

## **A INDISPENSABILIDADE DO *COMPLIANCE* NO ÂMBITO EMPRESARIAL**

*Arthur Santos Prado*<sup>1</sup>

*Humberto César Machado*<sup>2</sup>

**RESUMO:** O presente trabalho tem por objetivo destacar a necessidade de adoção do programa de *Compliance* por parte das empresas, visando à prosperidade tanto da Pessoa Jurídica quanto dos envolvidos, atuando dentro da lei, normas, regulamentos, Código de Ética e política interna, evitando que a violação de algum destes, seja de forma proposital ou não, venha a ser opcional. Serão expostos neste, entre vários outros pontos positivos do *Compliance*, a sustentabilidade, respeito e visualização admirável da empresa provindos da atuação perante o programa em questão, sempre abrangendo, de forma desmedida, sua capacidade de melhorar o ambiente a todos que este atinge, independente do cargo em que estejam.

**PALAVRAS-CHAVE:** *Compliance*. Empresarial. Corrupção. Fraude.

### **1 INTRODUÇÃO**

O *Compliance*, de origem inglesa, derivado de “*to comply with*”, em tradução “agir de acordo com”, visando o cumprimento, execução, satisfação, a realizar o que lhe foi imposto em conformidade com a lei, normas, regulamento, Código de Ética e políticas internas, atualmente em uma época de forte transição moral, torna-se cada vez mais necessário na atualidade e indispensável ao âmbito Empresarial, local este que exige uma exemplar transparência e integridade na condução dos negócios, características asseguradas por este programa.

Operações como a Lava-Jato, mensalão, entre outros casos históricos, além das inúmeras empresas à beira da beira da falência ou em Recuperação Judicial, trazem à tona o *Compliance*, que surge como, entre diversas outras formas, uma prevenção, a fim de abrandar

---

<sup>1</sup> Acadêmico do 9º período do curso de Direito do Centro Universitário Alfredo Nasser, em 2021/2. E-mail: arthur\_sp89@hotmail.com.

<sup>2</sup> Pós-Doutor em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás – PUC-GO (2016); Doutor em Psicologia pela PUC-GO (2013); Mestre em Psicologia pela PUC-GO (2006); Especialista em História pela Universidade Federal de Goiás - UFG (2002); Graduado em Filosofia pela UFG (1996); Graduado em Pedagogia pela ISCECAP (2018); Elemento Credenciado Fatores Humanos e Prevenção de Acidentes Aéreos pelo CENIPA (Centro de Investigação e Prevenção de Acidentes Aeronáuticos); Professor Coreógrafo e Dançarino de Salão; Membro do Comitê de Ética e Pesquisa e Professor do Centro Universitário Alfredo Nasser – UNIFAN; e, Professor da PUC-GO. E-mail: humberto.cesar@unifan.edu.br.

os riscos e evitar as demasiadas punições que podem vir a atingir tanto à empresa quanto a vários funcionários, mesmo que não tenham participado diretamente do ato.

## **2 METODOLOGIA**

Para elaborar a presente pesquisa, foram utilizadas pesquisas bibliográficas, com leituras e análises de artigos científicos, publicações na internet e livros vinculados ao assunto abordado, além de adotar uma resolução de problemática, sendo esta: o que torna o *Compliance* indispensável à empresa?

## **3 DISCUSSÕES, RESULTADOS E/OU ANÁLISE DE DADOS**

O *Compliance* é definido, por MANZI, Vanessa Alessi (2008), como cumprimento, execução, satisfação, a realizar o que lhe foi imposto em conformidade com a lei, normas, regulamento, Código de Ética e políticas internas e tem como função, segundo a Associação Brasileira de Bancos Internacionais ABBI e Federação Brasileira dos Bancos Nacionais (2003), fortalecer o controle interno da empresa, visando abrandar os riscos de acordo com a complexidade de seus negócios.

Tais riscos - definido por KUPER, Perryman (1999) como um evento composto de três elementos: Chance, Escolha e Consequência – vinculam-se, de forma inerente, ao programa de *Compliance*, visto tamanha influência perante os exercícios de funções de todos os departamentos em face da estratégia planejada pela empresa. Desta forma, são considerados pela KPMG (2020) seis etapas para realizar o mapeamento de riscos de *Compliance*: identificar e analisar os aspectos de negócio, identificar e categorizar os riscos, avaliar os riscos inerentes, avaliar os controles mitigatórios, avaliar o risco residual e remediar os riscos.

O programa existe para que a empresa crie mecanismos a fim de evitar a prática de atos ilícitos, mesmo que sem dolo, e tendo como agravante o fato da mesma ser constituída por pessoas, com possibilidades divergentes quanto à integridade. Diante disso, como forma de reforço e apresentado de forma recorrente durante as operações, destaca-se a teoria do domínio do fato, no qual o chefe, gestor, diretor e até mesmo o presidente de uma empresa,

que pela sua função deveria, ao menos, saber o que ocorria de errado e não tomou qualquer atitude para evitar, em via de regra, poderá ser responsabilizado em âmbito criminal.

Diante dos fatos, relaciona-se alguns dos principais riscos a serem encarados pelo *Compliance* a fim de mitigá-los, pela KPMG (2020): lavagem de dinheiro e a Legislação de Prevenção aos Crimes de Lavagem de Dinheiro, além de sanções internacionais, corrupção e suborno, terceiros (sendo estes intermediários, fornecedores, distribuidoras, agentes, etc.), práticas anticoncorrenciais, imagem e reputação, risco socioambiental, violação de privacidade de dados, trabalhista, tributário, entre outros.

Ao deparar-se com um alto índice de fraudes e crimes econômicos, como aponta a pesquisa do PWC em 2018 e 2019, atingindo 46% (quarenta e seis por cento) das empresas brasileiras, com base em informações cedidas por mais de 5 (cinco) mil executivos em 99 (noventa e nove) países, reforça-se a indispensabilidade do *Compliance* dentro do âmbito empresarial. Em face de tal programa, que visa o movimento antifraude e anticorrupção, este tem o apoio de renomadas empresas privadas, como a ACFE (*Association of Certified Fraud Examiners*) e a KROLL Inc. (empresa global especializada em investigações e análise de riscos), a fim do combate aos atos ilícitos através do *Compliance* e, neste caso, particularmente no Brasil.

Diante de sua importância, ainda encontram-se, de forma demasiada, empresas que não adotam tal programa e, para KARL DE LAMBOY, Christian (2018), esta ausência deve ser eludida e cita alguns pontos negativos do ato em questão: danos à reputação da organização, dos seus funcionários e perda de valor da marca; má alocação de recurso e redução da eficiência e da inovação; cassação da licença de operação; sanções administrativas, pecuniárias e, dependendo do caso, criminais às organizações e aos indivíduos; e custos secundários e não previstos (advogados, tempo da alta gerência, etc.).

O programa em questão, dentro da empresa, segundo a associação de bancos ABBI e FEBRABAN, deve ser independente e tem como funções assegurar, quanto a: Leis, Princípios Éticos e Normas de Conduta, Regulamentos e Normas, Procedimentos e Controles Internos, Sistema de Informações, Planos de Contingência, Segregação de Funções, Relatório do sistema de controles internos, Políticas Internas; além de Fomentar o desenvolvimento da Cultura de: Prevenção à lavagem de dinheiro através de treinamentos específicos, Controle, juntamente com os demais pilares do sistema de controles internos, entre outros.

Quanto ao aprofundamento no perfil do profissional de *Compliance*, o autor KARL DE LAMBOY, Christian (2008), cita quatro pontos como fundamentais em se tratando de qualificações pessoais, sendo: Integridade, Reputação, Caráter forte e Autoridade. O mesmo,

também reforça a notoriedade do programa em questão, citando BIEGELMAN BIEGELMAN: “*Chief Compliance Officer (CCO)*, tornou-se, rapidamente, um dos mais importantes papéis numa organização nos dias de hoje”.

Tamanha importância do *Compliance* reflete em diversos outros países, através de Leis e regulamentos, de forma a combaterem as fraudes e corrupções e como exemplo podemos citar: a Lei norte americana “*FCPA-US Foreign Corrupt Practices Act*” de 1977, a Lei britânica “*UK Bribery Act*” - Lei de Suborno, aprovada em 2010 e em vigor a partir de Julho de 2011. No Brasil, após ocorrido o caso do Mensalão, em que houve menções a empresas, porém, nenhuma foi punida pela não existência, na época, de uma lei que punia os atos de corrupção, recaindo apenas às Pessoas Físicas, surge, então, a lei anticorrupção, nº 12.846/2013, passando a atuar e visar também a Pessoa Jurídica.

Para o autor PERES, João Roberto (2016), o Programa de Integridade (*Compliance*), deve ser suportado por: 1. Definição de políticas e diretrizes internas, estabelecidas por pessoas físicas responsáveis por gerir a organização; 2. Aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, que possam expressar os valores e princípios morais exigidos pela organização; 3. Estabelecimento da Identificação e Qualificação de Riscos, para se obter as características e perfil de riscos atuais das atividades da pessoa jurídica; 4. Controles, mecanismos e procedimentos internos de garantia da integridade organizacional no cumprimento das suas responsabilidades; 5. Auditoria; 6. Canal de Denúncias; 7. Promover a garantia do constante aprimoramento e adaptação do Programa de Integridade, visando demonstrar a sua efetividade.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Portanto, deve-se citar, de forma vultosa, o imensurável abalo à reputação e a punição provinda das atividades fraudulentas ou corruptas, com destaque aos que não aderem o programa de *Compliance*, pois a menção de uma empresa em grandes veículos informativos, ainda que seja este ato isolado, de apenas um funcionário ou diretor, será o suficiente para a empresa ficar conhecida no mercado de forma desagradável o que altera, de forma negativa, seu valor.

Em tempos de crises financeiras e trabalhistas, como nos dias atuais, vê-se, de forma indispensável, o *Compliance* dentro do âmbito empresarial, a fim de assegurar a prosperidade não só ao empresário, como também ao trabalhador, garantindo a esse que suas funções sejam

exercidas da melhor forma e dentro do exigido por lei. Para FRANCO, Isabel (2020), visto que atinge todos envolvidos a empresa, o programa, investido de forma correta, pode vir a deixar, como legado de seu labor, a melhora tão esperada para as próximas gerações.

## REFERÊNCIAS

BLOK, Marcella. Nova Lei Anticorrupção e o *Compliance*. **Revista de Direito Bancário e Do Mercado de Capitais**, Rio de Janeiro, 2014.

FEBRABAN. **Anexo 3 da Circular FB-084/2000 – Compliance e Controles Internos**: conceituação e estruturação de programas de controles internos. 2000.

FRANCO, Isabel. **Guia Prático de Compliance**. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

KARL DE LAMBOY, Christian. **Manual de Compliance**. São Paulo: Via Ética, 2018.

KPMG. **Pesquisa Maturidade do Compliance no Brasil**. 2020.

LEC. **Os pilares do programa de Compliance**. 2020.

MANZI, Vanessa Alessi. **Compliance no Brasil**: consolidação e perspectivas. São Paulo: Saint Paul Editora, 2008.

PERES, José Roberto. **Compliance, corrupção e fraudes no mundo empresarial**. São Paulo: Edição dos Autores, 2016.

PWC. **Tirando a fraude das sombras - Pesquisa Global sobre Fraudes e Crimes Econômicos**, 2018.

STINCO, Mercedes. **Compliance à luz da governança corporativa**. São Paulo: Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, 2017.