RISCOS
REGRAS
ESTRATÉGIAS
PADRÕES
Compliance
POLÍTICAS
MONITORAMENTO
AUDITORIA
TREINAMENTOS

Compliance

Definição - princípio de governança corporativa caracterizado por um conjunto de procedimentos e boas práticas, realizados de forma independente, no âmbito das organizações, para identificar e classificar os riscos operacionais e legais, estabelecendo mecanismos internos de prevenção, gestão, controle e reação frente aos mesmos.

Objetivo - promover a cultura organizacional de ética, transparência e eficiência de gestão, para que todas as ações dos integrantes da empresa estejam em conformidade com a legislação, controles internos e externos, valores e princípios, além das demais regulamentações do seu seguimento.

***Fonte**: PINHEIRO, Iuri. SILVA, Lima, Fabrício. BOMFIM, Vólia. Manual do compliance trabalhista: teoria e prática – Pág. 50/51, 2. ed., rev., atual e ampl. – Salvador: Editora JusPodivm, 2021*

Essência do Compliance

1- Combate à corrupção

2- Preservação dos direitos fundamentais e da personalidade

3- VALORAR a PJ no mercado – decorre dos itens anteriores – CONFIABILIDADE = **LUCRO**

As empresas que possuem um programa efetivo de integridade, comprometendo-se a seguir a legislação e as normas corporativas, transmitem e inspiram confiança nos investidores, parceiros comerciais, colaboradores e consumidores.

Valoração da empresa

- Penalidades reduzidas
- Competitividade com segurança
- Crescimento sustentável

LUCRO

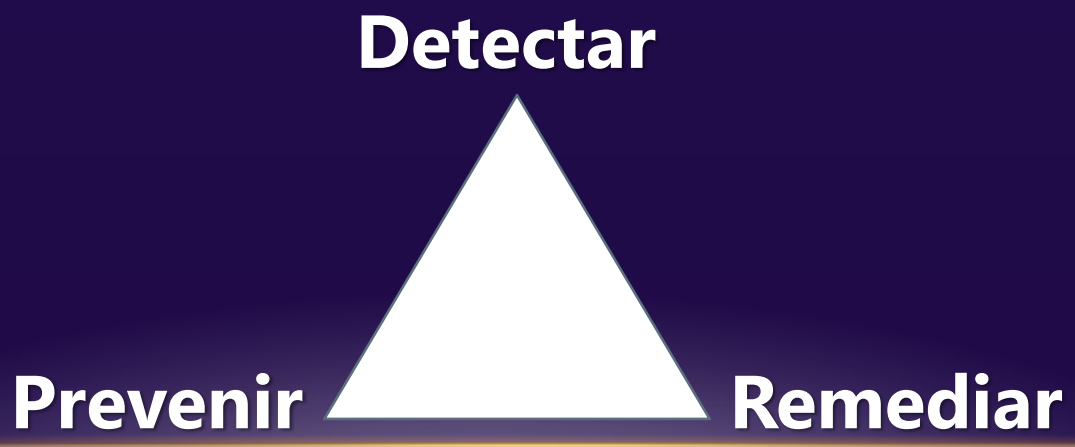
Humm...
Aquela empresa...
recicla os resíduos, promove consumo sustentável, faz parcerias, tem baixa rotatividade, tem site com Missão, Visão e Valores, tem Código de Conduta...

bônus - causar inveja na concorrência →

Compliance

A empresa estabelece medidas para prevenir, detectar e responder a riscos à integridade.

PILARES



Compliance envolve

- Cumprir com a Legislação
- Mas, acima de tudo: **Ética e integridade nos negócios**

Marcos legais no Brasil

1998

Lei de combate aos crimes de lavagem de dinheiro (Lei n.° 9.613/98

2013

Lei de combate à Corrupção (Lei n.° 12.846/13

2015

Programa de Integridade (Decreto n.° 8.420/15

2016

Estatuto Jurídico da Empresa Pública, da Sociedade de Economia Mista e de suas Subsidiárias (Lei n.° 13.303/16

2019

Sistema de Governança Do Ministério da Justiça e Segurança Pública – SG-MJSP (Portaria 86/2019 MJ)

ESTADO NEOLIBERAL

Setor privado assume cada vez mais funções que seriam do Estado

Mais responsabilidades

Melhor gestão

Compliance

Nova lei de licitações

A Lei 14.133, de 1 de abril de 2021 – Lei Geral de Licitações Públicas e Contratos Administrativos, consolidou os programas de Integridade no âmbito das contratações públicas no Brasil.

04 pilares do Programa de Integridade dentro da nova lei:

- Obrigatoriedade para contratações de grande vulto (em até 06 meses após a assinatura do contrato);
- Critério de desempate no julgamento das propostas;
- Atenuante em processos administrativos;
- Requisito para reabilitação do contratado perante a Administração Pública.

Afinal, por que compliance nas PMES?

- A Lei da Empresa Limpa determina as mesmas exigências para todas as empresas, independente do seu tamanho.
- Exigências dos estados para participação em licitações.
- Responsabilidade objetiva das empresas (por si e prepostos).
- Porque é um caminho sem volta e COMPENSA!

Benefícios do *Compliance*

- Prevenção de riscos
- Benefício reputacional
- Identificação antecipada de problemas
- Conquista investidores
- Reconhecimento de ilicitudes em outras organizações
- Redução de custos e contingências

Benefícios do *Compliance*

- Facilita obtenção de crédito - BNDES
- Selo de Integridade - Selo Pró-Ética (certificações com base na conformidade com o FCPA, diretrizes UKBA, Lei Anticorrupção 12.846/2013 - regulamentada pelo Decreto 8.420/2015, ISO 37001)
- Redução de penalidades
- Atrai novos clientes, parceiros e colaboradores
- Viabiliza o crescimento sustentável
- Melhora o clima organizacional

Por onde começar? Como implementar na medida do meu negócio?

RISK ASSESSMENT

Ferramenta de mapeamento dos riscos. Compreender o negócio e como a engrenagem roda. Verificar prioridades do setor de atuação e da sua atividade.

Priorização e foco nas vulnerabilidades. O programa deve ser desenhado à luz do negócio, dos processos, da estrutura organizacional e do perfil da empresa.

Analisar o que a empresa já tem. Ex: Código de Ética, Políticas, Treinamento. Fazer uma análise de como essas ações se relacionam com as vulnerabilidades, eficiência e eficácia na prevenção dos riscos mapeados.

DNA da empresa

- A empresa **já teve problemas com corrupção**? (Ex: propinas, troca de presentes em busca de benefícios. Se a resposta for positiva, entender qual foi a vulnerabilidade que permitiu o desvio).
- A empresa atua em **setor regulado**, isto é, a atividade está sujeita ao controle de algum órgão? (Ex: BACEN, Anvisa, Aneel, INMETRO)
- A empresa atua em **setor** conhecido por apresentar **maior risco ou histórico de atos ilícitos**? É necessário obter **licenças ou autorizações especiais** junto a órgãos públicos?

DNA da empresa

- A Empresa possui **controles internos** para verificar se as operações financeiras são feitas de forma correta? (Ex: alçadas de aprovação, regras sobre pagamentos, contratações, registros, notas fiscais)
- A Empresa **vende** para a **governo** **ou empresas estatais**? Qual a **representatividade** dessa receita? Há relacionamento com **Agentes Públicos**?
- A Empresa busca **investidores**, recebe **fundos estrangeiros** ou está envolvida em ações de **M&A**? Ela é **fornecedora de grandes corporações**?
- No dia a dia da Empresa, qual o **impacto** deste risco para o negócio e qual a **probabilidade** desse risco se materializar?

Prática: como estruturar o Programa de Integridade?

Pense em criar um programa de compliance em etapas:

- Comprometimento da Alta Gestão
- Adoção e implementação de padrões de conduta, Código de Ética, políticas e Procedimentos.
- Treinamento e divulgação do Programa de Compliance
- Controles Internos que assegurem a confiabilidade de relatórios e registros contábeis
- Diligências na Gestão de terceiros
- Canal de Denúncias
- Gestão de consequências
- Monitoramento Contínuo

COMPROMETIMENTO DA ALTA DIREÇÃO

Comprometimento da Alta Direção

- **Compliance como ferramenta de gestão, de melhoria e de eficiência estratégica na empresa;**
- **Atuação e postura dos donos deve ser exemplo para os seus colaboradores;**
- **A Alta Direção deve reforçar (com palavras e ações) a importância do Programa de Compliance e defender abertamente a necessidade do programa no dia a dia da empresa;**
- **Viabilizar o planejamento e execução do Programa. Orçamento é importante, mas espaço para criar é ainda mais importante;**
- **Incentivo constante para que os colaboradores leiam e usem o Código de Ética e Conduta;**
- **Mensagem clara de que a conduta ética é a regra do negócio.**

A maioria dessas iniciativas não requer um alto investimento de tempo, dinheiro ou recursos financeiros. E o poder dessas ações para a eficácia do Programa de Compliance é igual nas grandes Empresas ou nas PMEs.

Comprometimento da Alta Direção

"As palavras motivam, mas os exemplos arrastam."

Importante que a alta gestão demonstre para os colaboradores que apoia a implementação.

Ex:

- Participar da abertura do projeto na empresa;
- Fazer perguntas, interagir nos treinamentos;
- Entregar as políticas internas em mãos (se possível);
- Mandar e-mails e participar de vídeos reiterando a importância do programa.

Adoção e implementação de padrões de conduta
Regimento Interno
Código de Conduta

Adoção e implementação de padrões de conduta - Regimento Interno - Código de Conduta

- Criação de um Código de Ética e Conduta, Políticas e Procedimentos: trazem uma **referência formal sobre os valores e a conduta** esperada pela Empresa dos seus colaboradores;
- Compromisso claro de **combate à corrupção;**
- Regras gerais sobre oferta de **cortesias corporativas, doações e patrocínios, conflitos de interesses, gestão de terceiros e interação com o Poder Público**. Ter Código ou Políticas individuais para cada tema.

Adoção e implementação de padrões de conduta - Regimento Interno - Código de Conduta

- Por que um programa de compliance?
- O que o funcionário deve fazer ou como deve agir?
- Quem procurar no caso de dúvidas, reclamações e eventuais denúncias?
- Quais as penalidades em caso de descumprimento dessas regras?
- Onde está o Código, as Políticas e Procedimentos?

Não crie uma política se não há a intenção de segui-la ou se a prática da Empresa for outra. Quanto mais o Código de Conduta refletir a realidade da Empresa, inclusive na linguagem, maior a chance de êxito do Programa de Integridade.

CANAL DE
DENÚNCIAS

CANAL DE DENÚNCIAS

- O Canal de Denúncias permite que os relatos possam ser enviados a qualquer tempo por funcionários, fornecedores ou clientes, pelo canal de comunicação escolhido pela empresa, assegurando o anonimato ao denunciante, sempre que este desejar.

- Para ter efetividade, a implementação deste mecanismo exige planejamento prévio e adequação à realidade da empresa.

CANAL DE DENÚNCIAS

Como implementar o canal de denúncias na sua empresa?

- Um primeiro canal de denúncias pode ser através de uma simples "caixinha de sugestões".
- Uso de tecnologia - telefone, e-mail, whatsapp, site da empresa, empresa terceirizada...
- Importante informar aos empregados da existência do canal de denúncias tanto na contratação, como nos treinamentos.
- Afixar cartazes na empresa sobre o procedimento de como realizar uma denúncia e quais os canais disponíveis.

Diligências para contratação de fornecedores, prestadores de serviço e intermediários

Diligências para contratação de fornecedores, prestadores de serviço e intermediários

- **Diligência prévia,** com o objetivo de avaliar riscos de uma contratação, aquisição ou parceria.
- A Empresa precisa se atentar ao escolher os seus contratados, especialmente se esses atuarem em nome da empresa junto a órgãos públicos (responsabilidade objetiva da Lei Anticorrupção).
- Background check é a busca independente por mídias negativas e processos que possam atribuir maior risco de compliance ao parceiro.
- Inúmeras são as ferramentas de *due diligence* de terceiros com o intuito de tornar essa atividade mais rápida e mais assertiva.

Diligências para contratação de fornecedores, prestadores de serviço e intermediários

- Contratos são uma proteção jurídica e demonstram a boa-fé e a diligência da empresa nas contratações. Cláusulas que proíbam atos de corrupção e fomentem a adoção de comportamento ético nos negócios são boas práticas.

A diligência com terceiros inclui medidas muitas vezes bastante simples **como formalização de tratativas por e-mail, pedidos de esclarecimentos sobre despesas e gastos extras, registro das atividades aprovadas/realizadas**. A tecnologia é uma ótima aliada na gestão dos riscos atrelados aos Terceiros com quem a PME mantém alguma relação comercial.

MEDIDAS DISCIPLINARES E GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS

Medidas disciplinares e gestão de consequências

- A gestão de consequências precisa ser **clara e aplicada na prática;**
- Instituir medidas e procedimentos disciplinares apropriados para apurar e reprimir a **prática de irregularidades;**
- Aplicar as punições de forma **rápida e efetiva**. Os colaboradores precisam ter a percepção de que o programa funciona;
- Exemplos de punições que podem ser adotadas: **advertência, suspensão e demissão** (com ou sem justa causa)

Punição por desvios independe do cargo e do relacionamento no ambiente de trabalho. Novamente, o compliance das PMEs terá um desafio extra em negócios familiares ou "empresas de dono". O Compliance precisa atuar de forma horizontal para todos, inclusive no nível de gestão da Empresa.

Treinamentos e comunicação

Treinamentos e comunicação

- A efetiva implementação de normas demanda treinamentos e comunicação. Todos precisam **conhecer as regras** e serem **lembrados** de tempos em tempos de que elas continuam lá;
- A comunicação precisa atingir o público interno e externo. Divulgação do Código de Ética/Conduta no **site** e nas **apresentações institucionais** mostram a importância que a Empresa dá para o tema;
- O planejamento desses treinamentos deverá levar em consideração a **rotina da Empresa**;
- **A Alta Direção também precisa de treinamentos**, assim como novos colaboradores (já entram sabendo quais as regras do jogo).

Treinamentos e comunicação

responsabilidades legais

compreensão

falar o óbvio

conscientização

transformação

diálogo

diretrizes corporativas

(re)significação

CONTROLE INTERNO E REGISTROS CONTÁBEIS CONFIÁVEIS

Controle Interno e Registros Contábeis confiáveis

- Atos de corrupção, fraude e tantos outros ilícitos são materializados ou podem passar pela área financeira.
- Bons controles internos trazem garantia de que os objetivos e as metas da Empresa estão no curso planejado e ajudam a evitar a ocorrência de ilícitos.
- **PMEs buscam crescimento, expansão e consolidação no mercado, para depois reforçar suas estruturas de governança corporativa. Se essa estrutura for colocada de pé, junto com as demais ações da empresa, perde-se menos e ganha-se mais!**
- O financeiro da Empresa ou a contabilidade externa precisam registrar corretamente as operações a fim de auxiliar os administradores nas tomadas de decisões que afetam o negócio.

Controle Interno e Registros Contábeis confiáveis

- Os controles internos apoiam na elaboração e trazem confiabilidade aos relatórios gerenciais e demonstrações financeiras.

Algumas PMEs possuem um quadro de funcionários restrito e acabam depositando muita confiança na **memória** desses funcionários. Manter registros confiáveis e controles internos mínimos como alçada de aprovação e arquivo de evidência das tomadas de decisão permitem traçar um histórico da Empresa para o momento de maior rotatividade dos colaboradores ou de expansão.

MONITORAMENTO

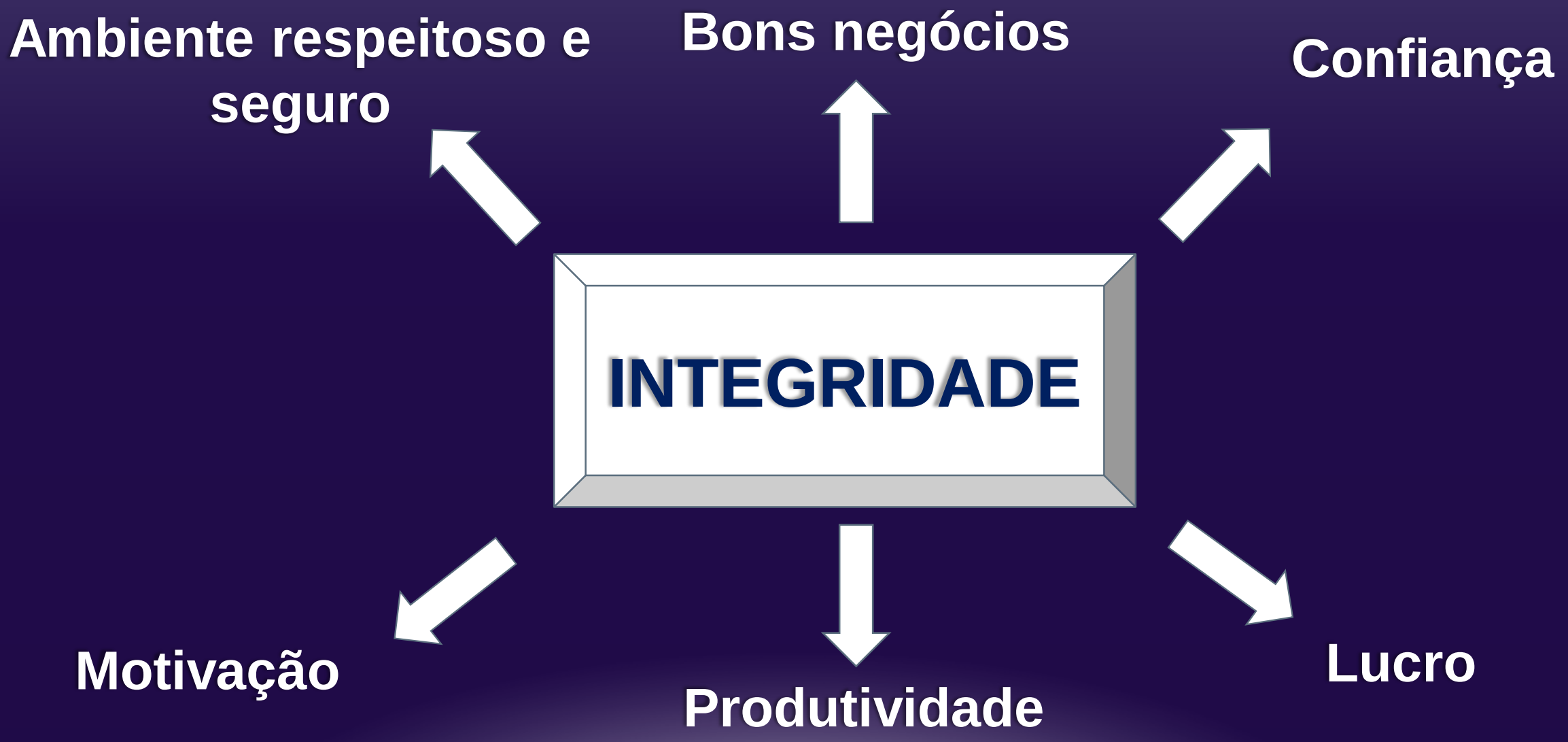
MONITORAMENTO

- Eficiência e eficácia requerem checagens e **revisões periódicas**. Esteja aberto a implementar melhorias sempre!
- Aperfeiçoamento e inovação são chaves para um bom Programa de Integridade, sobretudo no ambiente de PMEs que estão **em constante mudança**;
- **Capacitação** de áreas parceiras e implementação de controles que permitam o alerta para o responsável pelo Programa (por ex: entrevista de desligamento realizada pelo RH, registro de logs feitos pela TI).

Quando pensar na estruturação do Programa de Integridade, lembre-se que os colaboradores precisam entender o "**porque**" de uma medida, o "**como**" vocês ajustam várias e várias vezes até encontrarem o formato ideal e até essa medida precisar ser atualizada (novamente).

Quais são os riscos do NÃO *COMPLIANCE*?

- Autuações com multas;
- Condenações judiciais por descumprimento à legislação;
- Vedação de contratar com a Administração Pública;
- Prejuízo à reputação da Empresa, impossibilitando a formalização de novos negócios;
- Redução da produtividade e lucro, uma vez que empregados e gestores ficam desmotivados.


Ambiente respeitoso e seguro
Bons negócios
Confiança
INTEGRIDADE
Motivação
Produtividade
Lucro

INTEGRIDADE
COMPENSA

GILCELERNER
assessoria jurídica
OAB/RS 46.121

Qualquer dúvida, estamos à disposição pelo
e-mail: gilcelerneradvogada@gmail.com e
Fone: (54) 99710-4004