

COMPLIANCE: qual o papel do profissional do direito nessa nova área de atuação?

Paulo Rangel Araújo Ferreira¹
Ianara Meneses Silva²
Andréia Nádia Lima de Sousa Pessoa³
Itamar da Silva Santos Filho⁴

RESUMO: O presente cenário visa abordar o tema *Compliance*, explorar seus conceitos e formas de implantação através dos Programas de *Compliance*, bem como seus benefícios, legislação e, assim, identificar o papel do profissional do Direito nessa nova área de atuação. As atividades de *Compliance* surgem decorrentes do combate à corrupção, tendo como marco internacional escândalos de corrupção nos Estados Unidos na década de 70 e no Brasil com a abertura do mercado nacional, tendo sido a promulgação da Lei Anticorrupção, com vigência em 2014, o maior impulsionador para que empresas e profissionais voltem suas atenções para essa área. Não há uma forma única de elaboração e implementação dos Programas de *Compliance* e assim também é quanto à definição do perfil do *Compliance Officer*, todavia é possível identificar recomendações e características comuns, realidade em construção e bastante fértil no mercado profissional, apresentando-se como uma ótima seara para exploração dos profissionais de Direito.

Palavras-Chave: *Compliance*. *Compliance Officer*. Governança Corporativa. Anticorrupção.

ABSTRACT: The present scenario aims to approach the subject of Compliance, to explore its concepts and forms of implementation through Compliance Programs, as well as its benefits, legislation and, thus, to identify the role of the legal professional in this new area of activity. Compliance activities stem from the fight against corruption, with international scandals of corruption in the United States in the 1970s and in Brazil with the opening of the national market, with the promulgation of the Anti-Corruption Law, effective in 2014, the largest drive for companies and professionals to turn their attention to this area. There is no single way to elaborate and implement Compliance Programs, and it is also how the Compliance Officer profile is defined, but it is possible to identify common recommendations and characteristics, a reality in construction and quite fertile in the professional market, presenting itself as a an excellent crop for the exploitation of legal professionals.

Keywords: Anti-corruption. *Compliance*. *Compliance Officer*. Corporate Governance.

¹Mestrado em Filosofia da Universidade Federal do Piauí (UFPI). É pesquisador atuante na Grande-Área Direito Público (Constitucional e Administrativo/Trânsito). E-mail: advogpraf@gmail.com

²Bacharel em Administração de Empresas e graduanda do Curso de Direito da Faculdade Santo Agostinho (FSA). E-mail: ianarameneses@gmail.com

³Mestre pela Universidade Católica de Brasília - UCB com a Dissertação Homologação de Sentença Estrangeira sobre Falência de Pessoa Jurídica sediada no Brasil (2010). E-mail: andreianadia@hotmail.com

⁴Doutor em Derechos y Garantías del Contribuyente (2012) pela Universidad de Salamanca-España. E-mail: itamarssfilho@yahoo.com.br

INTRODUÇÃO

A corrupção é um problema que permeia a sociedade e o Estado desde a Antiguidade e nos mais diversos lugares do mundo, trazendo os mais diversos tipos de prejuízos, como a depreciação dos valores morais, atentando contra a democracia e o Estado de Direito, do cerceamento do crescimento econômico à má gestão dos bens públicos, dentre outros efeitos maléficos que atingem todos os cidadãos. Neste diapasão, a partir do final do século XX, começa a aparecer diversos documentos normativos buscando o combate e a prevenção desse mal chamado *corrupção*. Seguindo essa trilha, o Brasil começa a se dedicar a esse tema, a partir do momento em que o legislador brasileiro também começa a demonstrar preocupação com a corrupção empresarial.

Assim, a recente promulgação da Lei 12.846/2013, a qual permite no ordenamento jurídico pátrio a responsabilização das pessoas jurídicas pela prática de atos contra a Administração Pública nacional e estrangeira e, dessa forma, inseridas nesse contexto, as empresas tem recorrido ao *Compliance* para fazer frente às normas de prevenção e combate à corrupção nacionais e estrangeiras, aos pactos de integridade empresarial, voluntariamente celebrados, e às suas próprias normas e códigos internos. Diante dessa conjuntura, este trabalho visa analisar qual o papel do profissional do Direito nessa seara do mercado profissional que está se apresentando, a fim de conhecer quais os pontos de convergência e divergência entre Jurídico e *Compliance*; quais os benefícios e de que forma ele pode atuar no combate e prevenção à corrupção. Para o desenvolvimento desse trabalho foi utilizado o método de pesquisa exploratório e bibliográfico, de tipo qualitativo. A pesquisa foi realizada doravante a consulta de livros, periódicos, documentos, legislação, plataformas virtuais de publicação de artigos científicos e sites.

DIGRESSÃO HISTÓRICA E ABORDAGEM LEGAL

O termo *Compliance* é originário do verbo em inglês *to comply* que significa “agir de acordo com uma regra, uma instrução” (CARDIN e HOUAISS, 2011, p. 85). Tem-se como marco do início dos Programas de *Compliance* a virada do século XX nos Estados Unidos, conforme relata Biegelman, ao aduzir que o grande escândalo político conhecido como *Watergate* não só causou o *impeachment* do presidente *Richard Nixon*, por causa de contribuições ilegais para a campanha de 1972, mas também expôs a multimilionária

cadeia de corrupção empresarial nos EUA. Muitas empresas, entre elas gigantes do setor de petróleo e gás tais como *Exxon* (anteriormente *Standard Oil*), *Mobil*, *Gulf Oil*, *Ashland Oil* e *Phillips Petroleum*, subornavam agentes públicos estrangeiros para obter negócios (apud HILST, 2010). A *Securities and Exchange Commission – SEC*, órgão estadunidense equivalente à Comissão de Valores Mobiliários no Brasil, e o Senado dos Estados Unidos realizaram diversas investigações e audiências públicas, constatando uma prática arraigada, alastrada por quase todo o mundo, implicando em uma rede multimilionária de subornos.

A partir de então, a *SEC* inicia a elaboração de relatórios e orientações referentes a controles internos e o Senado aprova o *Foreign Corrupt Practices Act – FCPA*, que torna-se lei com a assinatura do Presidente em 1977, trazendo dispositivos anticorrupção e tornando o suborno prática ilegal. Os Estados Unidos passam, então, a buscar apoio internacional para tal combate junto aos países em desenvolvimento aliados, a fim de obter um ambiente mais ético e dotado de credibilidade, no âmbito do empreendedorismo, o que ocasionou a implementação da Convenção Anticorrupção da Organização para Cooperação Econômica e Desenvolvimento (*Convention of the Organization for Economic Co-Operation and Development*) (FIGUEIREDO, 2015, p.71). Na sequência desses acontecimentos outras convenções sobre o tema vão sendo assinadas e Programas de *Compliance* começam a ser criados nos Estados Unidos, na Europa e nos demais países em desenvolvimento que vão aderindo a essas Convenções, ao passo em que vão criando também suas próprias legislações e instrumentos normativos a respeito. Elenca-se a seguir alguns dos principais instrumentos normativos a respeito do tema em questão gerados desde o início dessa movimentação, conforme Hilst (2013, p. 33) e Hsu (2015, p. 5):

- 1974: estabelecimento do Comitê da Basileia para Supervisão Bancária, na Suíça, criado pelos bancos centrais dos países membros do G-10;
- 1977: *Foreign Corrupt Practices Act – FCPA* ou Lei de Práticas Corruptas no Exterior, promulgada pelos EUA;
- 1977: *Règles d’ICC pour combattre la corruption*, regras das Câmera de Comércio Internacional;
- 1991: Diretrizes Federais para a Condenação de Organizações, publicado pela Comissão de Penas dos EUA;
- 1996: Convenção Intramericana contra a Corrupção, da Organização dos Estados Americanos – OEA;
- 1997: Convenção da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE;
- 1998: Norma Australiana AS 3806:1998;
- 2000: Pacto Global das Nações Unidas, com mais 8.700 empresas participantes e *stakeholders*, em mais de 140 países;

- 2003: Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção;
- 2003: Convenção da União Africana;
- 2004: *Partnering Against Corruption Initiative* – PACI, criado no Fórum Econômico Mundial;
- 2006: Pacto Empresarial pela Integridade e contra a Corrupção, promovido pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social;
- 2009: Documento Consultivo Função de *Compliance*;
- 2010: *UK Bribery Act*, promulgada pelo Reino Unido.

Consoante Hsu (2015, p. 07), no Brasil, por sua vez, tem-se o embrião do *Compliance* a partir da abertura do mercado nacional, em que as empresas brasileiras tiveram que se adequar a padrões internacionais e, a partir de então, o país começou a fazer parte de diversos dos dispositivos regulamentares citados acima, como por exemplo:

- Convenção da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE, ratificada em 2000;
- Convenção Intramericana contra a Corrupção, da Organização dos Estados Americanos – OEA, aprovada no Brasil em 2002;
- Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção, aprovada em 2006 (2015, p. 08).

De iniciativa interna, o Brasil criou o Conselho de Controle de Atividades Financeiras – COAF, vinculado ao Ministério da Fazenda e, em 1998, foi publicada a Lei nº 9.613/1998, que dispõe sobre os crimes de lavagem de dinheiro e ocultação de bens, direitos e valores e a prevenção da utilização do Sistema Financeiro Nacional para atos ilícitos nela previstos. Outros dispositivos internos estabelecidos no Brasil no combate à corrupção, que abordam o tema de *Compliance*, conforme Hsu (2015, p. 8-9), são:

- 1988: Resolução Nº 2.554, do Banco Central, estabeleceu a exigência de desenvolvimento das Normas de Controle Interno;
- 2004: Portaria SDE Nº 14/2004, da Secretaria de Direito Econômico, do Ministério da Justiça, estabeleceu o Programa de Prevenção de Infrações à Ordem Econômica – PPI;
- 2009: Documento “A Responsabilidade Social das Empresas no Combate à Corrupção”, publicado pela Controladoria Geral da União – CGU e o Instituto Ethos, primeiro guia brasileiro sobre o tema;
- 2011: Lei Nº 12.529/2011 estruturou o Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência e dispôs sobre prevenção e repressão às infrações contra a ordem econômica;
- 2012: Lei Nº 12.683/2012 alterou a Lei Nº 9.613-1998, trazendo mudanças significativas voltadas para os empresários e profissionais de *Compliance*;

No ano de 2013 tem-se o marco mais representativo de todo esse movimento, a Lei Nº 12.846/2013, conhecida popularmente como *Lei Anticorrupção*, mas também chamada de Lei da Empresa Limpa ou Lei do *Compliance*, sobre a qual tratará mais detalhadamente este trabalho.

DEFINIÇÃO DE COMPLIANCE E PROGRAMAS DE COMPLIANCE

Nesse contexto, o *Compliance*, mais do que a simples observância da lei e marcos regulatórios, tem por objetivo estabelecer uma cultura na empresa a fim de mitigar o risco atrelado à reputação e o risco legal/regulatório, como prescreveu Hilst (2013). Os funcionários do setor de *Compliance* têm, portanto, a função de monitorar e assegurar que a instituição esteja cumprindo as regras aplicáveis a cada negócio. Não há um modelo de Programa de *Compliance* que se aplique exatamente da mesma forma para todas as empresas, necessitando ser adequado conforme as características peculiares de cada uma. Contudo, há diversos guias nacionais e internacionais que trazem boas práticas desenvolvidas com sucesso, dentre os quais destacam-se:

- as Regras da CCI para o combate à corrupção (*Règles d'ICC pour combattre la corruption*);
- o Guia de Boas Práticas em Controles Internos, Ética e Compliance (*Good Practice Guidance in Internal Controls, Ethics and Compliance*) da OCDE;
- o Guia Programas de *Compliance*, do Conselho Administrativo de Defesa Econômica – CADE;
- o bloco de Guias: De Integridade Pública, De Implantação de Programa de Integridade nas Empresas Estatais e Programa de Integridade para Empresas Privadas, da Controladoria-Geral da União – CGU.

No Brasil, segundo Gieremek (2015), consultora global do Programa de Compliance da Serasa Experian, presidente da Comissão Permanente de Estudos de *Compliance* do IASP – Instituto dos Advogados de São Paulo e Presidente da Comissão de Estudos de Gestão de Terceiros do Instituto *Compliance* Brasil,

as práticas anticorrupção e de *Compliance* estão seguindo as tendências internacionais de estabelecimento de códigos de conduta e políticas rígidas, controles internos fortes e Governança Corporativa rigorosa, a fim de evitar ao máximo as práticas ilícitas. As normas norteiam as atividades e servem como balizadores para avaliar, premiar e punir condutas.

A entrada em vigor da lei anticorrupção trouxe luz para o tema e fez com que essa discussão passasse a fazer parte da ordem do dia, o que é muito importante para trazer o *Compliance* para a realidade das empresas, dos funcionários e, por consequência, da população. Antes desconhecida da maioria das pessoas e mesmo empresas, hoje o *Compliance* faz parte (ou deveria fazer) de todo planejamento estratégico, compondo o orçamento e sendo considerado parte integrante dos negócios como o Jurídico, o Financeiro e o RH (2015).

Não obstante, não haver um programa único de *Compliance*, sendo cada caso adequado conforme suas características, o advento da Lei Anticorrupção no Brasil fez com que, cada dia mais, fosse fortalecido este processo rumo à conquista aos padrões internacionais.

Neste processo, Associação Brasileira de Bancos Internacionais – ABBI, por meio do Comitê de Compliance e a Federação Brasileira de Bancos – FEBRABAN, pela Comissão de *Compliance*, com a parceria das empresas de consultoria KPMG e *PricewaterhouseCoopers* desenvolveram uma cartilha “Função de *Compliance*”, cujo enfoque é abordar exatamente as boas práticas da integração da função de *Compliance* com as boas práticas de Governança Corporativa e de Gestão de Riscos, que os bancos têm buscado implementar em suas rotinas e que possibilitem a realização de todo gerenciamento e monitoramento necessários. A Cartilha divulga os princípios criados pelo Comitê de Basileia, princípios criados em razão de não ser possível estabelecer uma estrutura fixa como uma diretoria ou departamento, por causa das diferenças existentes em função da jurisdição, porte, tipo de instituição e natureza das atividades desenvolvidas. Dessa forma, por meio desses princípios são feitas as recomendações sobre as atividades de *Compliance* (2009, p. 9-10):

Princípio 1: O Conselho de Administração é responsável por acompanhar o gerenciamento do risco de *Compliance* da instituição financeira. Deve aprovar a política de *Compliance*, inclusive o documento que estabelece uma permanente e efetiva área de Compliance. Pelo menos uma vez ao ano, o Conselho de Administração deve avaliar a efetividade do gerenciamento do risco de *Compliance*;

Princípio 2: A Alta Administração da instituição financeira é responsável pelo gerenciamento do risco de *Compliance*;

Princípio 3: A Alta Administração é responsável por estabelecer e divulgar a política de *Compliance* da instituição, de forma a assegurar que esta está sendo observada. O Conselho de Administração deve ser informado a respeito do gerenciamento do risco de *Compliance*;

Princípio 4: A Alta Administração é responsável por estabelecer uma permanente e efetiva área de *Compliance* como parte da política de *Compliance*;

Princípio 5: A área de *Compliance* deve ser independente. Essa independência pressupõe quatro elementos básicos: status formal; existência de um coordenador responsável pelos trabalhos de gerenciamento do risco de *Compliance*; ausência de conflitos de interesse; acesso a informações e pessoas no exercício de suas atribuições;

Princípio 6: A área de *Compliance* deve ter os recursos necessários ao desempenho de suas responsabilidades de forma eficaz;

Princípio 7: A área de *Compliance* deve ajudar a Alta Administração no gerenciamento efetivo do risco de *Compliance*, por meio de:

- a) atualizações e recomendações;
- b) manuais de *Compliance* para determinadas leis e regulamentos e sua educação;
- c) identificação e avaliação do risco de *Compliance*, inclusive para novos produtos e atividades;
- d) responsabilidades estatutárias (combate à lavagem de dinheiro e ao financiamento ao terrorismo);
- e) implementação do programa de *Compliance*;

Princípio 8: O escopo e a extensão das atividades da área de *Compliance* deve estar sujeita à revisão periódica por parte da auditoria interna;

Princípio 9: As instituições devem atender a todas exigências legais e regulamentares aplicáveis nas jurisdições em que operam, e a organização e a estrutura da área de *Compliance*, bem como suas responsabilidades, devem estar de acordo com as regras de cada localidade;

Princípio 10: O *Compliance* deve ser encarado como uma atividade central para o gerenciamento de risco em um banco. Nesse contexto, algumas atividades podem ser terceirizadas, mas devem ficar sob a responsabilidade do “chefe” do *Compliance*.

O Guia Programas de *Compliance* do Conselho Administrativo de Defesa Econômica – CADE explicita características comuns dos programas de *Compliance*, que podem ser implementadas de diversas maneiras, tais como:

- Comprometimento com a Empresa: Envolvimento da alta direção, Recursos Adequados, Autonomia e Independência;
- Análise de Riscos;
- Mitigação de Risco: Treinamento e Comunicação Interna, Monitoramento do Programa, Documentação, Punições Internas;
- Revisão do Programa (2016, p. 18-22).

Para Coimbra e Manzi *et al* (2010, p. 54), são requisitos básicos para um programa de *Compliance* efetivo: 1. Padrões de conduta e política e procedimentos escritos; 2. Designação de um *Compliance Officer* e/ou um Comitê de *Compliance*; 3. Educação e treinamento para fornecer conhecimento de forma efetiva; 4. Canal de comunicação anônima de eventuais problemas de *Compliance*; 5. Monitoramento proativo de processos específicos e documentos para fins de *Compliance* e ajuda na redução de problemas identificados; 6. Comunicação efetiva; 7. Ações disciplinares; e 8. Ações corretivas. Ainda segundo a especialista Gieremek (2015):

[...] o mais comum com áreas novas em empresas é que elas surjam a partir de necessidades apresentadas e dentro de outros departamentos. É assim com *Compliance* que – por ser matéria recente e ainda não totalmente assimilada pelas organizações – necessita crescer e se estabelecer sob uma jurisdição já consolidada. Mas, ao se sustentar por seus próprios meios, *Compliance* deve se desvincular do departamento Jurídico, que normalmente suporta a sua criação, uma vez que suas funções são complementares, com propósitos distintos.

Enquanto a área de *Compliance* atua predominantemente para garantir e facilitar o cumprimento das regras da empresa – reforçando as políticas internas e o Código de Conduta por meio de treinamentos constantes dos funcionários e parceiros comerciais –, o Jurídico fornece diretrizes para ações efetivas de proteção à empresa, com base em leis vigentes. Ambas as áreas, entretanto, trabalham predominantemente na prevenção, sendo o *Compliance* mais voltado à detecção de problemas de não conformidade, enquanto o Jurídico atua relativamente às consequências legais decorrentes de tais problemas.

Apesar da atuação do *Compliance*, principalmente voltada para o mundo jurídico ser recente e ainda em construção, já se mostra claramente que é possível uma separação de atividades entre *Compliance* e Jurídica, porém de forma que a complementação das duas resulte para empresa uma melhor situação de controle interno, de modo a evitar condutas ilícitas.

BENEFÍCIOS E VANTAGENS DA LEGISLAÇÃO ANTICORRUPÇÃO NO BRASIL

A Lei nº 12.846/2013, conhecida como *Lei Anticorrupção*, intima aos agentes públicos e privados a uma postura ética e proba em suas relações, coibindo atos de corrupção e resguardando a Administração Pública contra práticas fraudulentas e ilegais.

A grande inovação da Lei Anticorrupção consiste na chamada *responsabilidade objetiva*, não sendo necessária a comprovação de dolo ou culpa para aplicação das sanções nela previstas. Com isso, basta que algum empregado ou agente da cadeia de fornecedores parceiros se envolva em atividade de corrupção ou lavagem de dinheiro para que a empresa seja responsabilizada, mesmo que se alegue o desconhecimento ou a não participação. O Decreto nº 8.420/2015, que regulamenta a lei supracitada, estabelece os mecanismos e procedimentos de integridade, auditoria, aplicação de códigos de ética, conduta e incentivos de denúncia de irregularidades que devem ser adotados pela empresa e monitorados pela CGU.

Assim, conforme esse decreto, o Programa de *Compliance* deve ser estruturado, aplicado e atualizado de acordo com as características e riscos atuais das atividades de cada pessoa jurídica, a qual, por sua vez, deve garantir o constante aprimoramento e adaptação do referido programa. Figueiredo (2015, p. 13) afirma:

A Lei Anticorrupção aborda o dever de ressarcir o erário em havendo lesão à Administração Pública, sanção esta de natureza cível. Demais disto, versa acerca das multas que se pode impor em caso de realização de ato ilícito por integrante de empresa, a revelar sanção de caráter, notória e tradicionalmente, administrativo. Há ainda sanções mais graves e que podem ser impostas apenas pelo Judiciário, dentre as quais a dissolução da empresa, a denotar a existência de tratamento jurídico distinto e gravoso, diferente do que comumente se vê no direito administrativo ou até no âmbito da responsabilidade penal da pessoa jurídica.

Conforme o Conselho Administrativo de Defesa Econômica – CADE, em seu Guia Programas de Compliance, versão preliminar, publicada em 2015, a adoção de Programas de *Compliance*, possibilita os seguintes benefícios: Prevenção de riscos, Identificação antecipada de problemas, Reconhecimento de ilicitudes, Benefício reputacional, Conscientização dos funcionários, Redução de custos e contingências, Circunstâncias atenuantes. A Cartilha Função de *Compliance* da ABBI e FEBRABAN, de acordo com estudos feitos pela PricewaterhouseCoopers sobre *Compliance* em Instituições Financeiras, em 2006, apresenta como exemplos de que o *Compliance* agrega valor (2009, p. 5):

- Qualidade e velocidade das interpretações regulatórias e políticas e procedimentos de *Compliance* relacionados;

- Aprimoramento do relacionamento com reguladores, incluindo bom retorno das revisões dos supervisores;
- Melhoria de relacionamento com os acionistas;
- Melhoria de relacionamento com os clientes;
- Decisões de negócio em *Compliance*;
- Velocidade dos novos produtos em conformidade para o mercado;
- Disseminação de elevados padrões éticos/culturais de *Compliance* pela organização;
- Acompanhamento das correções e deficiências (não conformidades).

Para a Gieremek (2015):

Varrer a sujeira para baixo do tapete não será mais a melhor estratégia para as empresas em tempos de Lei Anticorrupção. A lei 12.846, que entrou em vigor em 29 de janeiro deste ano, chega como uma luz no fim do túnel para sanear processos internos das corporações, estabelecendo responsabilidade jurídica, administrativa e civil ao se comprovar atos de corrupção praticados por companhias privadas — sociedades empresariais e sociedades simples, fundações, associações de entidades ou pessoas e sociedades estrangeiras sediadas ou que tenham filial ou representação no território brasileiro — contra órgãos da administração pública. Como exemplos de corrupção, podemos citar vantagens indevidas ofertadas ou concedidas a agentes públicos, fraude a licitações e financiamento de atos ilícitos. Antes da nova lei, o Brasil só punia os indivíduos (pessoas naturais) que praticavam os atos criminosos.

A expectativa é que a efetividade da lei anticorrupção brasileira (12.846/13), aliada ao recrudescimento das sanções aos atos de corrupção identificados, façam com que as empresas, nacionais e multinacionais, preocupem-se cada vez mais com a hígidez de seus negócios, implementando programas de *Compliance* eficazes (GIEREMEK, 2015). Gieremek (2015) também afirma que:

As sanções estabelecidas pela Lei Anticorrupção, por si só, já justificam a aplicação efetiva e imediata de programas de *Compliance*. Mas, não se pode perder de vista que a medida alimenta também um ciclo virtuoso, que melhora a concorrência e a imagem do Brasil, dentro e fora do País. Os processos de *Compliance* adicionam valor à marca de qualquer empresa, porque a ética nos negócios é um diferencial de mercado e proporciona segurança a acionistas, dirigentes, empregados e investidores.

Nesse mesmo sentido, Figueiredo (2015, p. 127) relata que, como estímulo à adoção de programas de comprometimento, o que se quer é fazer com que as próprias pessoas jurídicas se tornem responsáveis por conter as condutas arriscadas, através de um código

interno de conduta, além de fiscalizar a ocorrência de práticas indevidas. Destarte, Artaza (*apud* FIGUEIREDO, 2015, p. 130) aduz que

os programas de comprometimento envolvem dois pontos principais: 1) sistematização de todas as medidas e procedimentos adotados pela empresa com o escopo de assegurar a promoção de comportamentos, por seus integrantes, em conformidade com o ordenamento, o que ocasiona a diminuição de riscos à atividade empresarial, pela diminuição no número de situações em que se vê a empresa açambarcada por eventual atividade ilícita de um de seus integrantes; 2) sistematização de mecanismos adotados pela empresa com o objetivo de capacitá-la à identificação de condutas perigosas, para exatamente evitá-las, antes que desencadeiem resultados lesivos.

Consoante à concepção dos especialistas acima, constata-se que adoção de programas de *Compliance* só tende a contribuir com a melhoria dos processos das empresas e, diante de melhores mecanismos de controles internos, não só evitar a corrupção, como também reduzir riscos, custos e apresentar resultados melhores. Nesse contexto, traz como caso concreto de Programa de *Compliance* a empresa Volvo do Brasil, subsidiária do Grupo Volvo, multinacional de matriz sueca e signatária do Pacto Global das Nações Unidas. Após a Volvo ter se envolvido no escândalo de corrupção do Programa *Oil-for-food* (Petróleo-por-comida) da ONU em 2009, foi aprovada uma Política de *Compliance* Anticorrupção (*Anticorruption Compliance Policy*) com o objetivo de delinear as ações, tarefas e responsabilidades e, assim, garantir que todo o Grupo Volvo não participaria de corrupção e tomaria medidas para evitar que seus parceiros comerciais também se envolvessem em tais práticas.

O programa foi desenvolvido compondo três áreas interligadas: Prevenção, Detecção e Resposta, cabendo ao *Compliance Officer* supervisionar a implementação do programa, liderar e participar dos treinamentos e auditorias e comandar as investigações de não-conformidades. Destaca-se nesse programa dois documentos de suma importância: o Código de Conduta e o Manual de Conduta da Volvo, este distribuído para todos os empregados. No setor público, os Correios foram pioneiros na Administração Pública Federal, ao lançar em 2013 o Programa de Prevenção a Fraudes, com o objetivo de desenvolver e implementar ações de prevenção e monitoramento de processos sensíveis à ocorrência de fraudes nas operações realizadas pela empresa. Assim, foram estabelecidos princípios e normas de controles internos e *Compliance*, bem como elaborado plano de

acompanhamento anual e treinamentos específicos para todos os empregados quanto à Ética, Controles Internos, Corrupção e Fraudes.

Para Thiago Bottino, coordenador do curso de Graduação em Direito da FGV-RJ, em termos práticos, as empresas têm desenvolvido, com o respaldo de profissionais de Direito, programas e políticas que orientam seus funcionários a seguirem códigos de conduta internos, sistemas de regulamentação e diretrizes de comportamentos. A presença da figura do *Compliance* nestes processos é crucial, tanto em sua construção quanto em sua execução, garantindo respaldo jurídico a todas as etapas. A advogada e *Compliance Officer*, Candeloro (*apud* HSU, 2015, p. 18) menciona que

[...] a *International Organization of Securities Commissions* – IOSCO estabelece que o papel do *Compliance Officer* é, não só zelar pelo cumprimento de normas, mas também por um ambiente operacional, seguro e saudável, com vistas a preservar a longevidade da instituição. Gerenciamento de riscos é fundamental, riscos inerentes e adjacentes, conhecer o que pode dar errado, como vai identificar, mitigar, evitar que aconteça, se acontecer como vai evitar reincidências e como monitora.

Assim como não há um único Programa de *Compliance* que se enquadre perfeitamente em todas as empresas, assim também o é quanto o perfil do *Compliance Officer*. Sua definição se dá pelo porte e risco enfrentado pela companhia, do ambiente regulatório no qual está inserida e do seu nível de maturidade no que se refere à conformidade. Assim sendo, os Profissionais de *Compliance* podem advir das mais diversas formações acadêmicas, tais quais: direito, engenharia, administração e ciências contábeis, atuando em cargos de gerência ou de diretoria, assim como consultores ou nos conselhos de administração. Para Hsu (2015, p. 18-19), contudo, certas características são essenciais para o exercício da função, como: comprometimento, liderança, iniciativa, resiliência, capacidade de comunicação, fluência em inglês, perfil comportamental adequado, familiaridade com o negócio, conhecimento técnico das melhores práticas de boa governança e de compliance, além de habilidade no sentido de equilibrar a busca por conformidade e o relacionamento com o restante da empresa.

De acordo com Lira, Consultor Empresarial em Planejamento e Gestão, quando o *Compliance*, principalmente nas instituições financeiras, a maioria direcionou a atividade para ser desempenhada pela assessoria jurídica, considerando a *expertise* dos mesmos nas interpretações dos instrumentos legais; contudo, hoje as necessidades passaram a

demandar que a atividade *Compliance* seja um cargo que vai além de normas e políticas, devendo abranger também todos os processos organizacionais, daí a importância de seus mapeamentos e sua gestão, buscando melhorias (HSU, 2015). Conforme Bottino (2015):

Em termos práticos, as empresas têm desenvolvido, com o respaldo de profissionais de Direito, programas e políticas que orientam seus funcionários a seguirem códigos de conduta internos, sistemas de regulamentação e diretrizes de comportamento. A presença da figura do *Compliance* nestes processos é crucial, tanto em sua construção quanto em sua execução, garantindo respaldo jurídico a todas as etapas.

Segundo Gieremek(2015):

Inflexível na aplicação e controle das políticas internas, mas com inteligência emocional para lidar com pessoas. Essas são as características essenciais de um profissional de Compliance, perfil cada vez mais buscado no mercado. (...)

O profissional de Compliance entra em cena para orquestrar a execução das normas, comandando os Programas de Compliance, conjunto de atividades para orientar e incentivar executivos e funcionários a respeitar as regras estabelecidas pela casa. E este profissional fará valer também a máxima do prevenir é melhor do que remediar, agindo na fiscalização do cumprimento das diretrizes definidas previamente para os negócios, mas atuando em ações e atividades voltadas à criação de um clima inóspito para qualquer modalidade de fraude.

No final de setembro de 2015, a consultoria KPMG apresentou uma pesquisa sobre a “Maturidade do *Compliance* no Brasil”. Segundo esta pesquisa apenas 32% das empresas praticam a função de *Compliance* e há no máximo três anos; e 19% das empresas ainda não possuem nenhuma atividade de *Compliance* implementada, o que demonstra ainda um vasto mercado a ser explorado no Brasil quanto a essa atividade. Outro importante dado desta pesquisa que demonstra o potencial desse mercado, especialmente para os profissionais de Direito, é a composição das diversas áreas das empresas que executam a função *Compliance*, conforme os resultados, apenas em 9% essa atividade é desempenhada pela área jurídica. De acordo com a Consultoria de Recrutamento Executivo *Randstad Professionals*, a crise tem feito com que as empresas busquem profissionais cuja função resulte em ganho de escala, redução de custos e melhoria da produtividade, assim os profissionais de controladoria, riscos e de *Compliance* tem sido os mais visados pelo mercado atualmente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a grande movimentação no cenário de combate à corrupção fomentado no Brasil especialmente após a promulgação da Lei Anticorrupção, o que se observa é que os resultados são devastadores para as empresas que não voltarem a atenção devida à função de *Compliance*, direcionando seus esforços para ações de controles internos e gestão de risco, visando evitar práticas ilícitas; ao contrário, para as empresas que compreendem sua responsabilidade nessa conjuntura e incorporam as atividades de *Compliance*, só tendem a se beneficiar com resultados de otimização de desempenho, melhor alocação de recursos e racionalização de processos que minimizam os riscos de condutas inadequadas.

Nessa lógica, o que se constatou das pesquisas realizadas para o desenvolvimento desse trabalho é que o tema *Compliance* ainda pode ser considerado realidade nova quanto a sua concreta execução no cenário das empresas brasileiras, todavia essa área de atuação vem se apresentando extremamente importante e necessária nos dias atuais em que se vive uma maior exposição de escândalos de corrupção, assim como desenvolvemos um olhar mais crítico e consciente a respeito. Dessa forma, o mercado profissional apresenta-se fértil para o desenvolvimento do profissional de Direito nessa seara, embora ainda esteja também em construção suas atribuições nesse contexto, com definições mais objetivas que as distingam das demais áreas que também podem executar a função de *Compliance*, como as áreas de auditoria e controladoria interna e de gestão de riscos.

Apesar de ser uma atividade que também pode ser praticada por profissionais de outras áreas como Engenharia, Administração e Contabilidade, as características mais ressaltadas do *Compliance Officer* se ajustam perfeitamente ao que já se reconhece como características dos profissionais de Direito, como capacidade de comunicação, de liderança, proatividade e trabalho em equipe. O ambiente nacional se apresenta propício para a consolidação da cultura de *Compliance*, buscando transparência, equidade e conformidades nas relações do mundo empresarial privado com o poder público, não descartando que essas relações também perpassam os consumidores e todos os cidadãos de forma geral, quando também são os mesmos instrumentos que combaterão a corrupção, sendo salutar destacar que nesse movimento o profissional de direito pode atuar ativamente na construção dessa nova realidade.

REFERÊNCIAS

ABBI - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS INTERNACIONAIS; FEBRABAN - Federação Brasileira de Bancos. Documento Consultivo Função de Compliance. Disponível em: <http://www.abbi.com.br/download/funcaoodecompliance_09.pdf>. Acesso: 02 jun. 2016.

BOTTINO, Thiago. Compliance: do combate surge setor em expansão para profissionais do direito. Disponível em: <<https://extra.globo.com/noticias/educacao/profissoes-de-sucesso/compliance-do-combate-corrupcao-surge-setor-em-expansao-para-profissionais-de-direito-18079987.html>> Acesso: 02 jun. 2016.

COIMBRA, Marcelo de Aguiar; MANZI, Vanessa Alessi. Manual de compliance. São Paulo: Atlas, 2010.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO (CGU). Combate à corrupção: principais convenções internacionais ratificadas pelo brasil. Disponível em: <<http://www.altosestudos.com.br/?p=41504>> Acesso: 02 jun. 2016.

FIGUEIREDO, Rudá Santos. Direito de intervenção e lei 12.846/2013: a Adoção do Compliance como Excludente de Responsabilidade. Dissertação (Mestrado em Direito Público) – Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Direito, Programa de Pós-graduação em Direito, Salvador, 2015.

GIEMEREK, Rogéria Paula Borges. Compliance à brasileira. Disponível em: <<https://www.linkedin.com/pulse/compliance-%C3%AO-brasileira-rogeria-gieremek-ccep>>. Acesso: 02 jun. 2016.

_____. Compliance como antídoto para a corrupção. Disponível em: <<https://www.editoraroncarati.com.br/v2/Artigos-e-Noticias/Artigos-e-Noticias/juridico-a-compliance-separados-mas-conectados.html>>. Acesso: 02 jun. 2016.

_____. Lei anticorrupção e programas de compliance. Disponível em: <<https://www.ecommercebrasil.com.br/artigos/lei-anticorrupcao-leva-empresas-cuidar-melhor-de-seus-processos-internos/>>. Acesso: 02 jun. 2016.

_____. Jurídico e compliance: separados, mas conectados. Disponível em: <http://www.iasp.org.br/2015/01/juridico-compliance-separados-mas-conectados/>. Acesso: 02 jun. 2016.

_____. Conhecimento técnico e bom desempenho na gestão de pessoas caracterizam o profissional de compliance. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/noticias/carreira/o-que-faz-um-profissional-de-compliance/98064/?desktop=true>> Acesso: 02 jun. 2016.

CONSELHO ADMINISTRATIVO DE DESEFA ECONÔMICA – CADE. Guia de programas de compliance, versão preliminar. Orientações Sobre Estruturação e Benefícios da Adoção dos Programas de Compliance Concorrencial. Disponível em:

<<http://www.cade.gov.br/noticias/cade-apresenta-proposta-de-guia-sobre-programas-de-compliance-concorrencial/guia-compliance-versao-preliminar.pdf>> Acesso: 02 jun. 2016.

HILST, Pedro Eduardo de Lima. Anticorrupção e compliance, 2013. 110p. Monografia (Bacharelado em Direito) – UFPR, 2013.

HSU, Kerley Guimarães Pinheiro. Compliance: nova área de atuação para os profissionais do direito, 2015. 26p. Artigo (Bacharelado em Direito) – UNIT, 2015.

LIRA, Michael Pereira. O que é compliance e como o profissional da área deve atuar? Pesquisa feita em internet, disponível em: <http://michaellira.jusbrasil.com.br/artigos/112396364/o-que-e-compliance-e-como-o-profissional-da-area-deve-atuar>. Acesso em 02/06/2016

MEYER-PFLUG, Samantha Ribeiro e **OLIVEIRA**, Vitor Eduardo Tavares de. O Brasil e o combate internacional à corrupção. Revista de Informação Legislativa, Brasília, a. 46, n. 181, p. 187-194, jan./mar.2009.

RISCO SEGURO BRASIL. Gerente de risco e compliance são profissionais mais visados. Disponível: <<http://riscosegurobrasil.com/materia/gerente-de-risco-e-compliance-sao-profissionais-mais-visados>>. Acesso: 02 jun 2016.