

INTRODUÇÃO AO COMPLIANCE



LUCIANA SERAFIM DA S. OLIVEIRA

Advogada, sócia do Saavedra & Gottschefsky Advogados, professora, palestrante, vice-presidente da Comissão de Estudos Permanentes de Compliance da OAB/MT, membro da Comissão de Estudos Permanentes de Compliance do Conselho Federal da OAB, especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade Candido Mendes; possui formação em Gestão de Compliance pelo Insper e em Investigações Internas pela Legal, Ethics and Compliance (LEC), integrante da Comissão que regulamentou a Lei Anticorrupção no Estado de Mato Grosso, ex-coordenadora da Unidade de Integridade da Secretaria de Educação do Estado de Mato Grosso, ex-chefe da Unidade de Compliance e Controle Interno na Agência de Fomento do Estado de Mato Grosso, membro da Comissão Permanente de Estudos de Compliance do IASP; Integrante de 8ª Turma Certified Expert in Compliance - Instituto ARC. Membro do Compliance Women



advocacialucianaserafim@gmail.com
(65) 99224.6525



MARCOS REGULATÓRIOS



Previamente
ao FCPA

1889 – Canadá – Atos contra cartéis

1913: FED – Normas para atuação no sistema financeiro

1972: Watergate / Richard Nixon – gatilho para a questão da corrupção

1977: FCPA (Foreign Corrupt Pratic Acts), emendado em 1998

1996: OEA – Convenção Interamericana Contra a Corrupção

1997: OCDE – Tratado Internacional

1998: Lei nº 9.613/98 e Lei nº 12.683/12 – Lavagem de dinheiro e pessoas politicamente expostas

2000: Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional

2003: ONU – Global Action Against Corruption – Convenção da ONU contra a corrupção

2010: UKBA – UK Bribery Act

2011: Lei Antitruste Nº 8.884/1994 - n.º 12.529/2011 – Livre Concorrência

2011: Lei nº 12.527/2011 – Lei de acesso à informação

2013: Brasil – Lei Anticorrupção – Lei nº 12.846/13

2015: Decreto 8.420/15

2016: Lei nº 13.303/2016 – Lei das Estatais

2018: Lei Europeia de Proteção de Dados Pessoais (GDPR)

2018: Lei nº 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) – MP nº 869/18





CASO WATERGATE



O Caso Watergate foi um escândalo político ocorrido nos Estados Unidos em 1972 que culminou com a renúncia do então presidente Richard Nixon.

Tem início quando um escândalo veio à tona no momento em que alguns funcionários do Partido Republicano, o partido de Nixon, foram surpreendidos tentando instalar um sistema de escuta clandestina na sede do Partido Democrata, no edifício Watergate.

Após extensas investigações do Bureau Federal de Investigações (FBI), do Comitê Judiciário da Câmara, do Comitê Watergate do Senado e da imprensa nacional, tornou-se evidente que a invasão provavelmente era apenas a ponta do iceberg de questionável ou ilegal atividades realizadas pelos funcionários da administração Nixon.

O escândalo do Watergate revelou inúmeros abusos de poder por Nixon e seus funcionários, bem como a existência de um “esquadrão de truques sujos” que foi responsável pela sabotagem política, a criação de um fundo de emboscada da campanha associado ao Comitê de Nixon para se reeleger e a tentativa de encobrimento do próprio escândalo Watergate.

O Congresso Nacional decidiu, então, dar início ao processo de impeachment do presidente, mas Nixon renunciou antes que ele fosse concluído, em 09 de agosto de 1974, imediatamente após a liberação de uma fita contendo conversas Registradas entre Nixon e seus funcionários sobre um plano para bloquear a investigação pendente.

O escândalo do Watergate balançou a nação americana, que **já estava sofrendo** com o desastre do Vietnã, **problemas econômicos**, e **agitações sociais**.



CASO WATERGATE



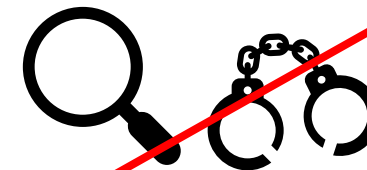
✓ DURANTE AS INVESTIGAÇÕES VIERAM À TONA UMA SÉRIE DE DOAÇÕES PARA FINS POLÍTICOS, AS QUAIS REVELARAM UM GRANDE ESQUEMA DE PAGAMENTOS INDEVIDOS A FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS ESTRANGEIROS

✓ Em resposta ao clamor social, o Congresso aprovou em 1977 a Foreign Corrupt Practies Act (FCPA) a fim de mitigar os casos de suborno internacionais a agentes públicos estrangeiros





LEI FEDERAL Nº. 12.846/2013



- ✓ **Objetivo:** punir **peças jurídicas** pela prática de atos lesivos à administração pública nacional ou estrangeira – não somente suborno (p. ex. fraude em licitação na Argentina).
- ✓ **Consequência:** responsabilização **administrativa** e **civil**, das peças jurídicas – independentemente da responsabilização de seu dirigente e/ou do agente público (como em casos de improbidade e danos ambientais).
- ✓ **Responsabilidade objetiva:** independe de intensão, dolo ou culpa de corromper ou praticar os demais atos lesivos
- ✓ **Responsabilidade solidária:** empresas coligadas respondem **solidariamente** (no limite da reparação do dano e pagamento da multa)
- ✓ **Responsabilidade por ato de terceiro:** além da responsabilização por atos de prepostos (colaboradores, empregados, diretores, administradores, etc.) a lei prevê responsabilidade por atos praticados por terceiros em nome ou benefício da pessoa jurídica (prestadores de serviços, representantes comerciais, etc.).



GOVERNANÇA CORPORATIVA



A governança corporativa pode ser definida como o **SISTEMA DE REGRAS E REGULAMENTOS** que determinam **COMO AS EMPRESAS E OUTRAS ORGANIZAÇÕES SÃO DIRIGIDAS E ADMINISTRADAS**. Ela envolve a **ESTRUTURAÇÃO DO RELACIONAMENTO** entre partes interessadas, como sócios, diretores, conselho de administração e grupos de auditoria e controle, além da prestação de contas e transparência da gestão.

O principal objetivo é o **DESENVOLVIMENTO DA QUALIDADE DA GESTÃO** de uma organização e a sua prosperidade. Isso é feito com o estabelecimento de regras que **MINIMIZAM OS RISCOS** causados pela centralização do poder de decisão e autoridade em uma diretoria.

Os mecanismos de governança corporativa fazem com que **A GESTÃO SEMPRE TRABALHE PARA OS OBJETIVOS DA EMPRESA**. Essa formalização **EVITA CONFLITOS DE INTERESSE**, como quando um diretor ou mesmo um dono autocrático utiliza a instituição para cumprir sua agenda pessoal.



DESAFIOS DA GOVERNANÇA NA SOCIEDADE DE RISCO





“Governança Corporativa é o sistema pelo qual as organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo as práticas e os relacionamentos entre proprietários, conselho de administração, diretoria e órgãos de controle. As boas práticas de Governança Corporativa convertem princípios em recomendações objetivas, alinhando interesses com a finalidade de preservar e otimizar o valor da organização, facilitando seu acesso ao capital e contribuindo para a sua longevidade”.

(Instituto Brasileiro de Governança Corporativa)



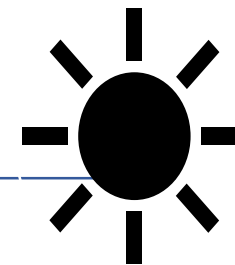
“Governança corporativa é o sistema pelo qual as sociedades do setor público e privado são dirigidas e controladas. A estrutura da governança corporativa especifica a distribuição dos direitos e das responsabilidades entre os diversos atores da empresa, como, por exemplo, o Conselho de Administração, o Presidente e os Diretores, acionistas e outros terceiros fornecedores de recursos”.

(OCDE)



LS COMPLIANCE

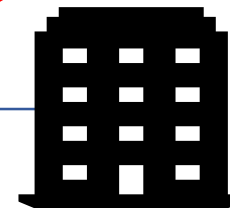
Princípios da Governança Corporativa



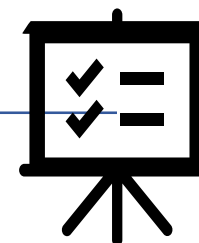
Transparência - consiste na disponibilização de informações relevantes que sejam do interesse dos stakeholders.



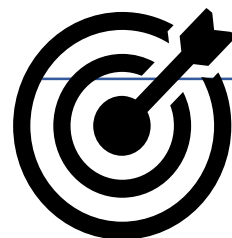
Equidade - tratamento igualitário e justo para todos os sócios e demais stakeholders de uma empresa, levando em conta seus direitos e deveres.



Responsabilidade Corporativa - dever de uma empresa em relação ao cumprimento de leis, diretrizes e normas reguladoras em seu setor de atuação e região de operação.



Prestação de contas (*accountability*) - refere-se à obrigação de uma empresa em prestar contas para seus controladores, representados ou demais partes interessadas.



Compliance



LS COMPLIANCE

CONCEITO DE COMPLIANCE

COMPLIANCE é uma estrutura corporativa de *backoffice* (retaguarda) para gestão de riscos, posicionada na segunda linha de defesa, que auxilia uma empresa ou instituição e seus gestores, a PREVENIR, DETECTAR E REMEDIAR condutas ilegais e/ou impróprias que são ou poderão ser praticadas por colaboradores, representantes e terceiros, as quais podem trazer sua **RESPONSABILIZAÇÃO OBJETIVA** (multas, indenizações, etc.) ou exposição indevida de sua **IMAGEM E REPUTAÇÃO**, além de auxiliar na disseminação da conduta ética e íntegra.

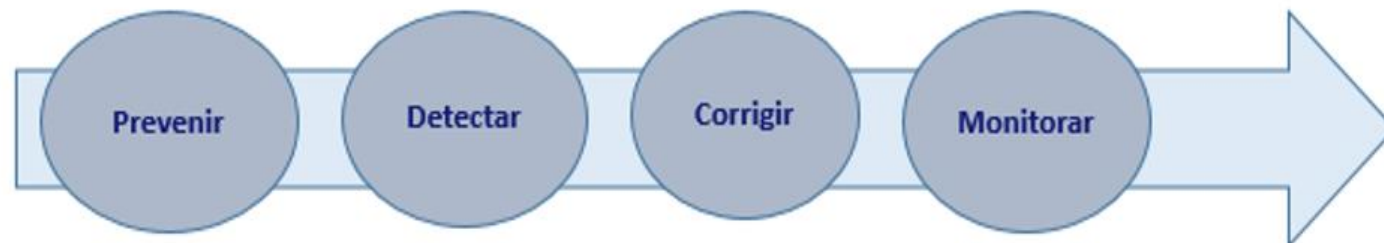


DEPARTAMENTO DE COMPLIANCE

O profissional de compliance não é fiscal ou polícia da organização, mas acima de tudo um **AGENTE PROMOTOR E GESTOR DA INTEGRIDADE** na organização.

Foca nos temas sem uma governança ou matérias específicas, utilizando do conhecimento dos seus especialistas, em busca de um objetivo comum – atendimento de todas as regras e leis aplicáveis, **COM O FOCO EM MITIGAÇÃO DE RISCOS**.

Deve ser autônomo e independente.



ALGUMAS OBRIGAÇÕES DA UNIDADE DE COMPLIANCE

Desenvolver o ambiente de gestão do programa de integridade;

Mapear e fazer a gestão de riscos de conformidade – aderência ao arcabouço normativo;

Coordenar as ações e atividades relativas conformidade com os demais setores da empresa – trabalho integrado e interfacetado;

Estruturar e implementar de políticas de integridade, procedimentos e normas internas relacionadas ao programa;

Comunicar e capacitar os empregados e terceirizados em assuntos relativos a conformidade;

Monitorar o programa de integridade e propor medidas de correção para seu aperfeiçoamento, tendo como alvo a prevenção, detecção e combate a atos lesivos;

Promover a integração dos agentes responsáveis pela conformidade;

Emitir e monitorar recomendações para o aprimoramento da governança e da conformidade;

Subsidiar a elaboração do planejamento estratégico em assuntos relacionados a conformidade;



ALGUMAS OBRIGAÇÕES DA UNIDADE DE COMPLIANCE

Acompanhar as atividades voltadas para a aplicação do código de ética e conduta;

Monitorar o saneamento dos apontamentos feitos no relatório de descumprimento de dispositivos legais e regulamentares elaborado pela auditoria interna e pelo auditor independente;

Prestar suporte ao Conselho Administrativo e Diretoria Executiva no que tange a política de conformidade.

Defender os interesses da organização no que tange a mitigação de riscos de *Compliance*, prestando consultas confiáveis e precisas às pessoas da organização, além de promover a ética e a integridade nos negócios;

Representar a empresa em atividades relacionadas ao *Compliance*;

Agir com independência pessoal e autonomia no que tange ao Programa e Políticas de Conformidade;

Estabelecer e comunicar regularmente a política de confidencialidade da empresa;



ALGUMAS OBRIGAÇÕES DA UNIDADE DE COMPLIANCE

Gerenciar riscos concretos ou potenciais no dia a dia da empresa;

Definir, em conjunto com as áreas envolvidas, plano de ação para mitigar riscos identificados e assegurar sua implantação;

Acompanhar o cumprimento de metas do setor e da empresa;

Receber e estabelecer procedimentos para investigar notícias ou denúncias de prática de atos ilegais/irregulares;



COMPLIANCE

O **COMPLIANCE** está relacionado a área do conhecimento que se preocupa, a partir de um cenário futuro que se cria de risco, a definir como a empresa deve ser estruturada hoje para que ele não se torne realidade. Podemos dizer que um dos principais enfoques do compliance é o **RISCO**. E isso não se resolve escrevendo políticas da empresa ou estabelecendo uma norma.

É fundamental que se faça uma **AVALIAÇÃO DE RISCO ADEQUADA**, conhecendo profundamente a empresa, o mercado onde atua e as normas que regem sua atividade econômica.

As **obrigações de compliance não nascem necessariamente de uma norma**, mas do risco como fator principal.

O compliance verificará, na **contratação de um empregado**, o risco dessa contratação que ela pode representar para a empresa, como eventual relação de parentesco do candidato ao emprego e membros da administração pública com a qual a empresa possui estreita relação.

COMPLIANCE NÃO É FAZER NORMA, É MUDAR A EMPRESA







Aprovação
Formal do
Programa de
Integridade

Engajamento do
Nível da Alta
Gerência
(primeiro
escalão) e Média
Gerência (líderes
intermediários,
entre o primeiro
escalão e os
colaboradores)

Estrutura
Organizacional

Exemplo de
Exemplo de
Comportame
nto Ético

Incorporar e
Praticar os
Princípios do
Programa

Supervisão
das
Principais
Atividades
do Programa

Discurso
de apoio
ao
programa

VALORIZAÇÃO DAS DECISÕES TOMADAS PELA ÁREA DE COMPLIANCE

Respeitar as orientações e recomendações propostas pela área de compliance;

Valorizar e participar das iniciativas de compliance;

Dar executividade às decisões tomadas pela área de compliance (demissões, rescisões, etc.);






EVIDÊNCIAS



LS COMPLIANCE



ANÁLISE DOS RISCOS

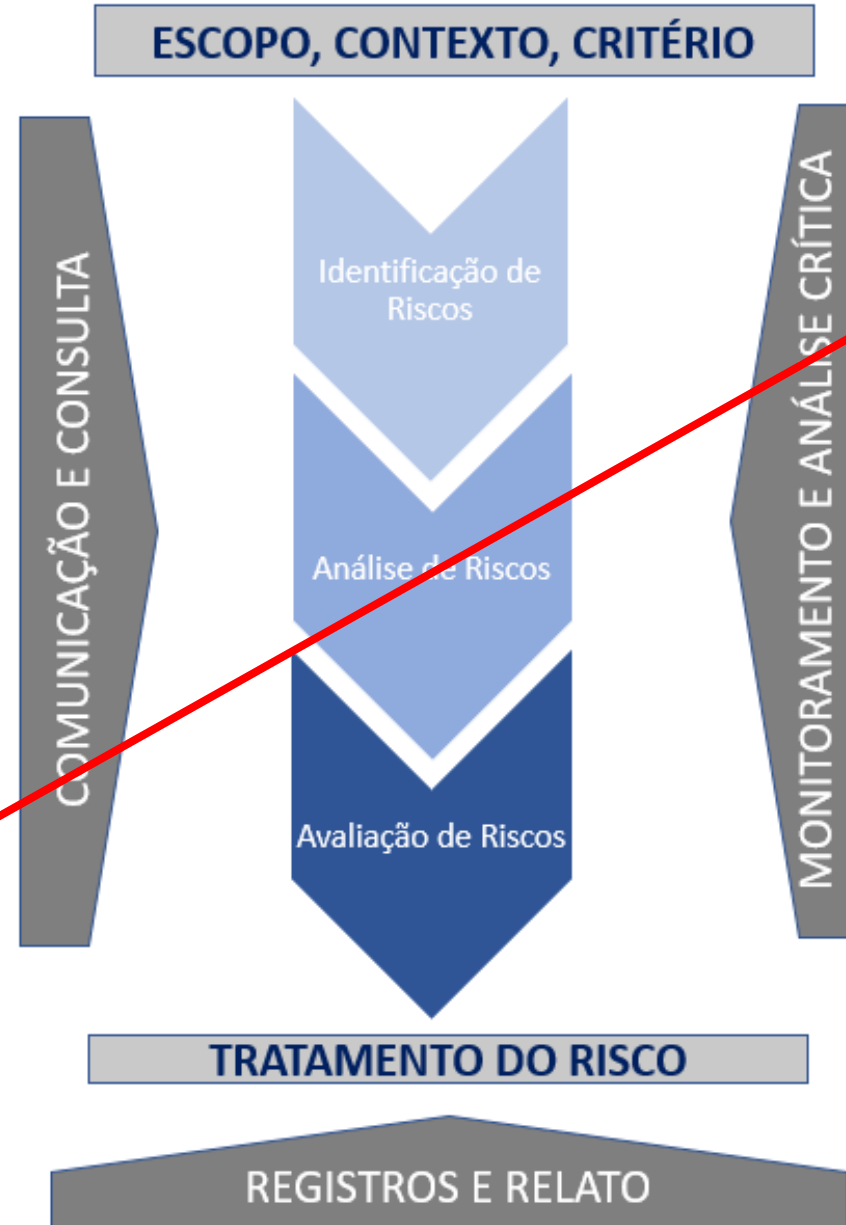
| ESPECIFICAÇÃO | |
|---|--|
| AÇÕES | Gestão de Riscos de Atos Irregulares e/ou Ilícitos |
| | 1. Mapeamento dos processos e procedimentos  |
| | 2. Identificação dos riscos de irregularidades e/ou ilícitos  |
| | 3. Análise dos riscos irregulares e/ou ilícitos  |
| | 4. Classificação dos riscos  |
| 5. Avaliação e Monitoramento dos riscos  | |



Em andamento



GESTÃO DE RISCOS – PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE RISCOS





Alinhamento - Código de Conduta

Atitude ética da empresa

Ênfase em conformidade com todas as leis e regulamentos aplicáveis

Aplicável a todos os empregados e todos os representantes da empresa. Exemplo: gerentes, fornecedores, diretoria, board

Adaptado à cultura, negócio e identidade corporativa

Escrito de forma clara e concisa de modo compreensível para todos

Inclui expectativa de ações para aqueles dentro e fora da empresa

Menciona políticas organizacionais sem repeti-las

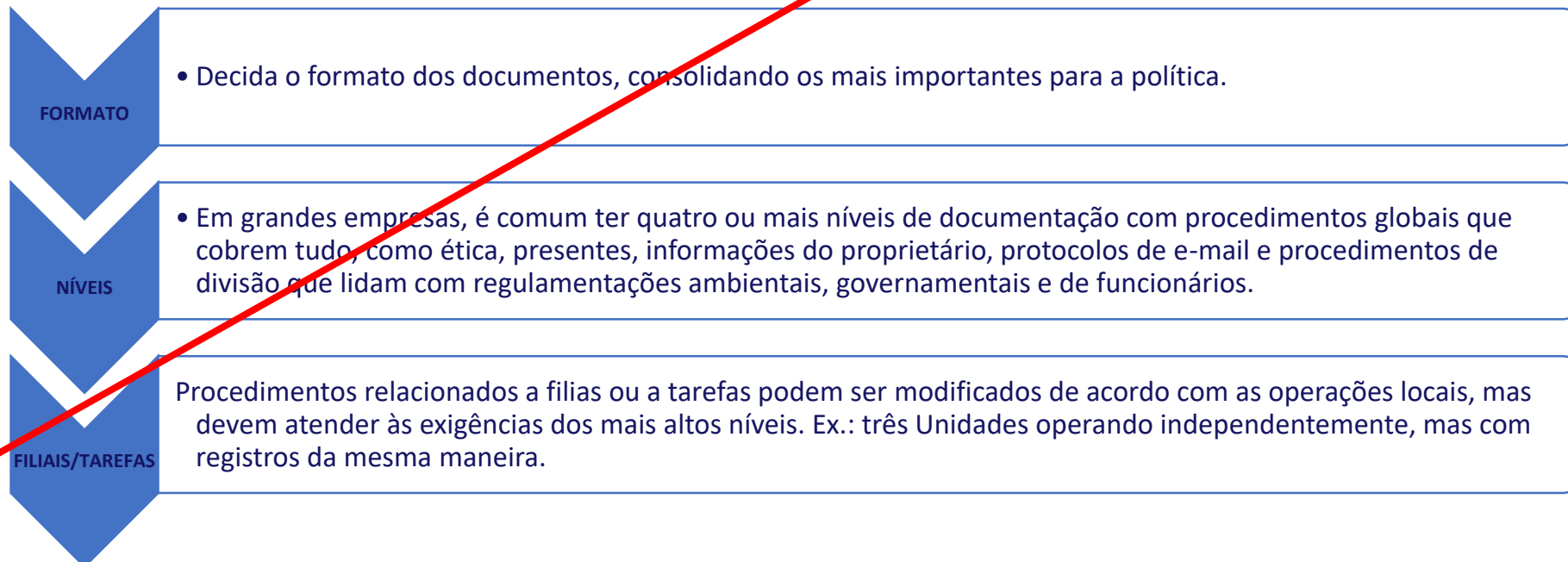
Inclui responsabilidade gerencial para fazer cumprir o código



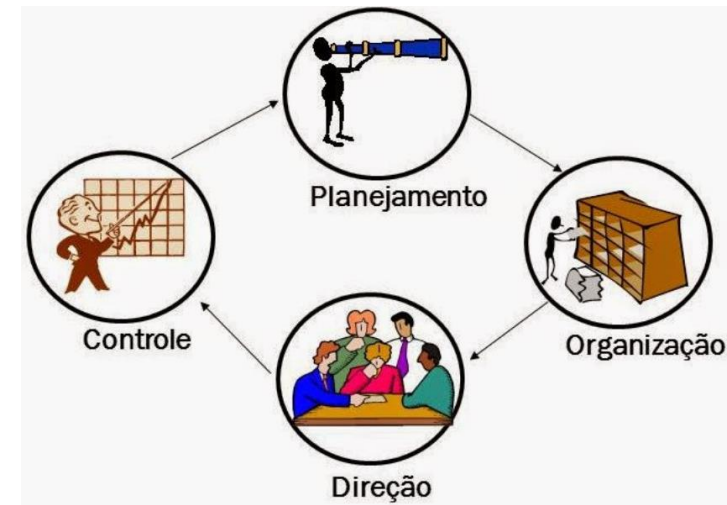
Políticas de Compliance



- São as declarações de como uma organização se posiciona para uma questão delicada.
- Guia e direcionamento para questões específicas.
- Sintetiza as práticas repetitivas essenciais nas organizações, as quais são testadas, tornando-se eficientes e rentáveis.
- Sem orientações e regras (políticas) há espaço para erros. Facilita que novas pessoas assumam tarefa precisas e que não cometa erros evitáveis.



- Definição (COSO): processo conduzido pela estrutura de governança, administração e outros profissionais da entidade, e desenvolvido para proporcionar segurança razoável com respeito à realização dos objetivos relacionados a operações, divulgação e conformidade.
- COSO: apresenta modelo internacionalmente reconhecido como eficaz para a avaliação e documentação do grau de efetividade dos controles internos
- Visa atingir objetivos: operacionais, divulgação e conformidade
- Processo consistente em tarefas e atividades contínuas
- Realizado por pessoas
- Proporciona segurança razoável
- Adaptável à estrutura da organização







TREINAMENTO E
CAPACITAÇÃO
COMUNICAÇÃO

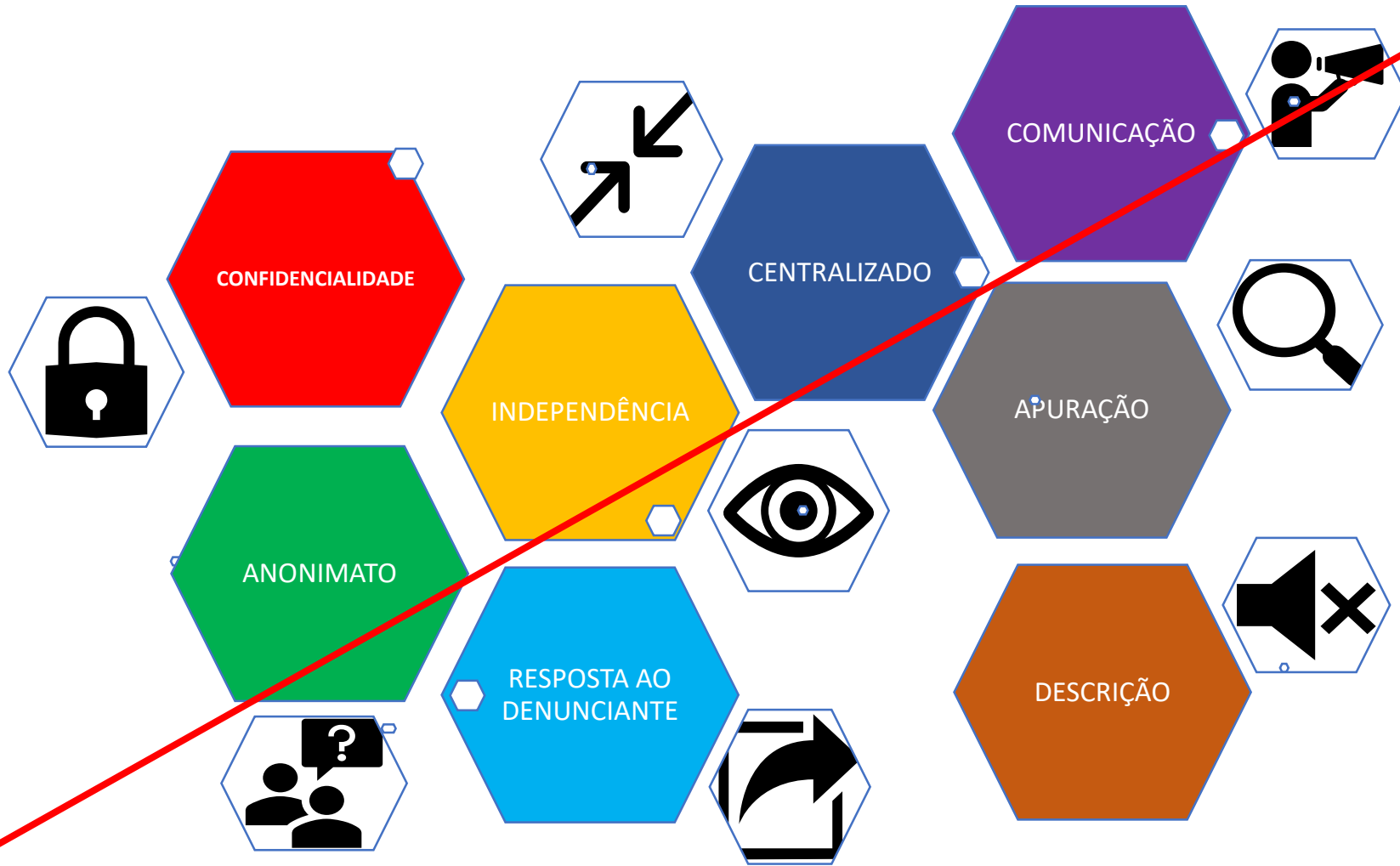
ESPECIFICAÇÃO

| AÇÕES | 1. Capacitação sobre as políticas de integridade | |
|-------|---|--|
| | 2. Capacitação sobre o código de ética | |
| | 3. Capacitação dos procedimentos internos | |
| | 4. Capacitação sobre os processos administrativos | |
| | 5. Outras capacitações que se façam necessárias | |



LS COMPLIANCE


CANAIS DE
DENÚNCIAS



- Visa identificar e examinar as evidências para determinação da ocorrência de uma fraude, como ela ocorreu, os envolvidos e quantificação das perdas.
- Medidas punitivas de acordo com gravidade, e independente do cargo ou posição na organização.
- Confirmada a ocorrência, providências devem ser tomadas para assegurar a imediata interrupção das irregularidades, providenciar soluções e reparar os efeitos causados.
- Divulgação dos resultados – demonstra que as fraudes não serão toleradas, ajuda a recuperar e evitar perdas futuras.
- Manutenção e suporte da credibilidade.



DUE DILIGENCE

COM QUEM ESTOU ME RELACIONANDO?

É um processo que visa buscar informações sobre determinadas pessoas físicas e/ou jurídicas com as quais a empresa tem a intenção de se relacionar ou realizar negócios (ou já esteja se relacionando). Esses processos podem ser realizados em diversas situações, como na contratação de fornecedores, prestadores de serviços, terceiros, patrocinados, consorciados e empregados; na negociação para aquisição e fusão com outras empresas; e na contratação de agentes intermediários (despachantes, por exemplo), dentre outros.



Lei Anticorrupção brasileira (Lei n. 12.846/13), em seu artigo 42, previu como critério de aferição da efetividade do programa de integridade a realização de processos de *due diligence*.

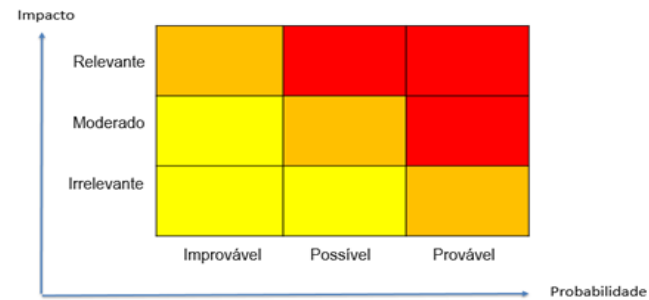


LS COMPLIANCE



MATRIZ DE RISCO - MONITORAMENTO

| Riscos | Medidas | Resp. | Prazo | Status da Medida | | | | | Avaliação de Risco | | | | | | | | | |
|---------|----------|----------|-------|------------------|----|----|----|-----|--|---------|----------|----------|---------|---------|----------|---------|---------|---------|
| | | | | 0 | 25 | 50 | 75 | 100 | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | <table border="1"> <tr><td>Amarelo</td><td>Vermelho</td><td>Vermelho</td></tr> <tr><td>Amarelo</td><td>Amarelo</td><td>Vermelho</td></tr> <tr><td>Amarelo</td><td>Amarelo</td><td>Amarelo</td></tr> </table> | Amarelo | Vermelho | Vermelho | Amarelo | Amarelo | Vermelho | Amarelo | Amarelo | Amarelo |
| Amarelo | Vermelho | Vermelho | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Amarelo | Amarelo | Vermelho | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Amarelo | Amarelo | Amarelo | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | <table border="1"> <tr><td>Amarelo</td><td>Vermelho</td><td>Vermelho</td></tr> <tr><td>Amarelo</td><td>Amarelo</td><td>Vermelho</td></tr> <tr><td>Amarelo</td><td>Amarelo</td><td>Amarelo</td></tr> </table> | Amarelo | Vermelho | Vermelho | Amarelo | Amarelo | Vermelho | Amarelo | Amarelo | Amarelo |
| Amarelo | Vermelho | Vermelho | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Amarelo | Amarelo | Vermelho | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Amarelo | Amarelo | Amarelo | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |



Identificação dos pontos falhos, correções e aprimoramentos na prevenção, detecção e combate a ocorrência de atos lesivos

Criação de procedimentos que assegurem a pronta interrupção de irregularidades ou infrações detectadas

Aperfeiçoamento na prevenção, detecção e combate a ocorrência de atos lesivos

Aplicação de medidas disciplinares em caso de violação do Programa de Integridade

| ESPECIFICAÇÃO | |
|---------------|---|
| AÇÕES | Estabelecer mecanismos e procedimentos de supervisão periódica |
| | Definir metas e indicadores para monitorar o Programa de Integridade |
| | Criar pesquisas e definir estatística da análise de resultados voltadas aos empregados e terceirizados |
| | Mapear comunicação de violações ao Programa de Integridade |
| | Reportar a Alta Administração as irregularidades e infrações detectadas |
| | Tempestividade nas respostas a novos riscos e na remediação dos danos gerados |
| | Encaminhar ocorrências para os setores competentes visando avaliação, processamento e aplicação de medidas disciplinares em caso de violação do Programa de Integridade |



Obrigado pela sua atenção!

DIREITOS AUTORAIS

Nos termos da lei que resguarda os direitos autorais, é expressamente proibida a reprodução total ou parcial destes textos, inclusive a produção de apostilas a partir deste material, de qualquer forma ou por qualquer meio, eletrônico ou mecânico, inclusive através de processos xerográficos, reprográficos, de fotocópia ou gravação, sem permissão por escrito do autor. Qualquer reprodução mesmo que não idêntica a este material, mas que caracterize similaridade confirmada judicialmente, também sujeitará seu responsável às sanções da legislação em vigor. Código Penal: "DOS CRIMES CONTRA A PROPRIEDADE INTELECTUAL" - Art. 184. Violar direito autoral: Pena - detenção, de 3 (três) meses a 1 (um) ano, ou multa.

LUCIANA SERAFIM DA S. OLIVEIRA
advocacialucianaserafim@gmail.com
(65) 99224.6525



LS COMPLIANCE