

## A GARANTIA DO ANONIMATO DOS INTEGRANTES DO PROCESSO DE INVESTIGAÇÃO CORPORATIVO

*(Guarantee of anonymity of the corporate investigations process's members)*

**Karina Bonetti Badawi<sup>1</sup>**

Faculdade São Leopoldo Mandic

**Gláucia Iacona<sup>2</sup>**

IDP

DOI: <https://doi.org//10.62140/KBGI912024>

**Sumário:** 1. A aferição de condutas éticas; 1.1. Do padrão de condutas éticas; 1.2. Da denúncia - a análise das condutas éticas; 2. Da afetividade da investigação - anonimato como uma garantia da denúncia 3. A quebra do anonimato 4. Considerações Finais. Referências bibliográficas.

**Resumo:** O presente trabalho visa analisar a garantia do anonimato nas denúncias do processo de investigação corporativo. A garantia do anonimato traz inúmeras vantagens ao processo de investigação, em especial o incentivo para que ela seja realizada. A possibilidade do anonimato também traz vantagens ao denunciante ao protegê-lo de possíveis perseguições, retaliações ou conflitos no ambiente corporativo. A anonimização pode vir na própria denúncia, situação em que o denunciante se utiliza de algum tipo de estratégia, tal como nome ou endereço falsos ou o instrumento de formalização da denúncia permite o envio sem identificação. A anonimização pode ser atribuída pelo responsável pelo seu recebimento. O grande desafio que se tem ao garantir o anonimato é a sua permanência. Há muitas formas de se quebrar o anonimato, de qualquer maneira, todas implicam em consequências negativas ao processo de investigação e a própria empresa.

**Palavras-chave:** Processo de investigação corporativo; anonimato; garantias do anonimato; quebra do anonimato; responsabilidade sobre a quebra do anonimato.

**Abstract:** The present study aims to analyze the guarantee of anonymity in whistleblowing during corporate investigation processes. The assurance of anonymity brings numerous advantages to the investigation process, especially in encouraging whistleblowing. The possibility of anonymity also benefits the whistleblower by protecting them from potential persecution, retaliation, or conflicts within the corporate environment. Anonymization can occur in the complaint itself, where the whistleblower uses some kind of strategy, such as providing a false name or address, or the formal complaint mechanism allows for anonymous submission. Anonymization can also be applied by the person responsible for receiving the complaint. The main challenge in ensuring anonymity is maintaining it. There are many ways anonymity can be compromised, and all of them result in negative consequences for both the investigation process and the company itself.

---

<sup>1</sup> Faculdade São Leopoldo Mandic. Doutora em Direito Político e Econômico. Email: [karina@karinabonetti.adv.br](mailto:karina@karinabonetti.adv.br)

<sup>2</sup> Mestre em Direito Justiça e Desenvolvimento. E-mail: [glauca@karinabonetti.adv.br](mailto:glauca@karinabonetti.adv.br)

**Keywords:** Corporate investigation process; anonymity; guarantees of anonymity; breach of anonymity; responsibility for breach of anonymity.

## 1. A aferição de condutas éticas

Com o advento da Lei Anticorrupção, Lei n.º 12.846/13, as empresas buscam constantemente pela “conformidade”, a qual se constitui não apenas em relação aos atos de anticorrupção, mas também ao aproveitamento da amplitude da expressão “integridade”, termo supracitado na referida lei, para analisar os diversos aspectos das condutas dos integrantes de uma corporação.

### 1.1. Do padrão de condutas éticas

A Lei Anticorrupção não impõe às empresas responsabilidade ética social ou moral, mas indica que os controles de comportamentos ético e moral das pessoas que integram a empresa são bons indicadores de sua credibilidade e boa-fé. Assim, *a discussão sobre a ética empresarial faz-se imperiosa. A ética, por muito tempo esteve restrita ao espectro individual, entretanto, diante do aperfeiçoamento das instituições, a responsabilidade pelo bem comum teve de ser alargada contemplando os demais agentes que compõem a sociedade*<sup>3</sup>.

Neste sentido, os Programas de Integridade estão sendo contemplados com documentos que estabelecem compromissos de comportamentos e padrões de condutas aplicáveis aos membros da alta direção e de seus colaboradores para além de atos caracterizados como de atos de corrupção e fraudes empresariais, itens específicos da referida lei.

Entretanto, sabe-se que apenas a presença desses documentos internos, que estabelecem condutas e comportamentos éticos e morais, não são suficientes para a conformidade. Logo, a correção ética e moral das condutas dos membros de uma corporação deve vir, invariavelmente, de uma atuação que incentive o cumprimento dessas diretrizes, bem como ações que combatam atos contrários a elas. Desse modo, há de se ponderar a necessidade de mecanismos de prevenção, comunicação e contenção para que se possa perceber quaisquer mudanças de comportamento em prol da conformidade.

Pode-se entender contenção como um mecanismo de aferição de condutas de não conformidade, tendo em vista a coercibilidade do cumprimento das normas sobre os padrões de

---

<sup>3</sup> Batisti, Beatriz Miranda. Kempfer, Marlene. **A Parâmetros de Compliance por meio da Metodologia de Análise de Risco para a Mitigação da Responsabilidade Objetiva Diante da Lei Anticorrupção (12.846/2013) em Face de Negócios Públicos**. 2016. Revista de Revista Brasileira de Direito Empresarial. p. 189

condutas éticas previstas nos documentos internos da corporação, que são imperativos éticos que visam o cumprimento de normas legais. Além disso, a referida lei anticorrupção prevê que os instrumentos de integridade corporativo, se bem empregados, servem para atenuar ou isentar as punições previstas nela.

Dessa maneira, a Lei n.º 12.846/13 prevê, no art. 7º, VIII, que as empresas devem sistematizar “*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*” para o cumprimento de normas éticas e jurídicas em prol da conformidade.

Para tanto, o inciso X, do art. 57, do Decreto nº 11.129/22, que regulamenta a Lei anticorrupção, indica a necessidade de as empresas terem “*canais de denúncia de irregularidades, abertos e amplamente divulgados a funcionários e terceiros, e mecanismos destinados ao tratamento das denúncias e à proteção de denunciante de boa-fé*”, como parâmetros para o Programa de Integridade a ser avaliado.

## 1.2. Da denúncia - a análise das condutas éticas

Dentro dessa perspectiva, pode-se afirmar que, geralmente, o processo de análise (investigação) sobre uma conduta ser considerada ética ou não, se inicia após o recebimento da denúncia pelo organismo competente. No Brasil, como se pode observar acima, segundo o art. 7º, VIII, da Lei nº 12.846/13<sup>4</sup> (Lei anticorrupção) e o art. 56, caput, e 57, X, do Decreto nº 11.129/23<sup>5</sup>, para a consideração de existência, efetividade e validade de um Programa de *Compliance* (Integridade), a denúncia deve ser incentivada, os canais devem ser abertos e amplamente divulgados aos funcionários e terceiros.

A denúncia é caracterizada pela exposição de informações ao órgão competente, que deve orientar a análise de uma conduta de não conformidade. Segundo o Decreto nº 9.492/2018<sup>6</sup>, art. 3º, II, denúncia pode ser entendida como é *ato que indica a prática de irregularidade ou de ilícito cuja solução dependa da atuação dos órgãos apuratórios competentes*.

Muitas formas são admitidas para realização da denúncia, sendo elas: meios eletrônicos, correspondência escrita, reunião com órgãos do *Compliance*. Esses formatos são direcionados ao

---

<sup>4</sup> BRASIL. Lei nº 12.846/13. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm). Acesso em: 02/09/2024.

<sup>5</sup> BRASIL. Decreto nº 11.129/22. Regulamenta a Lei nº 12.846/2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências do Disponível em < [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Decreto/D11129.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D11129.htm)>. Acesso em: 02/09/2024.

<sup>6</sup> Brasil. Decreto nº 9.492/2018 [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/decreto/d9492.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9492.htm). Acesso em: 02/09/2024.

chamado Canal de Denúncia ou Linha Ética que *“possui essencialmente, dupla função: viabilizar a denúncia enquanto assegura a quem o aciona a segurança do anonimato”*<sup>7</sup>.

Após análise da denúncia, e havendo decisão pela abertura do processo, passa-se a fase da instrução probatória. Muitas pessoas são convidadas para as entrevistas e o envio de informações. Os entrevistados e os informantes ingressam no processo a pedido dos responsáveis pelas investigações ou por solicitação do denunciante, ou mesmo do denunciado. Nesta etapa, deve-se também haver a garantia ao anonimato, se está for uma possibilidade<sup>8</sup>.

## 2. Da afetividade da investigação - anonimato como uma garantia da denúncia

As informações iniciais devem chegar ao *Compliance* com a maior quantidade de detalhes possível, o que é chamada de denúncia qualificada. As entrevistas e as informações coletadas ao longo das investigações devem ajudar a elucidar e evidenciar outros dados já coletados. As informações devem ser fidedignas e confiáveis, e muitas delas só serão quando forem obtidas em anonimato<sup>9</sup>.

Para isso ocorrer, é importante que as pessoas se sintam seguras e confiantes para se relacionarem com o *Compliance*. Dentro do Programa é *“importante que sua estrutura de gestão se dê de forma a preservar ao máximo a identidade do denunciante, o sigilo do relato e a discrição e eficiência na apuração”*<sup>10</sup>. Desse modo, é imprescindível que os envolvidos e as pessoas responsáveis por elas tenham a garantia de que ao entregá-las ao *Compliance* não haverá perseguições, retaliações<sup>11</sup>, ameaças<sup>12</sup> etc.

No caso das denúncias, é fundamental que aquele que recebe as informações, por competência legal ou indicados em programas de integridade, garanta a proteção ao denunciante de boa-fé, conforme estabelecido no Decreto n.º 11.129/22. A denúncia é baseada na tutela da confiança do denunciante que se expõe para delatar condutas de não conformidade, devendo se estabelecer *“procedimentos para a salvaguarda de sua identidade e de quaisquer outros elementos que possam*

---

<sup>7</sup> ALVIM, Tiago Cripa; CARVALHO, André C.; **Linha ética: funcionamento da denúncia, papel do denunciante e uso do canal de denúncia**. Manual de Compliance. Rio de Janeiro: Ed. Forense, 2019. p.163.

<sup>8</sup> SANTOS, Ingrid B; SERRAGIO, Lorena Pretti; FREIRE, Rodrigo; MALUF, Thais. **Impactos da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais no Programa de Compliance. Guia Prático de Compliance**. Org. Isabel Franco. Rio de Janeiro: Ed. Forense, 2020. p.360.

<sup>9</sup> BRANDÃO, Daniel. **Canal de denúncias, investigação e whistleblowing. Compliance para pequenas e médias empresas**. Coord. Cristiane Petrosomolo Cola e Luana Lourenço. Belo Horizonte: Forum, 2021.p.106

<sup>10</sup> PEREIRA, Ana Flávia A.; CARVALHO, André Castro; GIRON, Vinicius F. **Cultura organizacional em Compliance**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021. p. 221.

<sup>11</sup> Idem. p.222

<sup>12</sup> COLA. Cristiane Petrosomolo. **Pilares de um Programa de Compliance**. Belo Horizonte: Forum, 2021. p. 58

*identificá-lo, bem como a necessidade de manutenção da informação acerca de sua identidade exclusivamente sobre a guarda da ouvidoria que o tenha acolhido*<sup>13</sup>.

Na esfera pública, a Lei Anticrime, Lei nº 13.964/2019, prevê “o direito à proteção da identidade de pessoas que relatem informações sobre crimes contra a administração pública, ilícitos administrativos ou quaisquer ações ou omissões lesivas ao interesse público. Além disso, a Lei dispôs sobre proteções contra eventuais retaliações que esses denunciante possam sofrer em razão do ato de denunciar”<sup>14</sup>. Inclusive no art. 16, §4º do Decreto n.º 9.492/2018 há a menção sobre a necessidade de autorização do denunciante para a tramitação da denúncia na íntegra entre setores, e que sem a autorização “a denúncia deverá ser pseudonimizada”<sup>15</sup> pelo departamento que a recebeu. É importante esclarecer que a pseudonimização, que é uma forma de anonimização, foi trazida da Lei 13.709/2018, Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), e impede que o dado pessoal do denunciante possa ser associado, direta ou indireta, a um indivíduo.

Ressalta-se, portanto, que essas previsões normativas podem ser ampliadas às instituições e às pessoas que atuam no recebimento de denúncia em Programa de Integridade empresarial porque essa competência foi dada a elas por força legal, Lei nº 12.846/13, no art. 7º.

A anonimização da denúncia pode ser original ou aplicada pelos receptores pelo entendimento dela sobre a necessidade da garantia. A anonimização original ocorre quando na denúncia não há identificação do denunciante, é a chamada denúncia anônima. Isso é observado em formulários colocados à disposição em sites em que não se exige a obrigatoriedade da identificação para o envio, na indicação de nomes ou endereços falsos. Já a anonimização posterior, ou aquela aplicada pelos responsáveis pela análise e o tratamento da denúncia, entendem a necessidade da anonimização, é o que se chama de denúncia anonimizada.

A diferença entre elas diz respeito a quebra da anonimização, ou seja, os responsáveis pelo tratamento da denúncia não detêm sobre a identificação do denunciante, não há o controle sobre essa informação.

Sabe-se que anonimizar é interromper a ligação entre a informação e o informante ou o titular da informação<sup>16</sup>, utilizando-se de diferentes técnicas que buscam eliminar elementos

---

<sup>13</sup> Brasil. Controladoria Geral da União (CGU) <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/protacao-ao-denunciante/saiba-mais>. Acesso em: 09/09/2024.

<sup>14</sup> Idem.

<sup>15</sup> Brasil. Decreto nº 9.492/2018 [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/decreto/d9492.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9492.htm). Acesso em: 02/09/2024.

<sup>16</sup> DONEDA, Danilo. Da privacidade à proteção de dados pessoais. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.p.44

identificadores<sup>17</sup>, tais como a supressão ou a generalização de dados. Sobre isso, Bioni afirma que “*As características de cada dado e a percepção de eles estarem inseridos em uma gama de informações devem orientar tal análise*”<sup>18</sup>. E ainda, cita HOUAISS e VILLAR<sup>19</sup> ao indicar que “*A antítese do conceito de dado pessoal seria um dado anônimo, ou seja, aquele que é incapaz de revelar a identidade de uma pessoa. Diante do próprio significado do termo, anônimo seria aquele que não tem nome nem rosto*”.

A garantia do anonimato aos participantes do processo de investigação aumenta a possibilidade de as denúncias serem qualificadas e da participação dos entrevistados serem mais eficientes na busca de informações dos fatos narrados como de não conformidade. Amplia também o sucesso das investigações e a possibilidade de uma análise de risco correta. Isso porque a garantia do anonimato diminui o medo de perseguições, o constrangimento no ambiente de trabalho etc.

Assim, a garantia do anonimato se revela de grande relevância para o sucesso das investigações e a justeza das recomendações futuras com a adequada análise de risco dos órgãos responsáveis pelo processo de investigação. Isso porque a maioria das pessoas envolvidas no processo está inserida em um contexto único, vinculada por contratos de trabalho ou de outra natureza, normalmente inserida no mesmo ambiente corporativo, com relacionamentos constantes, em relação de dependência hierárquica, vivenciando no decorrer do tempo muitos fatos profissionais e formando vínculos afetivos e pessoais.

Para tanto, receber, oferecer e manter as informações sob o anonimato se revela desafiador aos órgãos responsáveis do Programa de *Compliance*. Evidencia-se como uma garantia processual, e que precisa ser cumprida sob pena de responsabilidade civil e penal em relação ao garantidor. Há também que se considerar os danos ocasionados pela quebra da garantia.

Essas são questões que devem ser cuidadosamente avaliadas para que seja possível encontrar mecanismos para garantir o anonimato, tendo em vista que a sua oferta sem instrumentos a sua segurança reflete na pena da perda da credibilidade dos responsáveis pelos processos de investigação corporativo, podendo até ser objeto de responsabilização.

### 3. A quebra do anonimato

---

<sup>17</sup> COUNCIL OF EUROPE. Handbook on European data protection law. Luxemburgo: Publications Office of the Europe Union, 2018. Disponível em: [Handbook on European data protection law \(coe.int\)](https://www.coe.int/t/dahlg/gda/Handbook%20on%20European%20data%20protection%20law%20(coe.int).aspx). Acesso em: 03/09/2024

<sup>18</sup> Bioni. Bruno Ricardo, Cadernos Jurídicos da Escola Paulista da Magistratura. Cadernos Jurídicos, São Paulo, ano 21, nº 53, p. 191-201, janeiro-março/2020

<sup>19</sup> HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles. Dicionário Houaiss da língua portuguesa. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009. p. 140.

A denúncia que é recebida originalmente de forma anônima ou é anonimizada a pedido do denunciante, ou mesmo ofertada pelos responsáveis pelo seu recebimento, deve permanecer anônima.

O grande desafio que se tem pela frente, em um processo de investigação corporativo, está em como garantir que a denúncia anônima ou anonimizada seja mantida com esta proteção.

Em um ambiente corporativo, tendo em vista a possibilidade das circunstâncias, dos dados, do momento descrito em seus relatos, ou seja, podem ser tornar “identificáveis” e, portanto, ser direcionada a alguém.

Muitas vezes, a quebra do anonimato efetiva-se extraoficialmente. Pode ocorrer com a quebra do sigilo e da confidencialidade pelo denunciante, pelo denunciado, e outros participantes, pelos órgãos públicos tais como: Poder Judiciário e Ministério Público etc. Muitas vezes, as informações, as narrativas, a garantia do contraditório e da ampla defesa, os dados nos documentos entregues também ensejam a quebra informal do anonimato. As vezes de forma oficial, a pedido do próprio titular da informação sob anonimato ou por ele próprio.

De qualquer forma, a quebra do anonimato de forma oficial ou não pode trazer consequências desastrosas para o ambiente corporativo, seja para os envolvidos no processo de investigação ou para a própria empresa.

Assim, tem-se de um lado um instrumento essencial para o processo de investigação corporativo, e de outro um risco reputacional e financeiro à empresa e aos participantes do processo de investigação.

Ponderar a utilização dessa garantia indispensável ao processo de investigação frente aos riscos por ela oferecido é desafiador aos órgãos responsáveis pelo processo de investigação.

Algumas providências podem ser tomadas para impedir a quebra, evitando riscos financeiros e reputacionais. Como sistema de segurança de informação externo para o recebimento de denúncia, anonimização imediata da denúncia por ocasião de seu recebimento e controle autônomo de identificação; supressão de dados e de fatos que possam identificar o denunciante, responsáveis pelo recebimento da informação estarem fora da corporação etc.

#### **4. Considerações Finais**

O anonimato é imprescindível à credibilidade e à efetividade dos processos de investigação corporativo. O que conduzirá a recomendações e análises de riscos confiáveis.

A quebra do anonimato, oficial ou extraoficial, gera risco reputacional e financeiro às empresas e aos envolvidos no processo de investigação, o que requer sistemas e mecanismos de garantias da sua manutenção.

A garantia do anonimato deve se sobrepor a outras garantias, sob pena de seu descrédito e da responsabilização do seu garantidor.

O garantidor do anonimato responde pela eventual identificação do anônimo, mas isso não pode ser uma regra. Não responderá pela quebra extraoficial realizada por outrem, mas a responsabilidade sobre a mitigação dos riscos trazidos por esta quebra sempre sua.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVIM, Tiago Cripa; CARVALHO, André C.; Linha ética: funcionamento da denúncia, papel do denunciante e uso do canal de denúncia. Manual de Compliance. Rio de Janeiro: Ed. Forense, 2019.

Batisti, Beatriz Miranda. Kempfer, Marlene. A Parâmetros de Compliance por meio da Metodologia de Análise de Risco para a Mitigação da Responsabilidade Objetiva Diante da Lei Anticorrupção (12.846/2013) em Face de Negócios Públicos. 2016. Revista de Revista Brasileira de Direito Empresarial.

BRANDÃO, Daniel. Canal de denúncias, investigação e whistleblowing. Compliance para pequenas e médias empresas. Coord. Cristiane Petrosomolo Cola e Luana Lourenço. Belo Horizonte: Forum, 2021.

BRASIL. Controladoria Geral da União (CGU) <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/protecao-ao-denunciante/saiba-mais>. Acesso em: 09/09/2024.

BRASIL. Decreto nº 11.129/22. Regulamenta a Lei nº 12.846/2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências do Disponível em < [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Decreto/\\_D11129.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/_D11129.htm)>. Acesso em: 02/09/2024.

BRASIL. Decreto nº 9.492/2018 [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/decreto/d9492.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9492.htm). Acesso em: 02/09/2024.

BRASIL. Decreto nº 9.492/2018 [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/decreto/d9492.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9492.htm). Acesso em: 02/09/2024.

BRASIL. Lei nº 12.846/13. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm). Acesso em: 02/09/2024.

BIONI, Bruno Ricardo. Cadernos Jurídicos da Escola Paulista da Magistratura. Cadernos Jurídicos, São Paulo, ano 21, nº 53, p. 191-201, janeiro-março/2020

COLA, Cristiane Petroseolo. Pilares de um Programa de Compliance. Belo Horizonte: Forum, 2021.

COUNCIL OF EUROPE. Handbook on European data protection law. Luxemburgo: Publications Office of the Europe Union, 2018. Disponível em: [Handbook on European data protection law \(coe.int\)](https://coe.int/handbook-on-european-data-protection-law). Acesso em: 03/09/2024

DONEDA, Danilo. Da privacidade à proteção de dados pessoais. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles. Dicionário Houaiss da língua portuguesa. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

PEREIRA, Ana Flávia A.; CARVALHO, André Castro; GIRON, Vinicius F. Cultura organizacional em Compliance. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021.

SANTOS, Ingrid B; SERRAGIO, Lorena Pretti; FREIRE, Rodrigo; MALUF, Thais. Impactos da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais no Programa de Compliance. Guia Prático de Compliance. Org. Isabel Franco. Rio de Janeiro: Ed. Forense, 2020.