, 1998, p. 47).

De toda sorte, a adesão por parte de diferentes países a regulações que foram incentivadas por diferentes instrumentos supranacionais para o combate a novas formas de criminalidade econômica pressupõe novas estratégias e, principalmente, um novo diálogo entre a autorregulação e as formas de responsabilização penal, seja da empresa seja das pessoas físicas.<sup>1</sup> Os programas de *compliance* não serão tratados neste texto em sua amplitude, mas sim apenas no que se refere às investigações internas, um dos elementos do *compliance* que se coloca como opção de política criminal favorável à privatização do processo penal.<sup>2</sup>

A investigação interna é uma das etapas do *compliance* e pode decorrer de uma denúncia interna ou externa, auditorias, notícias

veiculadas pela imprensa, dentre outras formas, e tem por finalidade apurar irregularidades e/ou ilícitos que possam acarretar danos não só à empresa como ao Estado.

A atividade de controle exercida pela empresa em âmbito privado, se, naturalmente, integrava o múnus da gestão, com o *compliance* passa a ter uma nova função de amparar possíveis investigações ou ações penais, ou, ainda, subsidiar a colaboração que a empresa venha a encetar com órgãos públicos. Nesse contexto, a observância de alguns limites decorrentes de garantias fundamentais são pontos a que se deve buscar respostas efetivas.

Passados alguns anos nos quais os programas de *compliance* se integraram à nossa realidade empresarial e, dada a nova regulamentação da Lei 12846/13, o Decreto 11129/22, que disciplina os processos de responsabilidade e os elementos para a celebração de acordos de colaboração, tendo, ainda, revogado o Decreto anterior (Dec. 8420/15), era de se esperar que o legislador tivesse dado algumas balizas a orientar as empresas na investigação interna. O Decreto 11129/2022 estipula apenas em seu Capítulo V, sobre os Programas de Integridade, a adoção de mecanismos para apuração

de denúncias efetuadas pelo informante e respectiva proteção (art. 57, inc. X).

A título de exemplo, pode-se pensar na situação na qual a investigação interna possa servir de substrato para matéria probatória, tendo a empresa decidido levar os fatos ao conhecimento dos órgãos públicos, ou quando, em via oposta, figure como sujeito passivo da investigação ou, ainda, nos termos previstos no Dec. 11.129/22, art. 37, inc. V, diante da necessidade de instrumentalizar informações, documentos e elementos que comprovem o ato ilícito, quando a pessoa jurídica tiver intenção de celebrar acordo de leniência.

Muito embora, em um primeiro momento, suponha-se que a disciplina da investigação interna integra a autorregulação da empresa e que não caiba qualquer ingerência estatal na esfera privada, a grande problemática que permeia a questão consiste na ausência de forma procedimental pela qual será realizada a investigação interna.

Nesse contexto, nenhum dos decretos regulamentadores da Lei Anticorrupção, o vigente e o revogado, teve preocupação em fornecer algumas balizas para orientar as empresas na condução das investigações internas a legitimar eventual utilização do resultado das investigações em processos judiciais. Há, por certo, um elevado grau de discricionariedade por parte das empresas quanto à iniciativa em realizar uma investigação interna. Contudo, as diretrizes impostas às empresas pela adesão às novas políticas de integridade e conformidade normativa exigem um comprometimento da gestão com a ética e a legalidade, de modo que, diante da suspeita ou da denúncia de ilegalidade, a empresa deva adotar todas as medidas dispostas à detecção e à reação diante de um fato ilícito.

Além disso, é preciso lembrar que o sistema de *compliance* tem por objeto a prevenção de condutas desconformes, ou seja, coloca-se como anteparo para a ocorrência de ilícitos no ambiente da empresa. Diante de eventual ocorrência de ilícitos, a investigação interna terá como objetivo identificar a falha no sistema de *compliance* e, também, servir de subsídio para a aplicação de medidas disciplinares internas. Inclusive, como suporte à realização de constante revisão e monitoramento do programa de *compliance* adotado pela empresa, uma das funções que legitimam o comprometimento da direção da empresa com a integridade e o cumprimento normativo.<sup>3</sup>

Nesse sentido a recomendação da Controladoria Geral da União é precisa:

A detecção de indícios da ocorrência de atos lesivos à administração pública, nacional ou estrangeira, deve levar a empresa a iniciar uma investigação interna, que servirá como base para que sejam tomadas as providências cabíveis. Normas internas devem tratar de aspectos procedimentais a serem adotados nas investigações como: prazos, responsáveis pela apuração das denúncias, identificação da instância ou da autoridade para a qual os resultados das investigações deverão ser reportados. Uma vez que a investigação confirme a ocorrência de ato lesivo envolvendo a empresa, devem ser tomadas providências para assegurar a imediata interrupção das irregularidades, providenciar soluções e reparar efeitos causados. A empresa pode, por exemplo, aprimorar o programa, de forma a evitar a reincidência do problema e ocorrência de novas falhas. Pode, ainda, aplicar sanções disciplinares aos envolvidos. É interessante que a

adoção dessas medidas seja divulgada para funcionários e terceiros, a fim de reforçar publicamente a não tolerância da empresa com a prática de ilícitos. A empresa deve também utilizar os dados obtidos na investigação interna para subsidiar uma cooperação efetiva com a administração pública. (BRASIL, 2015, p. 22)

Diante de todas essas possibilidades, destacando ainda o potencial de utilização da investigação interna no campo trabalhista, em processos de arbitragens, nos processos societários etc., nota-se que a falta de diretrizes pode comprometer a utilidade do material produzido. Uma vez que a empresa decida realizar uma investigação interna, deve-se cercar de cuidados em relação ao material probatório e a observância de garantias em relação aos "investigados".

A preocupação no que diz respeito à investigação interna não passou despercebida por **Moosmayer**<sup>4</sup> ao apontar que se deve levar em consideração o caso concreto, bem como a legislação do país principalmente no que diz respeito à obtenção de provas.

É necessário ter em mente que tal investigação possui caráter particular que difere daquela realizada pelos órgãos judiciais competentes e envolve não apenas o direito de defesa daquele que se viu denunciado como a questão das provas irrepetíveis e a violação da cadeia de custódia, a qual poderá repercutir no próprio processo a ser instaurado em face dos possíveis responsáveis pelos atos praticados, bem como em outras esferas como a administrativa e cível.

Por sua vez, a investigação interna não se confunde com as auditorias, pois estas têm por finalidade atestar a regularidade ou não da empresa; ao passo que aquela é iniciada a partir de uma suspeita de ocorrência da irregularidade, que poderá decorrer do resultado da própria auditoria.

Caso a investigação interna ou a auditoria apontem para a ocorrência de ilícito, ambas poderão subsidiar uma investigação perante os órgãos estatais e mais: a instauração de uma ação penal. É neste ponto que toca a questão do direito de defesa do denunciado na investigação interna e da ausência de um regramento preciso acerca dos procedimentos a ela inerentes.

**Puyol** (2017, p. 228) destaca que:

*Es muy importante que en el proceso de investigación la empresa se comprometa a garantizar en todo momento las garantías de todas las personas que intervengan en dicho proceso, y al mismo tiempo, la integridad y la no manipulación de las pruebas y demás evidencias que se obtengan como consecuencia de la investigación que se lleve a cabo, las garantías con relación estas últimas, es sumamente determinante, toda vez que, si las mismas se llevan a cabo violentando los derechos de las personas, o lesionando sus derechos fundamentales, serán consideradas como evidencias ilícitamente obtenidas sin valor o fuerza probatoria alguna.*

A despeito da relação que existe entre os canais de denúncia e as investigações internas, dado que, entre as medidas de gestão internas vocacionadas para o cumprimento normativo, o canal de denúncias configura um dos pilares essenciais, nota-se uma grande preocupação com o regime de proteção dos chamado *whistleblowers* (denunciantes) e o silêncio quanto àquele que se viu envolto em uma investigação interna, principalmente quando a

questão diz respeito às falsas denúncias, as quais podem, inclusive, macular a imagem não só do denunciado como da própria empresa.

Enquanto as balizas de proteção ao denunciante começam a ser regulamentadas, a exemplo do previsto no artigo 10 da Convenção Europeia dos Direitos do Homem; tanto assim que o Tribunal Europeu dos Direitos do Homem (TEDH) tem firmado posições importantes quanto ao regime de proteção dos denunciadores, notando que ficou em segundo plano um regramento da investigação interna, como bem apontou o julgamento do caso: *Heinisch vs. Alemanha*, no qual o TEDH condenou a Alemanha ao pagamento de indenização a Heinisch após ela ser demitida sem aviso prévio após representar criminalmente seu empregador. Um dos pontos do acórdão ressalta a importância dos canais de denúncia e a possibilidade de investigação interna para apuração dos fatos (RODRIGUES, 2022, p. 177-179).

Em termos de proteção dos denunciadores e sobre o procedimento, destaca-se também a Diretiva 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho da União Europeia que prevê em seu artigo 9º o prazo de sete dias para que o denunciante receba informações quanto ao encaminhamento da denúncia, determinando ainda que o denunciante seja informado do resultado da denúncia em prazo que não poderá exceder três meses. Por sua vez, o Capítulo VI trata de uma série de medidas de proteção em favor dos denunciadores. Contudo não há qualquer norte na referida Diretiva quanto ao procedimento a ser seguido nos casos de investigação interna.

Portugal, por intermédio da Lei 93/2021, disciplinou o regime geral de proteção de denunciadores de infrações, transpondo a Diretiva da União Europeia 2019/1937 relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito. Estabelece a referida lei a obrigação, para pessoas jurídicas de direito público e privado (essas com mais de cinquenta funcionários), de dispor de canais de denúncia internos que permitam a apresentação e o seguimento seguros de denúncias, a fim de garantir exaustividade, integridade e conservação da denúncia, confidencialidade da identidade ou o anonimato dos denunciadores e a confidencialidade da identidade de terceiros mencionados na denúncia. Nota-se, ademais, que a Lei 93/2021 de Portugal ao menos fornece diretrizes quanto à investigação interna.<sup>5</sup>

Recentemente, de forma equivalente, a Espanha, pela Lei 2/2023 de proteção do denunciante, dispõe que todas as empresas que tenham mais de cinquenta trabalhadores serão obrigadas a criar um sistema interno de informação, os denominados canais de denúncia, sobre violações da legislação da União Europeia e infrações penais ou administrativas graves ou muito graves, além de estabelecer qual

será o procedimento de processamento dessas informações de modo a garantir a confidencialidade ou o anonimato da identidade dos denunciadores, em particular dos trabalhadores.

Consciente do custo que esse novo encargo pode gerar nas empresas, ambas as regulações, da Espanha e de Portugal, admitem que as empresas que empreguem entre cinquenta e duzentos e quarenta e nove trabalhadores, possam partilhar recursos para a gestão da informação que recebem.

A Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção ratificada pelo Brasil pelo Decreto 5.687/06, preconiza que os Estados devem estabelecer medidas compatíveis com sua legislação interna que facilitem a denúncia pelo funcionário público da prática de atos ilícitos na Administração Pública, bem como a adoção de medidas que protejam o denunciante. No Brasil, o art. 4º A da Lei 13.608/18, com alteração promovida pela Lei 13.964/19 (Pacote Anticrime), prevê que a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios e suas autarquias e fundações, empresas públicas e sociedades de economia

mista manterão unidades de ouvidoria e correição, para assegurar a qualquer pessoa o direito de relatar informações sobre crimes contra a administração pública, ilícitos administrativos ou quaisquer ações ou omissões lesivas ao interesse público. A citada lei trouxe proteção para aquele que denuncia, vedando expressamente a possibilidade de retaliação, garantindo o sigilo e a proteção dos dados do informante, além de isenção de responsabilidade civil ou penal em relação ao fato narrado (BARRILARI, 2021). Observa-se ainda que se distribuem de um lado as liberdades pessoais e de outro o dever de averiguar a razoabilidade do teor da comunicação.<sup>6</sup>

## "DEVE-SE PENSAR NÃO APENAS NO REGIME DE PROTEÇÃO DO INFORMANTE COMO TAMBÉM NOS DIREITOS E GARANTIAS DAQUELE QUE SE VIU ENVOLTO EM UMA DENÚNCIA"

A ausência de balizas quanto ao rito procedimental das investigações internas pode parecer interferência estatal no âmbito privado. No entanto, mesmo na Administração Pública, o que se percebe é a total ausência de procedimento para apurar as denúncias efetuadas pelo informante, as quais, por sua vez, podem repercutir significativamente na esfera de direitos do denunciado, no exercício da atividade controladora do Estado, e, no campo privado, na própria empresa.

Deve-se pensar não apenas no regime de proteção do informante como também nos direitos e garantias daquele que se viu envolto em uma denúncia.

Alguns questionamentos procedimentais podem surgir a partir do momento em que se inicia uma investigação interna: qual é o prazo para o encerramento das investigações? Qual o prazo para apresentação da defesa? É possível produzir quais tipos de prova? É possível tutelar o direito ao confronto entre investigado e o informante? Admite-se a investigação defensiva pelo denunciado?

Qual é o órgão na empresa responsável por decidir sobre os atos de investigação principalmente quando se tratar de caso em que o denunciado é detentor de cargo de direção e o informante seu subordinado? Qual o papel do advogado da empresa, caso por ele seja conduzida a investigação?<sup>7</sup>

A ausência de uma legislação que forneça balizas à investigação interna deixa a cargo da autorregulação das empresas seu procedimento de acordo com o caso concreto. Dito isso, deve haver previsão quanto aos prazos e às regras procedimentais, bem como limites ao poder investigatório, eis que, a depender da forma como uma prova foi colhida, esta não poderá ser utilizada em um processo penal, sob pena de nulidade. Assim, a investigação interna deve possuir escopo e direção bem definidos, além de sua duração, bem como as provas que serão produzidas.

Adán Nieto Martín (2019, p. 295) aponta que:

[...] Em alguns países, como Alemanha e EUA, as ordens dos advogados vêm elaborando e publicando algumas regras

deontológicas para a realização de investigações internas, quando estas são realizadas por um advogado externo à companhia [...] Não obstante, é às empresas que cabe estabelecer, com maior detalhe, seu marco jurídico, para o qual é recomendável que adotem um Código de Investigações Internas.

Além de tais questões, é preciso considerar a possibilidade da investigação defensiva prevista no Provimento 188/2018 do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil e sua respectiva (in) aplicabilidade aos casos das investigações internas.<sup>8</sup>

Portanto, há diversas zonas obscuras que permeiam a investigação interna e, a par da autorregulação das empresas neste âmbito, é necessário que a legislação preconize determinadas balizas principalmente em relação à produção de provas, as quais poderão refletir diretamente em futura ação penal ou em processos de colaboração.

## Notas

<sup>1</sup> Sobre o tema ver: Silveira (2006) Silveira e Saad-Diniz (2015) Salvador Netto (2018) e Sousa (2023).

<sup>2</sup> Segundo Adán Nieto Martín (2019, p. 295) as investigações internas “[...] são uma ferramenta do *compliance* de caráter reativo, que se ativa pela existência de uma suspeita de irregularidade”, constituindo, assim, “[...] um procedimento interno da empresa que pode afetar a direitos fundamentais, como a intimidade, dar lugar a consequências desfavoráveis, como a imposição de sanções [...]”, sendo “[...] em determinados contextos, uma privatização do processo penal”.

<sup>3</sup> “Com a implementação, trata-se de assegurar os vetores comunicação-promoção-organização dos programas, desde logo garantindo, em cada segmento de atuação de administradores e empregados, o conhecimento dos códigos e dos procedimentos a adotar em conformidade, avultando a importância da formação; e, para além disso, assegurando a promoção da cultura de cumprimento, através da consagração de medidas internas, que podem dizer respeito à documentação dos atos praticados ou à instituição de controlos internos (não anunciados) ou externos (auditorias). Já tendo em vista a consolidação e o aperfeiçoamento dos programas — que passa por reagir, sancionar e aperfeiçoar — é necessário que estes incluam mecanismos de reação perante práticas ilícitas cometidas na, contra ou através da empresa, designadamente, medidas de investigação internas, e que prevejam sanções a serem aplicadas. O aperfeiçoamento dos programas implica, finalmente, a sua avaliação contínua, tendo em vista a atualização, revisão regular e assegurar a sua efetividade” (RODRIGUES, Anabela, 2019, p. 58).

<sup>4</sup> “La intensidad de la investigación y los recursos que se inviertan en la misma dependen, sin embargo, del caso concreto. En este sentido, debe tenerse en cuenta tanto la estructura de la empresa, las cosas son bien distintas en el caso de una pequeña empresa que en el de un grupo internacional. E igualmente resulta importante el ordenamiento jurídico del país en el que debe realizarse la investigación, que debe tenerse

bien presente para las investigaciones de comportamientos que han tenido lugar en el extranjero o en la adquisición de elementos probatorios” (MOOSMAYER, 2013, p. 138).

<sup>5</sup> O artigo 20, nº 1, da Lei mencionada dispõe a metodologia sobre a conservação das denúncias, prevendo ainda que, na hipótese de ser realizada denúncia presencial, deverá ser lavrada ata fidedigna e; as verbais, via canal de denúncia, além da gravação recuperável, é necessária a transcrição completa e exta da comunicação. As balizas traçadas pela lei portuguesa permitem a preservação da cadeia de custódia.

<sup>6</sup> “A formulação deste juízo de razoabilidade (*reasonable belief*) acerca do conteúdo da denúncia é determinante especialmente em *hotlines* (canais de comunicações) estabelecidos por organizações privadas, cujos deveres de investigação são mais difusos e de menor densidade normativa se comparados com os de autoridades. A partir da nova lei, esta noção de *reasonable belief* aparece também como critério de admissibilidade por parte dos poderes públicos, visto que a apuração da denúncia se inicia após ser “considerado razoável o relato pela unidade de ouvidoria ou correição” (MARIN; SAAD-DINIZ, 2020).

<sup>7</sup> As orientações da *American Bar Association* sobre o *Upjohn* têm por objetivo evitar que os advogados conduzam as investigações de maneira irregular ou abusiva, de modo a que sejam claros com os funcionários de que estão conduzindo as investigações, deixando claro qual o papel que estão exercendo, uma vez que defendem os interesses das empresas. Não deve o advogado passar uma ideia dúbia de que possa estar na função de atender os interesses do funcionário, além de não corresponder à realidade dos fatos isso acarreta um desvio do ponto de vista ético. É preciso também ter cuidado com atitudes coercitivas (por exemplo, empregando ameaças, sendo rudes na medida em que não tenham cooperação dos empregados etc.). Ver: ABA WCCC Working Group (2012).

<sup>8</sup> Sobre o tema ver: Canestraro e Januário (2020).

## Referências

ABA WCCC WORKING GROUP. *Upjohn warnings: Recommended best practices when corporate counsel interacts with corporate employees*. Disponível em: [http://www.watgatecle.com/wp-content/uploads/2012/06/ABA\\_Upjohn\\_Task\\_Force.pdf](http://www.watgatecle.com/wp-content/uploads/2012/06/ABA_Upjohn_Task_Force.pdf). Acesso em: 27 jun. 2023.

BARRILARI, Claudia Cristina. *Crime empresarial, autorregulação e compliance*. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters, Revista dos Tribunais, 2021.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. *Programa de Integridade: diretrizes para empresas privadas*. Brasília: CGU, 2015. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-contenido/publicacoes/integridade/arquivos/programa-de-integridade-diretrizes-para-empresas-privadas.pdf>. Acesso em: 18 jul. 2023.

CANESTRARO, Ana Carolina; JANUÁRIO, Túlio Felipe Xavier (2020) Investigação defensiva corporativa: um estudo do Provimento 188/2018 e de sua eventual aplicação para as investigações internas de pessoas jurídicas. *Revista Brasileira de Direito Processual Penal*, v. 6, n. 1, p. 283-328, 2020. <https://doi.org/10.22197/rbdppv6i1.324>

MARIN, Gustavo de Carvalho; SAAD-DINIZ, Eduardo. *Whistleblowing no Pacote Anticrime*. In: CAMARGO, Rodrigo Oliveira de; FELIX, Yuri (Coords.). *Pacote anticrime: reformas penais*. Florianópolis: Emis, 2020. p. 323-337.

MARTÍN, Adán Nieto. Investigações internas. In: SAAD-DINIZ, Eduardo; GOMES, Rafael Mendes. (Coords.). *Manual de cumprimento normativo e responsabilidade penal das pessoas jurídicas*. 2. ed. São Paulo: Tirant Lo Blanch, 2019.

MOOSMAYER, Klaus. *Investigaciones internas: una introducción a sus problemas esenciales*. In: ZAPATERO, Luis Arroyo; MARTÍN, Adán Nieto. (Orgs.). *El Derecho Penal Económico en la era Compliance*. Valência: Tirant Lo Branch, 2013. p. 137-144.

PUYOL, Javier. *El funcionamiento práctico del canal de compliance whistleblowing*. Valência: Tirant lo Blanch, 2017.

RODRIGUES, Anabela Miranda. *Direito penal econômico: uma política criminal na era compliance*. Coimbra: Almedina, 2019.

RODRIGUES, André Alfar. *Regime de Proteção aos denunciantes (whistleblowers): uma análise comparada e jurisprudencial*. Coimbra: Almedina, 2022.

SALVADOR NETTO, Alamiro Velludo. *Responsabilidade penal da pessoa jurídica*. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters RT, 2020.

SHECAIRA, Sérgio Salomão. *Responsabilidade penal da pessoa jurídica*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998.

SILVEIRA, Renato de Mello Jorge. *Direito Penal econômico como direito penal do perigo*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.

SILVEIRA, Renato de Mello Jorge; SAAD-DINIZ, Eduardo. *Compliance, direito penal e lei anticorrupção*. São Paulo: Saraiva, 2015.

SUSA, Susana Aires de. *Questões fundamentais de direito penal da empresa*. 2. ed. Coimbra: Almedina, 2023.

Autoras convidadas