

COMPLIANCE

Como esse
sistema de
gestão pode
agregar valor a
sua empresa.

SUMÁRIO



INTRODUÇÃO

01-04



ÁREAS DE IMPLEMENTAÇÃO

05-09



POLÍTICA, CULTURA E PILARES DO COMPLIANCE

10-15



TREINAMENTO E COMUNICAÇÃO COMO FORMA DE PREVENÇÃO

16-19



NORMATIZAÇÃO DOS SISTEMAS DE GESTÃO DE COMPLIANCE

20-26



REFERÊNCIAS

27-29

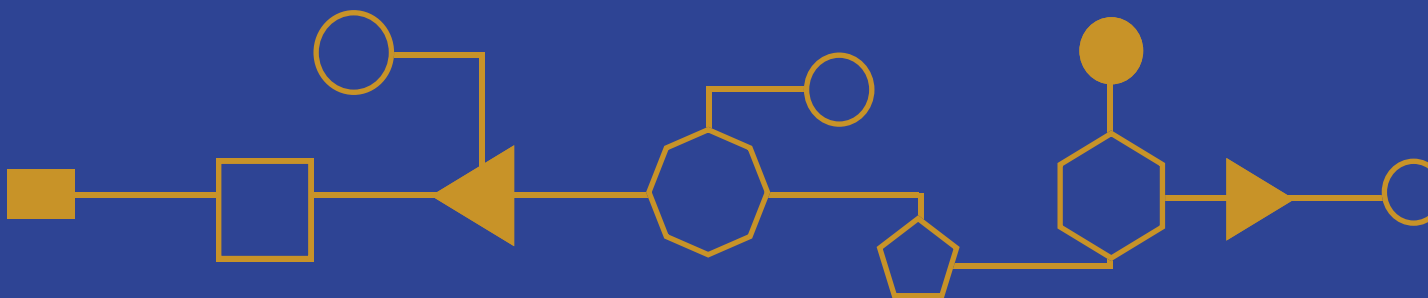


IN

TRO

DU

ÇÃO



> O QUE É COMPLIANCE? 🔍

DO QUE SE TRATA?

Nos últimos anos, a terminologia “compliance” vem sendo recorrentemente utilizada para se referir a um conjunto de ações, de esforços, destinados a garantir a observância de exigências estabelecidas na legislação.

Entretanto, cumpre salientar que o compliance vai muito além da mera conformidade com a lei, incluindo a observância, também, de princípios que regem a atuação dos indivíduos, seja dentro do setor público ou da própria iniciativa privada.

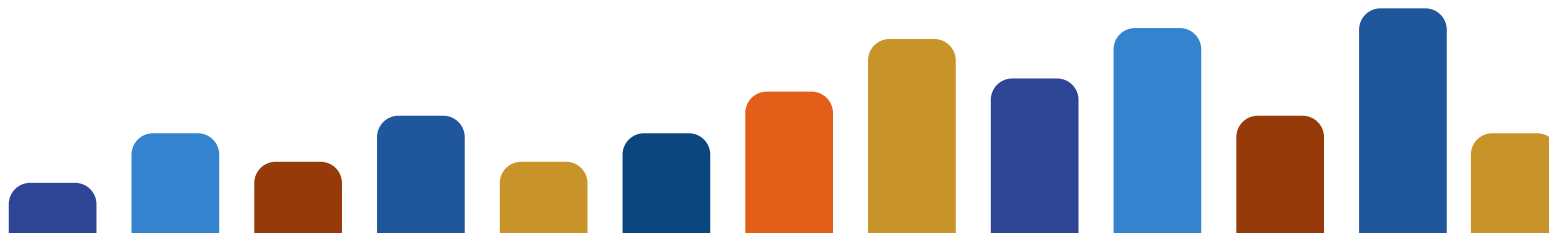
Visando facilitar a compreensão, o autor Wilde Colares (2014) explicita que o termo compliance deriva do verbo “**to comply**”, na língua inglesa, que pode ser traduzido, segundo o próprio Dicionário Cambridge, como “**to act according to an order, set of rules, or request**”, ou seja, agir em conformidade com algo.

Isto posto, o compliance busca detectar e, eventualmente, prevenir ou corrigir, as condutas ilícitas, de modo a evitar a necessidade de eventuais responsabilizações legais, assim como prevenir riscos, tanto na seara do Poder Judiciário, quanto referentes à própria manutenção de uma boa “imagem” e reputação perante o mercado, **“pois tem o poder de evitar atos que possam gerar danos, ao melhorar os índices de cumprimento de normas internas e estatais”** (ANDRADE, 2017, p. 74).

Com isso, como mencionado, o compliance abarca, inclusive, a adequação aos preceitos específicos de uma organização, por meio da atenção a Códigos de Ética e Conduta, por exemplo.

Assim sendo, torna-se essencial a realização de uma breve análise da Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013), uma vez que foi responsável por ampliar as discussões acerca do compliance dentro do contexto brasileiro, trazendo uma necessidade já mais consolidada internacionalmente de valorização de empresas que se atentem a esse conceito.

Desse modo, a lei em questão foi responsável por prever uma redução nas sanções aplicáveis para as empresas que contassem com procedimentos específicos que visassem a fiscalização e apuração de eventuais irregularidades em suas atividades internas, “incentivando uma atuação empresarial preventiva, ética e combativa, a qual reforça a confiança dos investidores no âmbito nacional e internacional, trazendo benefícios a toda sociedade brasileira” (JOBIM, 2018, p. 27).



Pode-se observar, portanto, que as funções do compliance são inúmeras e diversas, a depender do sujeito a qual se destina, mas abrangem a busca por:

“ Garantir a aderência e cumprimento de leis; desenvolver e fomentar princípios éticos e normas de conduta; implementar normas e regulamentos de conduta; criar sistemas de informação; desenvolver planos de contingência; monitorar e eliminar conflitos de interesses; realizar avaliações de risco periódicas; desenvolver treinamentos constantes e estabelecer relacionamento com os órgãos fiscalizadores, auditores internos e externos e associações relacionadas ao setor da companhia" (COLARES, 2014, p. 64).

Com isso, as pessoas que se utilizam do compliance acabam por serem beneficiadas dentro do mercado, ao oferecerem vantagens para ele, tornando-o mais ético e transparente.

Não obstante, cumpre salientar que cada empresa possui a sua particularidade e, justamente em razão disso, as técnicas de compliance aplicáveis e viáveis a cada uma é distinta. De qualquer forma, todas as medidas adotadas se voltam a um objetivo comum: assegurar que as normas regulamentares estão sendo cumpridas, bem como evitar o risco a todo custo.

Isto posto, a título de exemplificação, pode-se citar a utilização do compliance em nível tributário, trabalhista, ambiental, entre outros, que serão mais profundamente abordados posteriormente no presente E-book.

**ÁREAS
DE**

IMPLEMENTAÇÃO

Como visto, o Compliance é um conjunto de regras e comportamentos que utilizam de mecanismos para manter uma empresa de acordo com as demandas éticas e legais (dentro da legislação adequada). Dessa forma, o Compliance se torna um programa interno de adequação a diversos setores dentro de uma empresa. Estabelece, então, uma série de procedimentos adequados para cada tipo de área de atuação. Observamos as principais áreas de implementação de um programa de compliance atualmente:

1. COMPLIANCE DE DADOS (LGPD)

Com o crescente número do uso de informações dentro do ambiente virtual dentro do ambiente de negócios, o compliance voltado para a tecnologia e uso de dados ganhou muito destaque.

Com o advento da Lei Geral de Proteção de Dados de 2018, é imprescindível que todas as empresas, sejam de grande, médio, pequeno porte ou até micro empresas se adequem à legislação vigente. Tal legislação se tornou um marco legal sobre o tratamento de dados e privacidade dentro da internet, que passam a ser juridicamente protegidos.

A LGPD obriga as corporações a delinear políticas e diretrizes comprometidas com a ética empresarial. Ao prever a indispensabilidade do tratamento de dados pessoais,

com base no respeito à privacidade e à autodeterminação informativa.

Por isso, o Compliance deve observar em quais momentos os dados dos clientes são utilizados, quais são esses dados, como, por quem e por que esses dados foram coletados, por quanto tempo estarão em posse da empresa, qual a relevância e tratamento dessas informações e, por fim, se é feito e como é feito o descarte.

Portanto, a partir dessa análise é possível identificar os benefícios de se colocar em prática os procedimentos que assegurem que as empresas operaram dentro dos limites legais, como:

- O aumento da confiabilidade, competitividade e segurança da sua empresa;
- Minimização de riscos;
- Maior conhecimento da situação da empresa;
- Estímulo de ética e integridade;
- Transparência com o cliente;
- Previsão contra sanções e muitos outros.

2. COMPLIANCE AMBIENTAL

O compliance ambiental abarca todas as atitudes, processos, boas práticas e regras que uma empresa deve adotar para prevenir, identificar e sanar impactos jurídicos e de comprometimento corporativo quanto à legislação ambiental. Possui mecanismos adequados para controle interno e externo dessas práticas.

Tramita, na Câmara dos Deputados, o Projeto de Lei de número 5.442/19, que visa regulamentar programas de compliance para pessoas jurídicas que explorem atividades econômicas potencialmente lesivas ao meio ambiente.

O projeto foi redistribuído no ano de 2023, mas era definido como:

“Conjunto de mecanismos e procedimentos internos de conformidade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar, prevenir e sanar irregularidades e atos ilícitos lesivos ao meio ambiente.

Ainda sim, ter um projeto que vise sobre as consequências ambientais é de extrema importância, uma vez que o tema ambiental está em inegável crescente e se tornou uma pauta relevante para os consumidores.

Além disso, são aliados na gestão de risco, mantém uma boa imagem perante o público externo e protege o meio ambiente de riscos de má gestão, vigiando e protegendo-o responsavelmente.

3. COMPLIANCE FISCAL

Seguindo o raciocínio, o compliance fiscal consiste em utilizar um conjunto de técnicas e ações que visam o cumprimento das normas relativas à legislação fiscal de um negócio, mantendo a empresa em dia com as exigências e determinações, evitando qualquer tipo de irregularidade e penalidade.

Vale lembrar que, no Brasil, entre impostos, taxas e contribuições são cobrados mais de 70 tipos de tributos diferentes, que abrangem a esfera federal, estadual e municipal.

Ou seja, para garantir o cumprimento e o pagamento de todas as exigências fiscais pertinentes ao seu ramo de atuação é fundamental que a sua empresa tenha um bom controle interno, utilizando diferentes práticas para adequação desses processos fiscais e contábeis, de modo que estes se ajustem às obrigações legais vigentes no seu setor de atuação, evitando multas, juros e outras penalidades previstas na legislação não cumprida.

4. COMPLIANCE PARA ADEQUAÇÃO CONTRATUAL/DOCUMENTAL

O compliance contratual vêm sendo aplicado dentro de empresas para garantir maior auditoria, segurança e transparência em relação às relações contratuais, tanto internamente, dentro dos próprios processos, tanto com relação externa, com os clientes.

O compliance contratual é aplicado em dois momentos: fase pré-contratual e contratual.

Na primeira fase, que antecede a celebração contratual, o Poder Público demanda que um procedimento de concorrência entre as empresas seja feito, que é a licitação. Apesar dessa exigência não existir no âmbito privado, ainda é recomendável a realização de uma concordância entre os fornecedores, sempre que possível.

Já a fase contratual começa após a assinatura do contrato. Aqui o compliance contratual se concentra em fazer com que as disposições previstas no documento sejam cumpridas, evitando processos judiciais ou administrativos, multas contratuais, entre outros problemas.

5. COMPLIANCE ANTI SUBORNO

O Compliance pode estar diretamente ligado com o sistema de anticorrupção, dependendo da atividade que sua empresa deseja desenvolver. Por se tratar de assuntos relacionados a conformidade, pode optar por evitar a ocorrência da corrupção, fraude e suborno, o que é pertinente com o princípio do antissuborno e a norma ISO 37001 - Sistemas de gestão antissuborno, de 2016.

De certa forma, abordamos mais o compliance antissuborno e anticorrupção dentro da esfera das empresas públicas, principalmente com o advento da LEI Nº 12.846, DE 1º DE AGOSTO DE 2013, conhecida como Lei Anticorrupção.

Contudo, dentro da esfera privada, a principal responsabilidade e função será para monitorar a elaboração e implantação do sistema de gestão antissuborno da empresa. Isso não deve se misturar com o compromisso da responsabilidade direta pela execução do antissuborno

É de suma importância que a função de compliance antissuborno tenha aproximação com a Alta Direção ou Órgão Diretivo, para melhor comunicação de assuntos importantes e efetivação das questões trabalhadas, protegendo a organização de futuros problemas.

A graphic of a staircase with five steps, rendered in a dark blue color, positioned on the left side of the slide.

POLÍTICA CULTURA E PILARES

DO COMPLIANCE

Um Programa de Compliance é um sistema complexo e organizado, composto por diferentes fatores, que interage com outros componentes de outros processos de negócios da empresa. Esse sistema depende de uma estrutura diversa envolvendo pessoas, processos, sistemas eletrônicos, documentos, ações e ideias. Os chamados “pilares” representam esses fatores dependentes dentro de um programa de Compliance (SIBILLE; SERPA; FARIA).

Conheça os principais pilares:

Suporte de Alta Administração;

Avaliação de Riscos;

Diversidade e Inclusão.

Controles Internos;

Due Diligence;

Canais de Denúncias;

Investigações Internas;

Treinamento e Comunicação;

Monitoramento e Auditoria;

Código de Conduta e Políticas de Compliance;

QUAL O PAPEL DO CÓDIGO DE ÉTICA PARA O MEU NEGÓCIO?

Como vimos, o Compliance é uma ferramenta que envolve questão estratégica e se aplica a todos os tipos de organização, visto que o mercado se atualiza a cada dia, e a contemporaneidade tende a exigir cada vez mais condutas legais e éticas para a consolidação de um novo comportamento por parte das empresas, que devem buscar lucratividade de forma sustentável e correta, focando no desenvolvimento econômico e socioambiental na condução dos seus negócios.

Além disso, fenômenos mundiais como o aumento da pobreza, dos problemas sociais, ambientais, e, neste último caso, a chamada crise ambiental ampliou a abrangência do Compliance para novos padrões desejáveis de comportamento. (COIMBRA; MANZI, 2010, p. 1-2).

Principalmente após a criação da Lei nº 9.613/1998 e da Lei nº

12.846/2013 (Lei Anticorrupção Empresarial), há direções e padrões morais e de condução de negócio que as empresas precisam seguir.





Uma vez implantada uma política que funciona de forma efetiva, a empresa tende a obter mais confiança dos investidores e maior credibilidade no mercado. Assim, alcançará altos níveis de cooperação interna e externa, com o consequente aumento de lucro, mas sempre de forma sustentável, trazendo benefícios à organização, a seus empregados e à sociedade.

Pela junção entre economia (mercado), direito e ética, surge a transparência, requisito essencial para o Compliance e, por consequência, para o bom funcionamento do mercado, visto que gera confiança e cooperação, pois os atores podem prever a jogada dos demais.

Além disso, se destaca o objetivo do código de ética no ambiente interno de trabalho, garantindo segurança e transparência para todos os funcionários de forma uniforme.

Quando uma companhia implementa a ética como premissa básica, ela cria potencial para **se desenvolver de forma sustentável e transparente**, tendo em vista que será reconhecida pelos clientes como uma empresa séria e responsável, aumentando sua competitividade.

As organizações estão optando pelo código de conduta ético porque esse documento tem a função de:

-  Assegurar a padronização na forma de encaminhar questões específicas;
-  Apresentar critérios ou norteamentos para que as pessoas sintam segurança ao adotar maneiras éticas de se conduzir;
-  Estimular o comprometimento de todos os envolvidos na criação do documento;
-  Melhorar a integração entre os colaboradores da empresa;

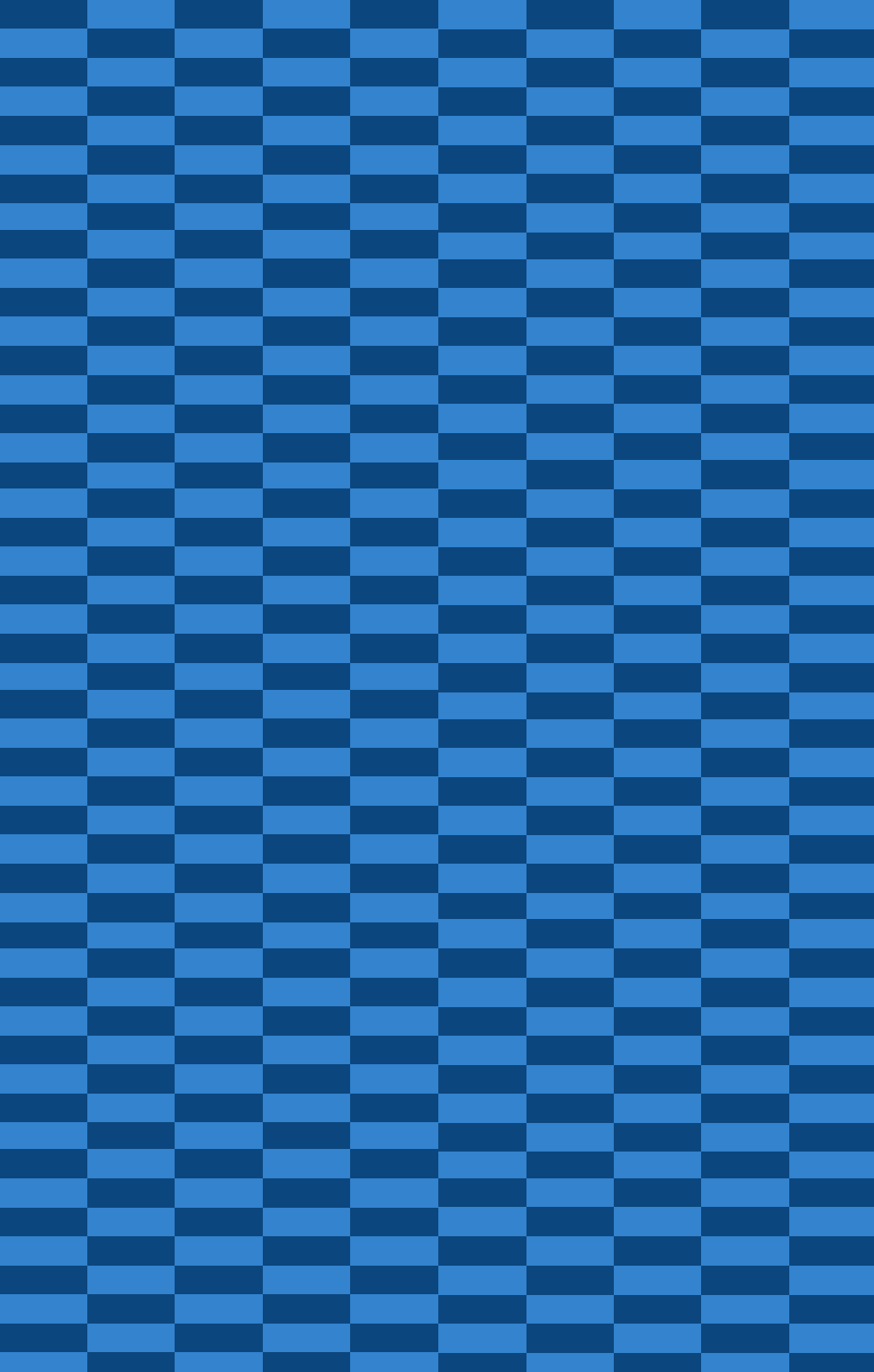
- Favorecer um bom ambiente de trabalho, gerando o aumento da qualidade da produção, bons rendimentos, expansão do negócio e lucratividade;
- ◎ Conquistar a fidelidade do cliente;
- Motivar os funcionários a terem mais sensibilidade, possibilitando a procura pela satisfação dos fornecedores e consumidores;
- Proteger os interesses profissionais e públicos de todos que contribuem para a organização;
- ✱ Gerar valor e fortalecer a imagem do negócio;
- Garantir a sustentabilidade da companhia.

O papel de um código de ética:

Ser a base da forma de agir de todos, aperfeiçoar os relacionamentos internos e externos, administrar conflitos de interesses e estabelecer princípios éticos e formais de conduta.

Um código de ética pode gerar várias vantagens para a empresa. Conheça as principais delas

- 📍 Fortalecimento da imagem do negócio perante a sociedade;
- 📍 Resolução de conflitos e problemas internos;

- 
- 16 Aproximação de toda equipe da instituição, já que ela também deverá participar da elaboração do código;
 - 15 Aprimoramento da conduta moral da constituição da empresa e a forma como é direcionada;
 - 16 Melhora na relação entre colaboradores, consumidores, fornecedores e governo;
 - 17 Aumento da transparência e credibilidade do negócio, por proporcionar coerência, considerando que tudo ficará documentado.

TREINAMENTO E COMUNICAÇÃO

COMO FORMA DE PREVENÇÃO

O compliance está completamente atrelado à governança corporativa e promove a constituição de uma cultura empresarial pautada na ética, capaz de condicionar o comportamento de todos os colaboradores, desde funcionários a gestores.

Existe também um grande fortalecimento na instituição após a adoção das práticas de compliance, evitando que comportamentos dissociados dos objetivos da organização possam impactar negativamente na reputação. Dessa forma, as relações éticas atraem cada vez mais pessoas inseridas no ramo, pois aumentando a segurança em todas as atividades empresariais, padronizações são observadas e riscos são mitigados.

Paralelo a isso, é impossível efetivar o programa de compliance quando ele não abarca todo o quadro de colaboradores de uma empresa. Independentemente se o programa atinge o membro ou não, é necessário que todos tenham conhecimento de como é o funcionamento, quais os pilares que o sustentam e como, mesmo que minimamente, ele influencia as condutas e posturas dentro da organização.

Assim, reforçar e permitir a assimilação da missão, valores e visão da empresa, de

forma eficiente, só será possível por meio de treinamentos e uma comunicação clara, fornecendo todas as informações necessárias em busca dos melhores resultados.

Há um grande desafio em educar os colaboradores, pois os diferentes estágios educacionais facilitam ou dificultam a tarefa, sendo preciso concentrar esforços para que as decisões e comportamentos sociais sempre sejam orientados em níveis estratégicos, táticos e operacionais. Aliado a isso, não se pode esquecer que é papel da liderança destinar recursos para aprimorar o conhecimento e a qualidade dos processos internos, de forma a identificar qualquer fator novo e provável risco.

Uma forma de fundamentar e nortear esse processo educacional é a própria legislação brasileira, principalmente a Constituição Federal, que através de seus princípios e artigos, dispõe acerca da privacidade, liberdade, capacidade e oportunidades dos indivíduos.

Além da Carta Magna, existe também a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), norma responsável por regular as atividades de tratamento de dados pessoais na execução das operações, evitando vazamentos e qualquer atitude semelhante à corrupção.

Entretanto, apesar dessas normas externas à instituição serem amplamente divulgadas, elas ainda são elaboradas e tratadas por meio de uma linguagem formal, demandando uma comunicação mais direta e inclusiva - linguagem mais acessível. O treinamento de Compliance é uma ação que promove confiabilidade e garante transparência, não só agindo como uma medida preventiva, mas também como uma forma de promover o negócio. Ao determinar o conteúdo do treinamento é possível repassar e definir padrões e políticas a serem seguidos, sendo uma etapa posterior a elaboração dos códigos de conduta.


Logo, montar um treinamento e preparar uma equipe não é uma tarefa simples que surge espontaneamente, já que o primeiro passo é avaliar e entender o público alvo, criando um ambiente personalizado por meio do planejamento de conteúdo. Não suficientemente, os resultados precisam ser acompanhados, para que se mensure a

qualidade do treinamento e o real impacto gerado.

Contudo, imaginar que os treinamentos são atividades pontuais que depois de realizadas não são mais necessárias, é não compreender o sentido do próprio Compliance. Esse pilar junto a comunicação possui o compromisso de manter na organização uma constante lembrança dos temas importantes abordados nas capacitações, adaptando-se aos tópicos urgentes que surgirem e estabelecendo diretrizes de funcionamento da empresa.

Outrossim, o programa não se limita em ditar normas no ambiente de trabalho, mas se baseia na ética, na conformidade, e na busca pela execução dos pilares e parâmetros de integridade.

Simultaneamente, é importante que os próprios colaboradores enxerguem a relevância de adquirir o conhecimento transmitido nos treinamentos, possibilitando a internalização e consequentemente a disseminação; uma comunicação lúdica e acessível torna a aprendizagem muito mais leve e confortável.



Ademais, mais do que explicar sobre ética no trabalho, é preciso trazer a atenção das pessoas para a importância do compliance por meio de uma comunicação efetiva. Utilizar-se de exemplos para elucidar a explicação, sempre de forma honesta e transparente, é o diferencial para uma equipe se capacitar em prol das normas corporativas.

Portanto, o treinamento corporativo junto a comunicação efetiva é um investimento necessário para o compliance, pois sem eles, de nada servirá os custos da empresa em consultoria para elaboração de um código de conduta.

Sendo assim, o treinamento não pode ser resumido a um requisito pró-forma, substituído por qualquer palestra, workshop ou aula. Exige-se que haja personalização, seguindo certos padrões de qualidade, para que se possa criar uma aderência e compreensão dos empregados no que diz respeito às medidas de prevenção, isto é, o Compliance.

A decorative pattern of yellow dots is located on the left side of the image, arranged in a diagonal line that curves downwards from the top left towards the bottom center. The dots are of varying sizes and are set against a solid blue background.

Normatização dos sistemas de

GESTÃO DE COMPLIANCE

A normatização dos sistemas de gestão de Compliance é um processo importante para estabelecer padrões e diretrizes claras na implementação e operação desses sistemas. O objetivo principal da normatização é promover a **conformidade legal e ética, mitigar riscos e fortalecer a cultura de integridade nas organizações**.

Existem diversas normas e padrões internacionais que podem ser utilizados como referência para a implementação de sistemas de gestão de Compliance. Alguns dos mais conhecidos e amplamente adotados são:

ISO 19600:

Esta norma fornece orientações sobre como estabelecer, implementar, manter, revisar e melhorar um sistema de gestão de compliance. Ela abrange aspectos como identificação de requisitos legais, análise de riscos, implementação de controles, comunicação e treinamento, além de monitoramento e análise de desempenho.

ISO 19ISO 37001:600:

Essa norma especifica requisitos e fornece orientações para o estabelecimento, implementação, manutenção, revisão e melhoria de um sistema de gestão antissuborno. Ela visa ajudar as organizações a prevenir, detectar e lidar com práticas corruptas, estabelecendo medidas de controle adequadas.

SOX (Sarbanes-Oxley Act):

Essa legislação dos Estados Unidos estabelece requisitos rigorosos de governança corporativa, auditoria interna e relatórios financeiros para empresas de capital aberto. Embora seja específica para os EUA, muitos aspectos da SOX influenciaram a prática global de compliance.

FCPA (Foreign Corrupt Practices Act):

Essa lei dos Estados Unidos tem o objetivo de prevenir a corrupção por parte de empresas norte-americanas ou estrangeiras que operam nos EUA. Ela estabelece requisitos para manter registros precisos, controles internos adequados e proíbe o pagamento de subornos a funcionários estrangeiros.

QUAL O OBJETIVO DE IMPLEMENTAR UM **PROGRAMA DE COMPLIANCE**?

Após compreender as questões em torno da Compliance, isto é, o significado desta política, motivos para estabelecê-la, documentos que a envolvem e maneiras de como de fato pode melhorar o dia a dia de uma empresa; chegamos a um ponto mais explícito e direto deste e-book: o objetivo de implementar um programa de compliance em um negócio.

Já é de entendimento que o Compliance é um compilado de ordenamentos que regem o funcionamento interno de uma empresa a fim de manter uma cultura e dinâmica para um ambiente de trabalho saudável, coerente e funcional.

Além disso, essa política espelha-se para a apresentação externa da empresa proporcionando maior confiabilidade dentro de um mercado, gerando um destaque especial aos olhos do cliente. A partir das informações supracitadas, torna-se um tanto quanto explícito o objetivo real de se implementar um programa de Compliance: ser um elemento valorativo que deve estar presente nos processos negociais e mercadológicos da empresa.

No entanto, vale-se dessa parte destrinchar tal afirmativa exibindo as diversas partes da empresa que serão atingidas pelo objetivo da Compliance, sempre tendo em vista os benefícios da padronização de conduta desse programa.

Os objetivos da implementação da Compliance em um âmbito interno



Em um primeiro momento, vamos evidenciar os objetivos internos da implementação deste projeto, isto é, aquilo referente a cultura e a organização da empresa em um âmbito próprio, as questões valorativas. A princípio, **o Compliance é uma garantia de manter a coesão dentro do quadro de colaboradores e contratados terceirizados tendo como finalidade manter uma conduta ética e que siga as diretrizes culturais que movem a empresa.**

Porém, como se implementa tal ideia na ação individual de cada funcionário? A respeito disso, Isabel Franco destaca em sua obra “Guia Prático de Compliance”: **“Seguir regras impostas sem que estas façam sentido e transformem o executor, vai contra o princípio humano.”** (p. 49).

Com a afirmação acima, é possível evidenciar a importância de que o programa seja colocado de forma a conscientizar os colaboradores e parceiros por meio do aprendizado, estabelecendo uma comunicação de modo a fazer sentido no dia a dia de cada contratado - evitando-se que haja uma imposição autoritária quanto às regras de conduta.

Assim, a autora complementa:

“Ética, moral e comportamento adequado devem fazer mais parte do escopo da transformação de cultura, do que de práticas implementadas que visam a mero controle e/ou cumprimento de formalidades legais.” (p. 49).

Faz-se necessário salientar que a política de Compliance deve obter a adesão e a cooperação da alta administração, como forma de exemplo de conduta tanto com os subordinados quanto com as relações externas da empresa. Desse modo, seria possível atingir a eficácia do programa no organograma.

Ainda nesse fator valorativo, que tem como objetivo o fazer ético - o comportamento correto dos funcionários em um âmbito interno -, precisa-se mencionar, de forma secundária, a **atuação do Compliance como forma de combater eventuais irregularidades com o padrão de conduta considerado adequado pela empresa.** Nos casos de situações de desvio com a cultura do negócio, é necessário que haja um preparo da corporação já pré-estabelecido - a constar no próprio programa de Compliance.

Assim, apresenta-se um sentido de punição que age em conformidade com as demandas da Lei Anticorrupção.

Assim, apresenta-se um sentido de punição que age em conformidade com as demandas da Lei Anticorrupção. Isabel Franco elucida tal questão: “O Decreto 8.420/2015, que regulamenta a Lei Anticorrupção, por sua vez, trouxe clareza sobre a necessidade de implementação de um **“programa de integridade” que crie mecanismos e procedimentos eficientes na detecção e resolução de desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos.**” (p. 75). Com isso, obtém-se que, mesmo não havendo uma obrigatoriedade de um protocolo interno referente a este assunto, a existência desse “programa de integridade” mencionado auxilia no combate às irregularidades na empresa.



Os objetivos da implementação da Compliance em um âmbito externo

Em um segundo momento, vale-se avaliar a atuação da Compliance em um âmbito externo ao negócio, isto é, **sua atuação nos processos negociais e mercadológicos da empresa.** Neste ponto, a política tem como objetivo **alinhar a instituição às normas pátrias e internacionais.** A partir disso, o programa distingue-se em dois viés: evitar sanções penais, civis e administrativas e facilitar o comércio exterior.

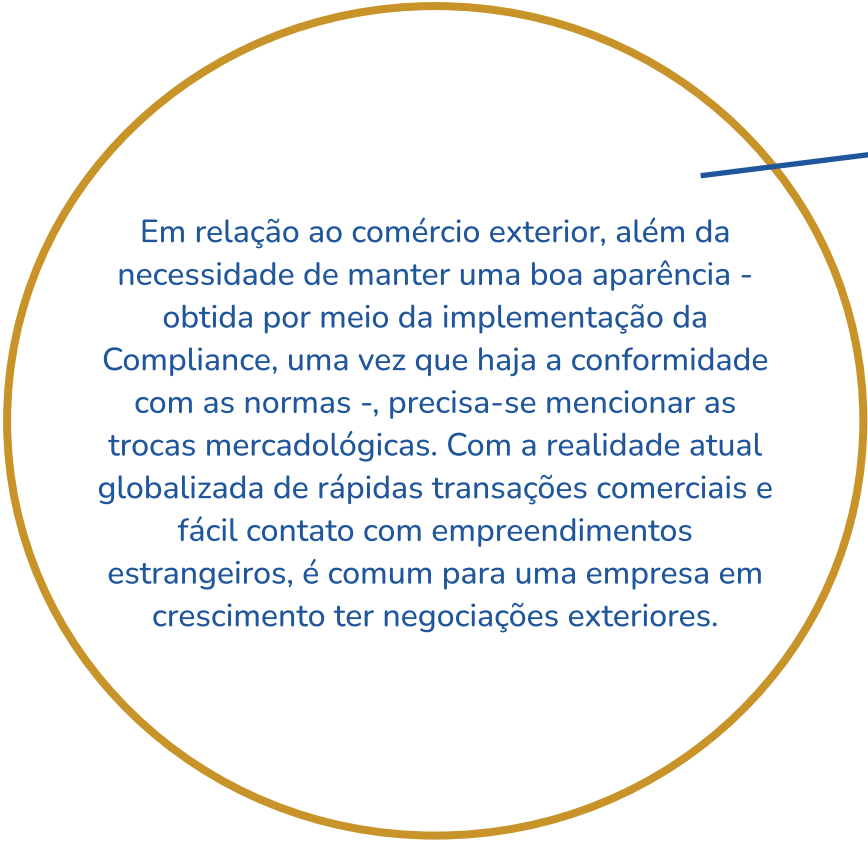


Em relação ao comércio exterior, além da necessidade de manter uma boa aparência - obtida por meio da implementação da Compliance, uma vez que haja a conformidade com as normas -, precisa-se mencionar as trocas mercadológicas. Com a realidade atual globalizada de rápidas transações comerciais e fácil contato com empreendimentos estrangeiros, é comum para uma empresa em crescimento ter negociações exteriores.

A facilidade de realizar tais atividades por meios tecnológicos, por mais que seja muito benéfica, também pode causar certas problemáticas. A partir disso, Camilla Helou conclui em sua pesquisa: “[...] realizar transações com capital online, comunicação e a mobilidade empresarial facilita e aumenta os riscos de cometimento de condutas fraudulentas e de corrupção. Com isso, há a clara necessidade de implementação de um programa que permita a mitigação de tais condutas.” (p.31).

A respeito das sanções, a tese de Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) de Camilla Helou - filiada à Universidade de Brasília (UNB) e denominada “Atuação do compliance nas organizações privadas” -, traz a seguinte pesquisa sobre um dos objetivos da Compliance: “Enquadrar as organizações na lei, fazer com que essas evitem a prática de atos lesivos à Administração Pública e dessa forma cooperem para um mercado mais íntegro.” (p. 28).

O programa tem como premissa otimizar a imagem do empreendimento frente ao competitivo mercado. Isso demanda que a organização interna esteja em coerência com as normativas externas, sejam estas nacionais ou internacionais. É sempre importante frisar que a imagem do negócio é fundamental para a perpetuação do mesmo, visto que, de acordo com a falácia popular, “a propaganda é a alma do negócio”.



Em relação ao comércio exterior, além da necessidade de manter uma boa aparência - obtida por meio da implementação da Compliance, uma vez que haja a conformidade com as normas -, precisa-se mencionar as trocas mercadológicas. Com a realidade atual globalizada de rápidas transações comerciais e fácil contato com empreendimentos estrangeiros, é comum para uma empresa em crescimento ter negociações exteriores.

A facilidade de realizar tais atividades por meios tecnológicos, por mais que seja muito benéfica, também pode causar certas problemáticas. A partir disso, Camilla Helou conclui em sua pesquisa:

“[...] realizar transações com capital online, comunicação e a mobilidade empresarial facilita e aumenta os riscos de cometimento de condutas fraudulentas e de corrupção. Com isso, há a clara necessidade de implementação de um programa que permita a mitigação de tais condutas.” (p.31).

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Flávio Carvalho Monteiro de; FERREIRA, Isadora Costa. Compliance trabalhista: Compreendendo a Prevenção de Risco trabalhista por Meio de Programa de Integridade. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, nº 331, janeiro de 2017.

ASSIS, Marcos. **Compliance: como implementar**, 1ª edição. [Digite o Local da Editora]: Editora Trevisan, 2018. E-book. ISBN 9788595450356. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595450356/>. Acesso em: 05 abr. 2023.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Dispõe sobre a proteção de dados pessoais e altera a Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014 (Marco Civil da Internet). Brasília, DF: Presidência da República; 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm. Acesso em: 05 abr. 2023.

BRASIL. **Lei nº 12.846**, de 1º de agosto de 2013. 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: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm. Acesso em: 13 abr. 2023.

CARVALHO, André C.; BERTOCCELLI, Rodrigo de P.; ALVIM, Tiago C.; AL, et. **Manual de Compliance**. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559640898. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559640898/>. Acesso em: 06 abr. 2023

COLARES, Wilde. **Ética e Compliance nas empresas de outsourcing**. Monografia (Pós-graduação Lato Sensu em Direito – LLM). Insper Instituto de Ensino e Pesquisa, São Paulo, p. 21-192, 2014.


FRANCO, Isabel. Guia Prático de Compliance. Grupo GEN, 2019. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530988692/>. Acesso em: 25 mar. 2023.

HELOU, Camilla. **Atuação do compliance nas organizações privadas**. Orientadora: Olinda Maria Gomes Lesses. 2018. 59. Monografia (Graduação) – Administração, Departamento de Administração, Universidade de Brasília, Brasília. 2018.

JOBIM, Rosana Kim. **Compliance e Trabalho**: entre o poder diretivo do empregador e os direitos inespecíficos do empregado. Florianópolis: Tirant Lo Blanch, 2018.

JUNIOR, Roberto Figueiredo Santos; DE IMBITUBA, SCPAr Porto. **NORMAS ISO: UM MEIO DE EFETIVAR O COMPLIANCE E A GESTÃO DE RISCO**.

PROFISSIONAL, Content Team Direito. **Veja a importância do código de conduta ética para um plano de compliance**. 2018. Disponível em: <https://www.direitoprofissional.com/codigo-de-conduta-etica/>. Acesso em: 12 dez. 2022.



RIBEIRO, Marcia Carla Pereira; DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. Compliance e Lei Anticorrupção nas Empresas. **Revista de Informação Legislativa**, Curitiba, v. 205, n. 52, p. 87-105, jan. 2015. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/52/205/ril_v52_n205_p87.pdf. Acesso em: 11 dez. 2022. - COMO CITAR: (RIBEIRO; DINIZ, 2015)

SIBILLE, Daniel; SERPA, Alexandra; FARIA, Felipe. **Os pilares do Programa de Compliance**: Uma breve discussão. Legal Ethics Compliance. E-book.

Escrita

*Bianca de Oliveira
Romanini*

*Eduardo Damasceno e
Silva*

Helena Motta

Júlia Martins Amaral

*Sarah de Jesus Silva dos
Santos*

Estruturação

*Giovanna Martins Ferreira
Marina Colafemea*

Design

*Sonnaly Mickaelly
Gustavo Medeiros
Batuque Design*



Instagram: @ejur.unesp

Contato: +55 (19)
99229-4963

E-mail: comercial@ejur.com.br

- 📌 *Empresa Júnior de Direito da UNESP*
- * *Assessoria para pequenas e grandes empresas, startups, MEI, associações e entidades estudantis*
- 🕒 *Primeira EJ exclusivamente jurídica do MUNDO!*
- 💡 *Mais de 500 projetos distribuídos pelo Brasil inteiro*