



Direito

V.10 • N.2 • Publicação Contínua - 2025

ISSN Digital: 2316-381X

ISSN Impresso: 2316-3321

DOI: 10.17564/2316-381X.2025v10n2p485-498

INTEGRIDADE E PEQUENAS EMPRESAS: COMO A CONSTITUCIONALIZAÇÃO DO DIREITO EMPRESARIAL REDEFINIU O PAPEL SOCIAL DA PEQUENA EMPRESA

INTEGRITY AND SMALL BUSINESSES: HOW THE
CONSTITUTIONALIZATION OF BUSINESS LAW REDEFINED THE
SOCIAL ROLE OF SMALL ENTERPRISES

INTEGRIDAD Y PEQUEÑAS EMPRESAS: CÓMO LA
CONSTITUCIONALIZACIÓN DEL DERECHO EMPRESARIAL REDEFINIÓ
EL PAPEL SOCIAL DE LA PEQUEÑA EMPRESA

Johnatan Douglas Andrade de Jesus¹

Daniele Rodrigues Lima²

Pedro Durão³

RESUMO

Considerando o relevante e expressivo impacto das micro e pequenas empresas no cenário da economia nacional, o presente trabalho se propõe a demonstrar como programas de integridade são instrumentos estratégicos para a promoção de direitos humanos, competitividade, confiança institucional e desenvolvimento sustentável no ambiente empresarial brasileiro. Para tanto, partindo de um método dedutivo, este estudo conta com uma abordagem qualitativa e se utiliza de revisão bibliográfica e documental. Dividido em três partes, inicia-se com uma breve análise da supranacionalidade dos direitos humanos e a integridade como um reflexo da constitucionalização do Direito Empresarial. Em seguida, discutem-se elementos em condições de fornecer parâmetros para a compreensão do atual cenário das micro e pequenas empresas no Brasil e possíveis desafios na aplicação de programas de integridade. Por fim, a contribuição da presente pesquisa diz respeito à compreensão de que é possível aplicar programas de integridade em qualquer organização, respeitadas as suas peculiaridades, de modo que podem servir como importante instrumento de tutela dos direitos humanos.

PALAVRAS-CHAVE

Supranacionalidade. Constitucionalização do Direito Empresarial. Micro e Pequenas empresas. Programas de integridade.

ABSTRACT

Considering the significant and substantial impact of micro and small enterprises on the national economy, this paper aims to demonstrate how integrity programs serve as strategic tools for the promotion of human rights, competitiveness, institutional trust, and sustainable development within the Brazilian business environment. Employing a deductive method, this study adopts a qualitative approach and is based on bibliographic and documentary review. Divided into three sections, it begins with a brief analysis of the supranational nature of human rights and integrity as a reflection of the constitutionalization of Business Law. Subsequently, it discusses elements capable of providing parameters for understanding the current landscape of micro and small enterprises in Brazil, as well as potential challenges in the implementation of integrity programs. Finally, this research contributes to the understanding that integrity programs can be implemented in any organization, provided their specific characteristics are respected, and thus can serve as important instruments for the protection of human rights.

KEYWORDS

Supranationality; Constitutionalization of Business Law; micro and small enterprises; Integrity Programs.

RESUMEN

Considerando el relevante y expresivo impacto de las micro y pequeñas empresas en el escenario de la economía nacional, el presente trabajo se propone demostrar cómo los programas de integridad son instrumentos estratégicos para la promoción de los derechos humanos, la competitividad, la confianza institucional y el desarrollo sostenible en el entorno empresarial brasileño. Para ello, partiendo de un método deductivo, este estudio adopta un enfoque cualitativo y se vale de revisión bibliográfica y documental. Dividido en tres partes, se inicia con un breve análisis de la supranacionalidad de los derechos humanos y la integridad como reflejo de la constitucionalización del Derecho Empresarial. A continuación, se discuten elementos que permiten comprender el escenario actual de las micro y pequeñas empresas en Brasil, así como los posibles desafíos en la implementación de programas de integridad. Por último, la contribución de esta investigación reside en la comprensión de que es posible aplicar programas de integridad en cualquier organización, respetadas sus particularidades, de modo que puedan servir como importante instrumento de tutela de los derechos humanos.

PALABRAS CLAVE

Supranacionalidad. Constitucionalización del Derecho Empresarial. Micro y pequeñas empresas. Programas de integridad.

1 INTRODUÇÃO

A micro e pequena empresa desempenha um papel central na economia brasileira de modo que foram abertas cerca de 1,4 milhão de pequenos negócios no primeiro trimestre do ano. Em que pese tal expressividade, o pequeno empreendedor, por uma questão cultural, se coloca à margem de uma cultura de integridade.

A supranacionalidade dos direitos humanos é um fenômeno que irradia princípios éticos e democráticos que orientam a atuação das empresas em contextos regulatórios empresariais globalizados.

A consolidação do Estado Democrático de Direito pressupõe não apenas o cumprimento formal das leis, mas a construção de uma cultura institucional comprometida com a ética, a transparência e a responsabilidade social. Em um contexto de constitucionalização do Direito Empresarial, o princípio da dignidade humana deixa de ser um “extra” e passa a constituir parâmetro vinculante de conduta empresarial, que podem ser internalizados por meio de programas de integridade, governança corporativa e, mais amplamente, de uma cultura empresarial responsável.

A dificuldade em institucionalizar práticas de governança, a baixa percepção de risco reputacional e jurídico, a ausência de cultura organizacional voltada à ética e à conformidade, bem como o limitado acesso a orientação técnica qualificada, configuram obstáculos concretos à implementação de sistemas efetivos de integridade, principalmente em pequenos empreendimentos.

A promulgação da Lei nº 12.846/2013, conhecida como Lei Anticorrupção, marcou uma inflexão significativa ao prever a responsabilização objetiva de pessoas jurídicas pela prática de atos lesivos contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

Tal avanço normativo não apenas elevou o grau de exigência regulatória sobre as empresas, como também instituiu critérios objetivos para a valoração de eventuais sanções, entre os quais se destacam a existência e a efetividade de mecanismos internos de integridade.

Nesse contexto, os programas de integridade – já bem conhecidos por grandes corporações – passaram a ganhar espaço também no universo dos pequenos negócios, em razão da crescente valorização da conformidade legal como instrumento de promoção da cidadania empresarial.

Contudo, apesar da relevância do tema, observa-se que muitas micro e pequenas empresas ainda carecem de compreensão adequada sobre os riscos a que estão expostas e os benefícios decorrentes da adoção de boas práticas de governança.

A presente pesquisa parte da seguinte premissa: qual a importância dos programas de integridade como mecanismo de promoção e efetivação de direitos humanos nas micro e pequenas empresas?

Tal proposta visa contribuir para esse debate ao explorar o papel dos programas de integridade como mecanismos de efetivação de direitos humanos na seara empresarial. Espera-se promover a governança e a integridade no contexto das micro e pequenas empresas de modo a esclarecer a importância da construção de uma cultura de integridade acessível, proporcional e eficaz no contexto do pequeno empreendedor.

Para tanto, o presente estudo adota uma abordagem qualitativa, de natureza teórico-analítica, com o objetivo de compreender o papel dos programas de integridade no contexto das micro e pequenas empresas brasileiras, à luz do marco legal vigente e da produção acadêmica recente com vistas à supranacionalidade dos direitos humanos no Direito Empresarial.

A técnica de pesquisa empregada é a revisão bibliográfica e documental, com ênfase em fontes normativa, doutrinárias e documentais especializadas de modo a se obter subsídios relevantes para a compreensão dos desafios e potenciais desse modelo de governança.

Quanto ao percurso deste artigo, primeiramente busca-se esclarecer como a governança representa um reflexo direto da irradiação de princípios supranacionais de direitos humanos no Direito Empresarial que se materializam, por exemplo, através de programas de integridade.

Em seguida, constata-se como os pequenos empreendimentos representam uma expressiva parcela da economia do país e, através da exploração dos possíveis desafios ou dificuldades, pautar a importância de se promover uma cultura de integridade no contexto do pequeno empreendedor.

Na terceira parte, discute-se como a governança corporativa é um sistema essencial no processo de conformidade das micro e pequenas empresas, e como instituições como o Sebrae fomentam uma cultura de integridade, além de discutir a possibilidade de incentivos regulatórios a serem promovidos pelo estado.

Por fim, busca-se demonstrar que longe de representar um ônus burocrático os programas de integridade, além de promover direitos humanos nas micro e pequenas empresas, são instrumentos estratégicos para a promoção de competitividade, confiança institucional e desenvolvimento sustentável no ambiente empresarial brasileiro.

2 INTEGRIDADE COMO REFLEXO DA SUPRANACIONALIDADE DOS DIREITOS HUMANOS E A CONSTITUCIONALIZAÇÃO DO DIREITO EMPRESARIAL

A supranacionalidade, fruto de um processo vinculado à globalização econômica, política e normativa (Durão, 2022), opera como um vetor de harmonização normativa entre os sistemas jurídicos nacionais e os compromissos internacionais assumidos pelos estados, impõe às empresas a necessidade de conformidade não apenas formal, mas ética e substantiva com padrões universais de direitos humanos e justiça social.

A supranacionalidade surgiu devido às transformações das últimas décadas do século passado frente à mundialização do fluxo comercial, com o objetivo de unificar as legislações nacionais e ampliar as relações externas dos Estados. (Durão; Santos, 2015, p. 273).

O Direito Empresarial moderno, por sua vez, está cada vez mais vinculado a princípios supranacionais de direitos humanos como dignidade, igualdade, sustentabilidade. Esses princípios, embora muitas vezes não positivados diretamente, funcionam como vetores de interpretação obrigatórios, capazes de transformar a atuação empresarial e de exigir das empresas não apenas conformidade formal, mas uma postura substancialmente ética e socialmente responsável (Durão, 2022).

Nesse cenário, a dignidade humana emerge como um valor central, não mais visto apenas como uma garantia interna do ordenamento jurídico, mas como um direito humano universalmente reconhecido e protegido, por exemplo, por instrumentos como as Convenções da OIT (2012), a Declaração Universal dos Direitos Humanos e os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU (Machado; Macej; Santana Filho, 2023).

Nos estudos de Durão e Vasconcelos (2020) restou evidenciado como, por exemplo, a governança corporativa pode e deve incorporar os princípios da OIT e da ONU, principalmente os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos. Tais princípios (proteger, respeitar e reparar) reforçam que não cabe apenas ao Estado garantir os direitos fundamentais: as empresas também são responsáveis por prevenir violações, mitigar danos e oferecer reparações quando necessário.

A Constituição Federal de 1988 inaugurou um novo paradigma normativo ao consagrar a centralidade dos direitos fundamentais no ordenamento jurídico brasileiro, irradiando seus efeitos para todas as esferas do Direito, inclusive o Direito Empresarial.

Isso significa que o empresário não pode mais se contentar com a mera legalidade formal de suas condutas, deve também “[...] cumprir seu papel na prestação de serviços e produção de bens úteis à sociedade, na melhoria das condições de vida de seus clientes, sócios e empregados e no respeito e conservação do meio ambiente e da dignidade da pessoa humana, sobrepondo o valor humano ao patrimonial (Durão; Silva, 2020, p.68).

Tal constitucionalização do Direito Empresarial impõe a internalização dos direitos fundamentais na dinâmica das empresas, exigindo que sua atuação se pautar por princípios como a dignidade humana, a privacidade, a proteção de dados e a promoção da saúde dos trabalhadores.

A constitucionalização do Direito Empresarial veio, pois, inaugurar uma nova maneira de se pensar os negócios e de se interpretar as normas: a separação entre direito público e privado de certa forma perdeu sua razão de ser, já que todo o ordenamento deve ser analisado à luz da Constituição. (Silva, 2022, p. 22).

A compreensão contemporânea da integridade empresarial está intrinsecamente ligada à essa evolução do Direito Empresarial no Brasil, sobretudo no que tange ao processo de sua constitucionalização. Historicamente orientado por princípios privatistas e funcionalistas, o Direito Empresarial passou a incorporar progressivamente diretrizes oriundas da Constituição Federal de 1988, em especial aquelas vinculadas à dignidade da pessoa humana, à livre iniciativa e à função social da empresa.

Nesse contexto, a temática da integridade não apenas se ajusta aos valores constitucionais, como também se afirma como expressão normativa da responsabilidade social e ética das organizações.

Em 2014 entrou em vigor a lei nº 12.846/2013 que introduziu a responsabilização objetiva de pessoas jurídicas pela prática de atos lesivos contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

Em 2014 entrou em vigor a Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção), a qual estabelece que empresas, fundações e associações passarão a responder civil e administrativamente por atos lesivos praticados em seu interesse ou benefício que causarem prejuízos ao patrimônio público ou infringirem princípios da administração pública ou compromissos internacionais assumidos pelo Brasil. (Sebrae, 2018, p. 8).

Ao prever a adoção de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades, a referida lei reforça a necessidade de uma cultura organizacional baseada em princípios éticos. A existência de um programa de integridade passou a ser, inclusive, critério para atenuação de sanções administrativas, conforme previsto no art. 7º, inciso VIII, da Lei Anticorrupção.

A supranacionalidade, nesse sentido, desempenha papel central ao irradiar princípios éticos e democráticos que orientam a atuação das empresas em contextos regulatórios globalizados. A integração entre governança corporativa e direitos fundamentais encontra eco na própria lógica da Constituição de 1988, que atribui à atividade econômica a função de promover bem-estar social e desenvolvimento sustentável (Durão; Silva, 2020).

A presença de instrumentos como códigos de conduta, canais de denúncia, treinamentos de conformidade e auditorias regulares são parte de uma estrutura normativa que visa garantir não apenas a legalidade formal das operações empresariais, mas a sua aderência aos princípios constitucionais irradiados no direito empresarial.

Tais conceitos não influenciam apenas no contexto das grandes empresas e corporações. Contudo, antes de adentrar na importância dos programas de integridade para as micro e pequenas empresas, o próximo capítulo se dedica a demonstrar como essa categoria de empresa representa uma expressiva parcela da economia do país e explorar possíveis desafios ou dificuldades que pautam a realidade desses empreendimentos na perspectiva da integridade.

3 A REALIDADE DAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS NO BRASIL E OS DESAFIOS NA APLICAÇÃO DE PROGRAMAS DE INTEGRIDADE

O panorama contemporâneo do empreendedorismo no Brasil revela um cenário de vigorosa expansão dos pequenos negócios. De acordo com levantamento do Ministério do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte (Brasil, 2025b), apenas no primeiro quadrimestre de 2025 o país possui cerca de 23.205.843 empresas ativas, considerando matrizes, filiais e microempreendedores individuais (MEI). Nesse cenário, 93,6% das empresas são microempresas ou empresas de pequeno porte.

Essa aceleração evidencia não apenas o dinamismo do setor, mas também a consolidação das micro e pequenas empresas (MPE) como pilares da economia nacional, tendo em vista que, segundo

o portal da Secretaria de Comunicação Social do Governo Federal (Brasil, 2025a), são responsáveis por aproximadamente 78% dos empregos formais no país.

Dentro desse universo empresarial, os microempreendedores individuais (MEIs) representam uma parcela significativa (12.551697), sendo responsáveis por uma grande parte da formalização de pequenos negócios no país. O MEI é uma categoria simplificada de empresa, voltada para trabalhadores autônomos e pequenos empreendedores, com regras específicas de faturamento e contratação. (Brasil, 2025b, p. 4).

Segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2022) à época da pandemia de COVID-19 que assolou a humanidade, aqui no Brasil, quando muitas empresas fecharam as portas e outras tantas em atividade ainda tentam superar os impactos de uma longa retração do mercado interno, as pequenas unidades econômicas (MPE) representam 98,8% dos estabelecimentos formais, 40% do emprego com carteira assinada e 27% da massa de salários pagos em vínculos formais no país.

Contudo, apesar da expressiva participação na economia do país, infelizmente existem dificuldades que atravessam a realidade das micro e pequenas empresas, não as deixando imunes à violação de Direitos Humanos, principalmente aos relacionados aos direitos trabalhistas.

Em comparação com as médias e grandes empresas, verifica-se que nas MPEs a informalidade é mais elevada, a jornada de trabalho mais longa, os salários menores, os empregos mais precários e de curta duração; e há indícios de que os índices de acidentes de trabalho e de desrespeito aos direitos sejam mais frequentes. É nas MPEs também que é menor a parcela de trabalhadores que não tem benefícios trabalhistas, assim como é menor o grau de proteção social, relativamente aos segmentos de médias e grandes empresas. (Dieese, 2022⁴).

A dificuldade em institucionalizar práticas de governança, a baixa percepção de risco reputacional e jurídico, a ausência de cultura organizacional voltada à ética e à conformidade, bem como o limitado acesso a orientação técnica qualificada, configuram obstáculos concretos à implementação de sistemas efetivos de integridade.

Outro obstáculo à melhoria da competitividade e do desempenho das MPEs, segundo os três especialistas entrevistados, é a cultura individualista do micro e pequeno empresário brasileiro. Essa cultura se manifesta de duas maneiras: 1) dificuldade de se associar a entidades de representação de classe para fortalecê-las e aumentar o poder de barganha junto aos tomadores de decisão sobre as prioridades da política pública; e 2) dificuldade de trabalhar em conjunto com seus pares (vistos como concorrentes) para obter vantagens junto a fornecedores, ganhar escala, ampliar mercados e gerar bens coletivos. (Dieese, 2022⁵).

4 Disponível em: <https://www.dieese.org.br>. Acesso em: 15 maio 2025.

5 Idem.

A implementação de programas de integridade nas micro e pequenas empresas representa não apenas um imperativo normativo ligado a Lei n.º 12.846/2013 (Lei Anticorrupção), mas também um desafio estrutural e cultural significativo no cenário brasileiro.

No ano de 2022, foi publicado o Decreto nº 11.129, que revogou o Decreto nº 8.420/2015 onde foi estabelecida uma nova regulamentação para a Lei Anticorrupção. O artigo 56 do Decreto nº 11.129/2022 trouxe uma nova definição para Programa de Integridade, qual seja:

Programa de Integridade consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes, com objetivo de:

- I - Prevenir, detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira; e
- II - Fomentar e manter uma cultura de integridade no ambiente organizacional (Brasil, 2022⁶).

Apesar da crescente difusão dos programas de integridade no ambiente corporativo, a sua aplicação efetiva nas micro e pequenas empresas ainda enfrenta obstáculos estruturais, culturais e institucionais.

Estruturalmente os desafios estão ligados, sobretudo, à limitação de recursos financeiros e humanos e culturalmente a ausência de conhecimento técnico sobre compliance e à percepção equivocada de que tais mecanismos seriam exclusivos das grandes corporações.

A complexidade dos procedimentos exigidos para a estruturação de um programa de conformidade pode levar à falsa percepção de que isso só seria aplicado para grandes empresas. Todavia isso não é verdade, uma vez que as pequenas e médias empresas também estão submetidas uma série de deveres legais e regulamentares, sobretudo devem respeitar os direitos humanos. (Machado; Macei; Santana Filho, 2023, p. 12).

Contudo, a aderência à programas de integridade é uma é uma tendência atual que nasce da necessidade de conformidade que surge em decorrência da complexidade dos riscos empresariais e das alterações legislativas constantes.

O Programa de Integridade Corporativa – Compliance tende a se tornar cada vez mais dinâmico, complexo, estratégico e flexível, mas sem perder sua essência e o acultramento da conduta ética dos colaboradores, parceiros e fornecedores, considerando as constantes mudanças de gestão e o aumento da complexidade dos riscos e das regulamentações. (sebrae, 2018, p. 10).

A resistência cultural do pequeno empresário contribui para um atraso no desenvolvimento da cultura da governança e da integridade. Muitas micro e pequenas empresas ainda associam a integridade a uma exigência burocrática ou à mera formalidade documental, ignorando o seu potencial de fortalecimento institucional.

⁶ Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019022/2022/decreto/d11129.htm. Acesso em: 15 maio 2025.

Conforme apontam Machado, Macei e Santana Filho (2023), a ausência de uma cultura de conformidade no ambiente das pequenas empresas está relacionada à baixa compreensão dos riscos e benefícios relacionados à adoção de boas práticas de governança.

Outro aspecto crítico é a assimetria informacional, inclusive no que diz respeito à compreensão do marco legal vigente quanto ao acesso a ferramentas e materiais de apoio para implantação dos programas de integridade. Ainda que existam iniciativas como a do Sebrae (2017), onde foi produzida uma cartilha falando sobre integridade para pequenos negócios, na qual foram amplamente informados os benefícios da aderência a um programa de integridade, a disseminação de conteúdo acessível e adaptado às especificidades do pequeno empreendedor permanece incipiente.

Por fim, deve-se ressaltar a desinformação sobre os benefícios dos programas de integridade como diferencial competitivo. Ainda há uma percepção equivocada de que programas de integridade são custos adicionais e não investimentos estratégicos. Contudo, conforme destaca a literatura e experiências práticas, a adoção de mecanismos de integridade pode ampliar o acesso a mercados, atrair investidores e reduzir sanções em eventual responsabilização (Machado; Macei; Santana Filho, 2023).

Sendo assim, as micro e pequenas empresas precisam repensar o seu comprometimento preventivo. A empresa cidadã, que respeita o meio ambiente e os direitos humanos, tem maior possibilidade de crescimento, respeito e longevidade no mercado, que é o que será aprofundado no próximo título.

4 PROMOÇÃO DA CULTURA DE INTEGRIDADE NO SETOR EMPRESARIAL DE PEQUENO PORTE

Conforme lecionado pelo professor Pedro Durão (2022) em seu livro *Empresa & Human Rights*, a simples construção de pactos internacionais entre Estados signatários não garante a efetividade dos direitos humanos. Nas palavras do autor, “é preciso que se estabeleça uma estrutura e direitos aplicáveis, com eficácia nas decisões para erigir um caminho de integração e garantir uniformidade nas normas de direito integrado, ratificando os preceitos firmados nos tratados” (Durão, 2022, p. 135).

Sendo assim, uma das possíveis medidas a serem adotadas para a efetivação dos direitos humanos por meio de programas de integridade em micro e pequenas empresas, é a criação de programas de apoio técnico e capacitação em integridade, voltados exclusivamente para pequenos empreendedores.

O Sebrae tem um papel relevante nesse processo, mas é necessário ampliar a articulação com órgãos de controle, entidades de classe e universidades para a produção de conteúdo acessível, gratuito e contextualizado.

A cartilha *Integridade para Pequenos Negócios*, do Sebrae (2017), reforça essa perspectiva ao orientar micro e pequenas empresas sobre como implementar práticas de integridade compatíveis com sua realidade operacional. A iniciativa se alinha ao imperativo de democratização da cultura de *compliance*, reconhecendo que, para além das grandes corporações, é fundamental que as pequenas empresas também atuem com ética, transparência e responsabilidade social.

A governança corporativa é um sistema essencial no processo de conformidade da empresa. Perfeitamente alinhado com os princípios constitucionais do direito empresarial, mais especificamente

o princípio da função social da empresa. Ao aderir tais práticas o empresário está contribuindo positivamente para a construção de uma sociedade mais ética e responsável.

Governança corporativa é um sistema formado por princípios, regras, estruturas e processos pelo qual as organizações são dirigidas e monitoradas, com vistas à geração de valor sustentável para a organização, para seus sócios e para a sociedade em geral. Esse sistema baliza a atuação dos agentes de governança e demais indivíduos de uma organização na busca pelo equilíbrio entre os interesses de todas as partes, contribuindo positivamente para a sociedade e para o meio ambiente. (Ibcg, 2023, p. 17)

A implementação de um efetivo Programa de Integridade, seguindo as orientações do Manual do Programa de Integridade Corporativa (Sebrae, 2018), Corporativa prevê a utilização de vários elementos, inerentes desde a alta administração até os integrantes operacionais das áreas de negócios. Esses elementos devem ser implementados e estruturados em consonância com a estrutura organizacional da entidade.

Outro aspecto relevante para a promoção de uma cultura de integridade é o incentivo regulatório promovido pelo Estado. A concessão de benefícios como acesso facilitado a crédito, benefícios fiscais e preferência em contratações públicas pode ser condicionada à adoção de mecanismos de integridade, conforme a estrutura e o porte da empresa.

A elaboração de programa de integridade, apesar de não obrigatória, é promovida por outras leis federais mediante **estímulos indiretos**. Nesse sentido, a Lei Anticorrupção prevê que a existência de mecanismos e procedimentos de integridade para efeitos de aplicação de sanções, com efeito atenuante. [...] Levando-se em consideração esses fatores, a implementação de programa de integridade, apesar de não ser obrigatória, torna-se altamente recomendável. (Carvalho, 2023, p. 16, grifo nosso).

Essa lógica está contemplada em diversas legislações estaduais e encontra respaldo técnico na Lei nº 14.133/2021 (Nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos), que estabelece, por exemplo, a obrigatoriedade de implementação de programa de integridade para contratos de grande vulto (acima de R\$ 216 milhões), bem como a utilização desses programas como critério de desempate em certames públicos (art. 60, IV) e como atenuante na aplicação de sanções administrativas (art. 156, V) (Carvalho, 2023).

Além disso, o Decreto nº 11.129/2022 (Decreto Anticorrupção) determina que tais programas sejam desenvolvidos de forma proporcional às particularidades da pessoa jurídica, incluindo sua estrutura organizacional, número de empregados, complexidade das atividades e volume de contratos com o poder público.

Estados como Rio Grande do Sul, Espírito Santo, Goiás e Distrito Federal já adotam exigências de integridade em contratos com valores significativamente inferiores ao patamar federal, como é o caso da Lei nº 8.866/2021 de Sergipe, que exige programas de integridade para contratos a partir de R\$ 650 mil para compras e serviços, e R\$ 1 milhão para obras e engenharia (Carvalho, 2023).

Essas iniciativas demonstram que a vinculação entre incentivos estatais e a adoção de boas práticas de compliance não apenas é viável, como já é aplicada em âmbito subnacional, sendo recomen-

dada por Carvalho (2023) como prática eficaz de fomento à integridade pública e privada. Cabe a replicação de tais incentivos de forma adaptada para atender às micro e pequenas empresas.

Por fim, é imprescindível investir em educação empreendedora com foco em ética e conformidade, desde a formação inicial do empreendedor até sua atuação cotidiana. Essa mudança de paradigma é essencial para que a integridade seja percebida não como custo, mas como estratégia de valorização da empresa no mercado e de promoção da dignidade no ambiente de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa e as reflexões lançadas no presente trabalho demonstram que a integridade encontra relação direta com os princípios supranacionais de direitos humanos sendo fruto de sua irradiação no sistema jurídico brasileiro e que se materializam através da constitucionalização do Direito Empresarial.

A inserção das micro e pequenas empresas na cultura da integridade representa um desafio multifacetado, mas também uma oportunidade transformadora para o ambiente empresarial brasileiro. A constitucionalização do Direito Empresarial impõe às empresas uma função social que transcende a busca pelo lucro, incorporando valores como a ética, a transparência e a responsabilidade.

A Lei Anticorrupção e a atuação normativa de instituições como o SEBRAE oferecem o substrato normativo e prático para que as MPE avancem na adoção de mecanismos de integridade. No entanto, sem o enfrentamento das barreiras estruturais e culturais, tais iniciativas permanecem limitadas a uma parcela reduzida do setor.

Para que os programas de integridade cumpram sua função de proteger direitos, prevenir riscos e consolidar a cidadania empresarial, é indispensável que se estabeleçam políticas públicas eficazes, acessíveis e sensíveis à realidade das pequenas empresas.

Mais do que um aparato técnico, a integridade deve ser compreendida como um compromisso coletivo com a promoção da democracia, da justiça e do desenvolvimento sustentável no setor produtivo nacional.

Diante dos desafios expostos, faz-se urgente a construção de uma cultura de integridade que seja inclusiva e proporcional à realidade das micro e pequenas empresas. Isso passa, primeiramente, pelo reconhecimento institucional da relevância econômica e social desta categoria empresarial, que representa alto índice de empregos formais no país.

Diante desses desafios, evidencia-se a necessidade de políticas públicas que promovam a educação corporativa em governança e integridade, a oferta de consultorias acessíveis e a valorização das boas práticas por meio de incentivos econômicos e reputacionais.

A superação das barreiras identificadas é condição essencial para que os pequenos negócios não apenas cumpram a legislação vigente, mas também atuem como agentes efetivos na promoção da ética, da transparência e da responsabilidade social no ambiente empresarial brasileiro.

Conclui-se que é possível aplicar programas de integridade em qualquer organização, respeitadas as suas peculiaridades, de modo que pode servir como importante instrumento de tutela dos direitos humanos.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Brasil registra abertura de 1,4 milhão de pequenos negócios no primeiro trimestre do ano.** Secretaria de Comunicação Social, 14 abr. 2025a. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2025/04/brasil-registra-abertura-de-1-4-milhao-de-pequenos-negocios-no-primeiro-trimestre-do-ano>. Acesso em: 15 maio 2025.

BRASIL. Ministério do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte. **Mapa de empresas:** boletim do 1º quadrimestre de 2025. Brasília, DF: Ministério do Empreendedorismo, 2025b. Disponível em: <https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br>. Acesso em: 9 jun. 2025.

BRASIL. Decreto nº 11.129, de 11 de julho de 2022. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019022/2022/decreto/d11129.htm. Acesso em: 15 maio 2025.

CARVALHO, André Castro. **Lei nº 14.133/2021.** Estudo técnico sobre a promoção da integridade com base em risco conforme a nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos. Supervisão técnica: Eduardo Pazinato. Brasília: UNODC, 2023.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Meta 2 - Observatório Nacional do Mercado de Trabalho. **Produto 3:** estudo contendo diagnóstico sobre a geração de empregos no Brasil nas micro e pequenas empresas. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Previdência, 2022. Disponível em: <https://www.dieese.org.br>. Acesso em: 15 maio 2025.

DURÃO, Pedro. **Empresas & human rights:** valores supranacionais e cidadania empresarial. 2. ed. Aracaju: DireitoMais, 2022.

DURÃO, Pedro; SILVA, Deise Cássia de Macêdo. Compliance e direitos humanos na empresa: a supranacionalidade no direito empresarial. /n: LIMA, Renata Albuquerque; KNOERR, Viviane Coêlho de Séllos (org.). **Direito empresarial I.** Florianópolis: CONPEDI, 2020. p. 60-80. ISBN 978-65-5648-219-4. Disponível em: <https://site.conpedi.org.br/publicacoes/nl6180k3/hhpfl6yi/bMsG306emP238dGo.pdf>. Acesso em: 24 abr. 2025.

DURÃO, Pedro; VASCONCELOS, Luã Silva Santos. Compliance e Direitos Humanos na empresa: a governança corporativa em prol da proteção ao direito humano ao trabalho digno. /n: Encontro Virtual do CONPEDI, 2020, Florianópolis. **Anais[...]**, Florianópolis, 2020. Disponível em: <http://site.conpedi.org.br/publicacoes/olpbq8u9/y4f4sg84/exq8db16qZ6A2k5J.pdf>. Acesso em: 14 maio 2025

IBGC. Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. **Código das melhores práticas de governança corporativa**. 6. ed. São Paulo: IBGC, 2023. ISBN 978-65-5515-787-1.

MACHADO, Luciana de Aboim; MACEI, Demetrius Nichele; SANTANA FILHO, José Ricardo de. O compliance como instrumento de proteção dos Direitos Humanos nas pequenas e médias empresas. **Revista Brasileira de Direito**, Passo Fundo, v. 17, n. 3, p. e4822, maio 2023. ISSN 2238-0604. DOI: <https://doi.org/10.18256/2238-0604.2021.v17i3.4822>. Disponível em: <https://seer.atitus.edu.br/index.php/revistadedireito/article/view/4822/3137>. Acesso em: 3 jun. 2025.

OIT. Organización Internacional Del Trabajo. **Igualdad de género y trabajo decente: convenios y recomendaciones claves de la OIT para la igualdad de género**. Ginebra: Organización Internacional Del Trabajo, 2012. 1 v. ISBN 978-92-2-325535-0.

SEBRAE. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **Manual do programa de integridade corporativa: compliance – Sistema Sebrae**. Brasília, DF: SEBRAE, 2018.

SEBRAE. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **Integridade para pequenos negócios**. Brasília, DF: Sebrae, 2017. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br>. Acesso em: 7 maio 2025.

SILVA, Deise Cássia de Macêdo. **Direitos humanos na empresa e sua efetivação através do compliance**. 2022. 101 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, SE, 2022.

Recebido em: 1 de Julho de 2025

Avaliado em: 3 de Setembro de 2025

Aceito em: 22 de Outubro de 2025



A autenticidade desse artigo pode ser conferida no site <https://periodicos.set.edu.br>

1 Advogado. Mestrando em Direito pela UFS e bolsista CAPES. Presidente da Comissão de Diversidade Sexual e de Gênero da OAB/SE para os biênios 2022/24 e 2025/27. Membro do Comitê de Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação da OAB/SE. Pesquisador vinculado ao Grupo de Pesquisa “Eficácia dos direitos humanos e fundamentais: seus reflexos nas relações sociais.”
E-mail: johnatanandradeadv@gmail.com

2 Advogada. Mestranda em Direito pela UFS.
E-mail: danielerlima.adv@gmail.com

3 Doutor e Mestre em Direito (UBA/UFPE), com Pós-Doutorado em Direito (Universidad de Salamanca/España). Docente Permanente do Programa de Mestrado em Direito (PRODIR-UFS) e Professor Efetivo Associado I do Departamento de Direito da Universidade Federal de Sergipe (UFS). E-mail: pedrodurao@academico.ufs.br

Copyright (c) 2025 Revista Interfaces Científicas - Direito



Este trabalho está licenciado sob uma licença Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

