

33 - A CULTURA ÉTICA NA ERA DO COMPLIANCE

Bruna de Lima Castro¹, Okçana Yuri Rodrigues Carvalho²

¹ Graduanda em Direito, UNICESUMAR – Universidade Cesumar. brunahonoriolc@gmail.com

² Mestre em Ciência Jurídica, UNICESUMAR – Universidade Cesumar. okrodrigues@gmail.com

Jacarezinho – Paraná - Brasil

RESUMO

O presente artigo visa situar a era do ‘compliance’, delimitando seu significado e definição, e acusar a necessidade de uma implementação eficaz, que objetiva sistematizar e desenvolver, no âmbito empresarial, uma cultura ética e a aderência à legislação em vigor, e o respeito às normas e regras de boa-fé e integridade que são de extrema necessidade para minimização da exposição de riscos à imagem empresarial entre outras consequências, possibilitando a perpetuação da empresa e otimizando sua função social, estabelecendo uma responsabilidade social corporativa, e assim evitando responsabilizações socioeconômicas que podem abalar a sociedade empresária e o mercado financeiro.

PALAVRAS-CHAVE: Integridade; corrupção; organizações.

1. INTRODUÇÃO

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, traz em seu bojo preceitos éticos e morais, visando obter uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos. Tais preceitos são expressos por exemplo no princípio da moralidade administrativa, previsto no caput do art. 37 e no princípio da dignidade da pessoa humana, disposto no art. 1º, III.

Todavia, é preciso reconhecer a realidade da transparência econômica do Brasil, que tem grandes dificuldades no enfrentamento à corrupção, e, por conseguinte, atribuir de modo efetivo o disposto na Constituição.

Diante desta realidade, o Compliance tem seu papel de destaque, o instituto, em tese, tem o poder de se fazer cumprir os preceitos da moral e da ética, identificando e prevenindo atos corruptos que comprometam a boa administração seja ela pública ou privada, estabelecendo uma responsabilidade social corporativa.

Trazer a luz a definição, o conceito, e os reflexos do Compliance considerando o cenário corruptível em que o Brasil está inserido, como estratégia ativa de combate à atos fraudulentos é de suma importância.

Até por que, com o advento da nova Lei Geral de Proteção de Dados e da Lei Anticorrupção a imersão da atividades empresárias na política de Compliance tornou-se necessária, sendo preciso identificar os pilares desta política, considerando seus diversos vieses legislativos, a fim de obter uma implementação eficaz para que tal procedimento não enseje as organizações consequências negativas, decorrentes da negligência, imprudência ou imperícia.

2 MÉTODO

A metodologia utilizada no presente trabalho acadêmico será uma pesquisa bibliográfica, qualitativa e descritiva, o qual demonstrará a importância da implantação das políticas de Compliance e os reflexos da má administração nesta oportunidade.

Por se tratar de problemática atual, embora não inovadora, há diversas obras e artigos que versam sobre o assunto por meio de diversas ópticas, bem como são várias normatizações, as legislações e regulamentos pertinentes à matéria.

Assim, as informações levantadas neste artigo são decorrentes de ampla pesquisa baseada em trabalhos publicados, legislações, regulamentações e sites governamentais.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

3.1 DESCRIÇÃO DO AMBIENTE

A necessidade da consolidação do instituto do Compliance no Brasil está intimamente relacionada com a existência de um persistente alçó contra as práticas éticas engendrada no cotidiano: a corrupção.

O Escritório das Nações Unidas sobre Drogas e Crime (UNODC), traz uma interpretação do termo corrupção pertinente a este artigo:

A corrupção é um complexo fenômeno social, político e econômico que afeta todos os países do mundo. Em diferentes contextos, a corrupção prejudica as instituições democráticas, freia o desenvolvimento econômico e contribui para a instabilidade política. A corrupção corroi as bases das instituições democráticas, distorcendo processos eleitorais, minando o Estado de Direito e deslegitimando a burocracia. Isso causa o afastamento de investidores e desestimula a criação e o desenvolvimento de empresas no país, que não conseguem arcar com os "custos" da corrupção.

Segundo o Índice de Percepção da Corrupção, pesquisa oficial feita através de 13 fontes distintas, produzidas por instituições reconhecidas internacionalmente, como o Banco Mundial e o Fórum Econômico Mundial.

O Brasil, em 2020 ocupava a 94ª posição, num ranking de 180 países e territórios, tal colocação traz reflexos negativos alertando que o país enfrenta sérias dificuldades no combate à corrupção.

3.2 COMPLIANCE E A CULTURA ÉTICA

O termo Compliance deriva da palavra inglesa *to comply*, que significa estar em conformidade, agir de acordo com as regras relativas à sua atuação. No âmbito empresarial, o compliance é o termo designado para identificação e prevenção de atos fraudulentos e corruptos, ou qualquer outro ato, volitivo ou não, que ferem a moralidade administrativa pública ou privada e/ou a função social da atividade empresária.

O compliance de modo subjetivo está presente em qualquer atividade empresária, do início ao fim, para FEBRABAN, o compliance é inerente à pessoa humana:

Ser Compliance é conhecer as normas da organização, seguir os procedimentos recomendados, agir em conformidade e sentir o quanto é fundamental a ética e a idoneidade em todas as nossas atitudes.(FEBRABAN, 2003, p.9).

Delimitado o Compliance, o mesmo é uma das estratégias de enfrentamento da corrupção e matéria de diversos regulamentos, entre eles: Lei n. 12.846/2013, Decreto n. 8.420/2015, Lei n. 13.303/2016, ISO 19600:2014, ISO 37001:2016.

Mesmo diante desta abundância de normas, regras, regulamentos, conselhos e legislações, o país não consegue subir no ranking da Transparência, em razão da implementação ineficaz da política de compliance ou da total inobservância de suas diretrizes nas organizações públicas e privadas.

Dito isso, para implementar o Compliance de modo efetivo para que ele venha exercer sua função na organização, é necessário contar com 8 pilares, comuns a comunidade doutrinária, sendo eles:

- I - Suporte da Alta Administração: Anuência e Comprometimento da Governança e designação de profissional específico para a área;
- II - Avaliação de Riscos: Análise de riscos que podem inibir o alcance dos objetivos da organização;
- III - Código de Conduta e Ética e Políticas de Compliance: Delimita a postura no ambiente organizacional;
- IV - Controles Internos: Estratégia para minimização de riscos;
- V - Treinamentos e Comunicação: Colocar em prática o código de conduta e integridade;
- VI - Canais de Denúncia: Modo de evitar uma possível má conduta de oportunistas.
- VII - Investigações Internas: Praticadas quando há indícios de possíveis violações ao código de integridade;
- VII - Due Diligence: Avaliação de relações internas e externas da organização;
- VIII - Monitoramento e Auditoria: Verificações constantes se os demais fatores estão sendo observados.

É preciso respeitar e executar cada um dos fatores, mesmo que alguns sejam considerados dispensáveis, pois ainda é necessário contemplar os requisitos legais dispostos na Lei Anticorrupção e, mais especificamente, no Decreto 8420/15.

Com a Lei Anticorrupção, a busca pelo Compliance tornou-se avultosa e todas as organizações se depararam com a falta de profissionais especializados na elaboração e implantação desta política, como o *Chief Compliance Officer*. Diante disso, recorreu-se aos operadores de direito combinados com os profissionais de gestão de informação o papel de suprir essa demanda.

Tal situação, é cenário do que chamamos de a ‘era’ do compliance, onde valores éticos e morais passaram a ser obrigatórios alcançando todos os níveis hierárquicos, criando responsabilidade social corporativa, e despontando uma nova cultura.

Mais do que isso, é preciso compreender o viés subjetivo do compliance, entender que o objetivo final de qualquer programa de integridade é instaurar como prática real e efetiva a moral e a ética nas ações dos indivíduos e por conseguinte, da organização.

Assim como qualquer outra política que molda e modifica a estrutura organizacional, a implementação de um Código de Integridade, traz seus reflexos. Os doutos Coimbra e Manzi, afirmam:

A expressão “risco de Compliance” é definida como risco legal, de sanções regulatórias, de perda financeira ou perda de reputação, que uma organização pode sofrer como resultado de falhas no cumprimento de leis, regulamentações, códigos de conduta e das boas prática (COIMBRA E MANZI, 2010, p. 42).

Deste modo, os reflexos são todas e quaisquer consequências danosas a atividade empresarial decorrentes de omissão, imprudência, negligência ou imperícia na gestão de riscos e administração empresarial, uma vez que, o agente se aproveita da vulnerabilidade da empresa para efetuar algumas das ações abaixo explanadas.

O setor financeiro é o cerne de toda atividade empresarial e é cenário propício para implementação da política de Compliance e onde está presente os maiores riscos e consequências a organização.

Qualquer ato lesivo a mola propulsora da organização ou qualquer outro setor, deve ser administrado, a fim de perpetuar a função social da empresa e o mercado econômico, os agentes que fazem esse gerenciamento de crises é o da gestão de riscos e o de Compliance.

São exemplos de riscos/ reflexos financeiros:

- a) Pagamento de propina/ suborno;
- b) Lavagem de dinheiro;
- c) Fraudes, etc.

Outra consequência que pode advir da ausência de um código de conduta e integridade, são os riscos reputacionais, eles em geral decorrem de ato fraudulento e corruptível já praticado, ocorre que, no intuito de prevenir os danos à reputação e a imagem da organização, os agentes infratores acabam por ter sua punição prejudicada, em prol das consequências negativas que um escândalo desta natureza ocasiona.

São exemplos de riscos reputacionais:

- a) Conflito de interesses;
- b) Violações ambientais;
- c) Situações de assédio, abuso de poder e discriminação;

Desta forma, com o Compliance é possível criar uma nova cultura calcada na ética e em respeito a valores morais em detrimento de uma cultura que ainda persiste que é do “jeitinho”, da vantagem alheia, ou seja, da corrupção.

4 CONCLUSÕES

Conclui-se que a obtenção de uma política de Integridade por parte das organizações brasileiras, deu ênfase ao cenário negativo político econômico que o Brasil está inserido, decorrente de uma cultura moralmente incorreta, adquirida ao longo de séculos de erros administrativos sejam eles de caráter volitivo ou não.

Tal situação, fez-se necessário a implementação nacional da denominada “era do Compliance”, objetivando transverter a outrora cultura corrupta, para uma baseada em valores éticos e morais, na integridade administrativa e na responsabilidade social corporativa.

Em virtude disso, percebe-se a falta de profissionais capacitados para agir como *Chief Compliance Officer*, cabendo aos operadores de direito o papel de formalizar e regularizar as políticas e os códigos de conduta e integridade.

Por fim, percebe-se que os reflexos negativos são resultantes da vulnerabilidade empresarial da qual a organização sujeita-se pela ausência de uma política de integridade. Entretanto, seria ingenuidade afirmar que a simples implementação do Compliance resulte no fim da corrupção, todavia, mesmo que não sirva de impedimento a conduta condenável, torna o processo mais complexo para os agentes infratores, o que já pode ser considerado avanço. O caminho para uma sociedade de fato fraterna, pluralista, sem preconceitos e ética idealizada pela Constituição é longo, mas a era do Compliance é mais um passo para alcançar esse ideal.

5 REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS INTERNACIONAIS. Função de Compliance, São Paulo, p.1-30, set. 2008. Disponível em:<http://www.abbi.com.br/download/funcaoodecompliance_09.pdf>. Acesso em: 23 set. 2021.

CANDELORO, Ana Paula P.; RIZZO, Maria Balbina Martins de; PINHO, Vinícius. Compliance 360o: riscos, estratégias, conflitos e vaidades no mundo corporativo. São Paulo:Trevisan Editora Universitária, 2012.

CARVALHO, Lucas Pol De. Aplicação Do Compliance Nas Empresas A Partir Da Visão Do Gestor Da Informação. UFPR. Curitiba. 2019.

COIMBRA, Marcelo Aguiar; MANZI, Vanessa Alessi(Coord). Manual do Compliance: preservando a boa governança e a integridade das organizações. São Paulo: Atlas, 2010.

FURTADO, Ney; EMGEPRON, Empresa Estratégica De Defesa. Manual de Compliance.Rio de Janeiro- RJ. ed.3 2018.

Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. Compliance à luz da governança corporativa / Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. São Paulo, SP : IBGC, 2017. (Série: IBGC Orienta).

MAEDA, Bruno Carneiro. Programas de Compliance anticorrupção: importância e elementos essenciais. In: DEBBIO, Alessandra Del; MAEDA, Bruno Carneiro; AYRES, Carlos Henrique da Silva (Coord.). Temas de anticorrupção e Compliance. Rio de Janeiro:Elsevier, 2013.

RIBEIRO, Marcia Carla Pereira; DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. Compliance e Lei Anticorrupção nas Empresas. Revista de Informação Legislativa. Ano 52 Número 205 jan./mar. 2015.

Transparência Internacional (IT). Índice de Percepção da Corrupção 2020. Disponível em:<<https://transparenciainternacional.org.br/ipc/>>. Acesso em 23 set. 2021.

Anais I Semana UENP de **DIREITO CIVIL**



Graduação
em Direito



VIEIRA, James Batista; BARRETO, Rodrigo Tavares de Souza. Governança, gestão de riscos e integridade. Brasília: Enap, 2019.