

Compliance, Cultura de Integridade e Aliança para Boas Práticas na Governança Institucional¹

Compliance, Culture of Integrity, and Alliance for Good Practices in Institutional Governance

Edmundo Oliveira²

Received: 04.08.2023

Accepted: 15.09.2023

Vol. 1, 2024, p. 194-214

ISBN: 978-65-00-97652-6

Sumário: 1. Introdução; 2. Antecedentes; 3. Definição de compliance; 4. Planejamento da qualidade de gestão ética do compliance no desenvolvimento sustentável; 5. Desempenho proativo do Compliance; 6. Ações no processo de diálogo do compliance no contexto do desenvolvimento sustentável; 7. Diretrizes da governança corporativa com responsabilidade social relacionada ao compliance; 8. O canal de denúncia ou queixa como instrumento do compliance; 9. Comitês de supervisão independentes; 10. Unidade para atenção e reparação de danos à vítima; 11. A proteção da privacidade; 12. A Convenção Americana sobre Direitos Humanos - Pacto de San José, Costa Rica; 13. O Fórum Econômico Mundial; 14. Pacto Global da ONU; 15. Conclusão; 16. Modelo de compliance na América Latina com apoio da ONU.

Resumo: O propósito cultural de uma aliança de integridade, indutora do Compliance para boas práticas na governança institucional, se insere na Meta

¹ Este artigo elaborado com base nas observações e análises sobre as Abordagens das Agendas Técnicas e Exposições Científicas apresentadas no 14º Congresso da ONU sobre Prevenção do Crime e Justiça Criminal, realizado de 7 a 12 de março de 2021, na Cidade de Kyoto, Japão, conforme Resolução 74/550B da Assembleia Geral da ONU.

² Jurista Sênior, Doutor com Pós-Doutorado em Direito Penal pelo Centro de Pesquisas de Política Criminal da Universidade da Sorbonne, Paris, França. Atualmente, Coordenador Geral do Comitê Permanente do Instituto Latino-Americano das Nações Unidas para a Prevenção do Crime e o Tratamento do Delinquente (ILANUD) com Sede em San José, Costa Rica.



Número 16 dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - Agenda 2030 das Nações Unidas em busca de sociedades mais justas, pacíficas, inclusivas e solidárias. O Compliance nasceu para compatibilizar o ideal de evitar crimes, situações conflituosas e ameaçadoras, sob a égide do pleno acatamento à cidadania, dentro de um modelo de gestão sustentável com mecanismos agregadores de valorização da responsabilidade social, zelo pela sustentabilidade e cuidados com a reputação marcada pelo trabalho com a disciplina de práticas decentes. Este Artigo foi elaborado para apresentar a moldura de uma plataforma, a partir de compreensivas perspectivas que combinam políticas, diretrizes e instruções para as atividades do Compliance, no eixo da reputação e do crescimento proativo de uma Empresa, sem descuidar do zelo para o cumprimento dos princípios que norteiam o Pacto Global da ONU. O foco é a essência de uma aliança de integridade em ambiente ético, que crie empatia e cultive a relação simbiótica do comportamento com as lições de catalisar a superação dos desafios e dificuldades, no marco da lei, com as rédeas dos valores expressos em modelos de boas práticas. Efetivamente, cabe ao Compliance, na dinâmica de sua performance, buscar um equilíbrio entre os valores éticos, a segurança humana, a proteção da privacidade e os caminhos de sucesso da Empresa no cenário do mundo dos negócios.

Palavras-chave: Compliance; Sustentabilidade; Governança; Privacidade; Segurança.

Abstract: The cultural purpose of an alliance of integrity, which induces Compliance towards good practices in institutional governance, is part of the Goal Number 16 of the 17 Sustainable Development Goals - Agenda 2030 of the United Nations in search of more just, peaceful, inclusive, and solidary societies. Compliance was born to reconcile the ideal of avoiding crimes, conflicting and threatening situations, under the principle of full compliance with citizenship, within a sustainable management model with aggregating mechanisms of valuing social responsibility, care for sustainability and care for the reputation accentuated by work with the discipline of decent practices. This Article was prepared to present the framework of a platform, from comprehensive perspectives that combine policies, guidelines, and instructions for Compliance activities, in the axis of reputation and proactive growth of a Company, without neglecting the care to comply with the principles that guide the UN Global Compact. It is focused on the essence of an alliance of integrity in an ethical environment, which creates empathy and cultivates the symbiotic relationship of the behavior aiming to catalyze the overcoming of challenges and difficulties, within the milestone of the law, with the reins

of the values expressed in models of good practices. Effectively, it is up to Compliance, within the dynamics of its performance, to seek a balance among ethical values, human security, the protection of privacy and the Company's paths of success in the business world scenario.

Keywords: Compliance; Sustainability; Governance; Privacy; Security.

1. Introdução

O propósito cultural de uma aliança de integridade, indutora do Compliance para boas práticas na governança institucional, se insere na Meta Número 16 dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - Agenda 2030 da ONU em busca de sociedades mais justas, pacíficas, inclusivas e solidárias.

Na sequência dos desígnios do lema “O Futuro que Queremos”, a Assembleia Geral da ONU, reunida em Nova York, em 10 de Setembro de 2014, adotou a Resolução 68/309, com o fim de pavimentar o caminho dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - Agenda 2030 da ONU, na vertente da pacificação necessária para a elevação equitativa da dignidade e do bem-estar de nossa civilização, à luz da proteção dos direitos humanos e das liberdades fundamentais, de geração em geração.

No alinhamento contemporâneo da geopolítica global, cumpre destacar a alta significação do Compliance como agente de arquitetura e mudança, um instrumento maior de benefício e não de custo, de modo a impactar positivamente não apenas pela dedicação ao cuidar da preservação e otimização de um código de conduta, mas também pela atenção à interpretação e ao cumprimento das leis, regulamentos, princípios, acordos, tratados e convenções.

O Compliance nasceu para compatibilizar o ideal de evitar crimes, situações conflituosas e ameaçadoras, sob a égide do pleno acatamento à cidadania, dentro de um modelo de gestão sustentável com mecanismos agregadores de valorização da responsabilidade social, zelo pela sustentabilidade e cuidados com a reputação marcada pelo trabalho com a disciplina de práticas decentes. Todos esses componentes são imprescindíveis ao fortalecimento da imagem correta e à prevenção de riscos, danos e crimes, bem como ao oásis de medidas proativas na continuidade dos empreendimentos equacionados e rentáveis, seja para os negócios empresariais, seja para a sociedade, servindo de ensejo para janelas de oportunidades.

O Compliance atua como um Soldado encarregado da vigilância de um Quartel. O foco é não deixar que as pessoas se escondam atrás das Empresas e não perder de vista o enorme mal causado pela instalação ou o repique da corrupção, em sua sistemática de criminalidade subterrânea que aflora na contextura de crime solitário ou de crime organizado. A corrupção é imoral, viola direitos constitucionais, atravanca o crescimento econômico sustentável, desequilibra a estabilidade no mercado, mutila os índices sociais de qualidade de vida, martiriza a confiança da população e traz ameaça à segurança humana, especialmente em momentos de extremas aflições, como em crises agudas de pandemia, catástrofe ou guerra, em um mundo de tantas diversidades.

Para a ONU quem vive com menos de 1,90 Dólares, por dia, está em situação extrema de pobreza e nessa dimensão sistêmica, o vírus da corrupção solapa a prosperidade dos povos e arruína o desenvolvimento sustentável por obra da má-gestão que alimenta a improbidade administrativa e o enriquecimento ilícito com voraz apetite por dinheiro público. A corrupção mata mais do que os crimes de rua.

Consoante estimativa do Banco Mundial, a cada ano, 2 trilhões de Dólares, isto é, 5 % do PIB Mundial, são desviados para financiar a corrupção. Esse montante, diante das melhores intenções, poderia ser usado para o alívio da pobreza, acabar com a fome, erradicar doenças graves, melhorar a infraestrutura das cidades e oferecer educação básica para todas as crianças nas etapas de ensino fundamental e ensino médio.³

A seguir, apresentamos a moldura de uma plataforma a partir de uma compreensiva perspectiva que combina políticas, diretrizes e instruções para as atividades do Compliance no eixo da reputação de uma Empresa. O foco é a essência de uma aliança de integridade em ambiente ético, que crie empatia e cultive a relação simbiótica do comportamento com as lições de catalisar a superação dos desafios e dificuldades, no marco da lei, com as rédeas dos valores expressos em modelos de boas práticas. Nessa linha, o Compliance, no fluxo do desenvolvimento sustentável, deve sempre mirar o escopo de enfrentar contratempos, seguindo as lições dos antigos Índios da Amazônia que colavam os ouvidos ao chão para sentir e compreender o que se passava ao redor.

Aqui está o aporte de nossas ilações em torno de observações e análises para conjugar esforços, sem ilusões, em busca de chances, atitudes e soluções

³ Ver: www.worldbank.org/en/topic/governance/brief/anti-corruption

em prol da colheita de bons frutos que a prosperidade pode proporcionar ao dinamismo do Compliance ao lado de tantos benefícios.

As pessoas se vão como pétalas de rosas, mas os ensinamentos ficam para sempre.

2. Antecedentes

A palavra “Compliance” tem origem etimológica no verbo do Latim “complere”, que significa “ter todos os elementos; estar completo; preenchido; íntegro”. O verbo do Latim “Complere” propiciou o verbo em Inglês “To comply”, que quer dizer “estar de acordo com o esperado ou requerido; agir em conformidade; aquiescer”.

A Segunda Conferência Internacional da Paz, realizada em Haia, Holanda, de 15 de Junho a 18 de Outubro de 1907, estabeleceu a Corte Internacional de Justiça e recomendou atenção à estabilidade financeira entre os Países, dirimindo diferenças e solucionando controvérsias por meio do Direito e da Diplomacia. Esse acontecimento gerou, em 17 de Maio de 1930, a criação do *Bank for International Settlements - BIS* (Banco de Compensações internacionais), com Sede em Basiléia, Suíça. Aí está a raiz da história do Compliance.⁴

De maneira efetiva, o Compliance nasceu nos Estados Unidos como resultado das preocupações com sucessivos escândalos financeiros envolvendo Empresas Públicas e Privadas. O marco do nascimento do Compliance foi a promulgação do *Foreign Corrupt Practices Act - FCPA* (Lei de Práticas de Corrupção no Exterior). Essa lei foi aprovada pelo Congresso dos Estados Unidos, em Washington, em 19 de dezembro de 1977, contendo um elenco de orientações para que as Empresas melhorassem a credibilidade e a recepção em âmbito interno e nas operações de mercado internacional.⁵

3. Definição de compliance

Em síntese, Compliance é o conjunto de medidas e procedimentos para estratégias e ações em consonância com os padrões das leis e das normas de conduta em adequado sistema de integridade.

⁴ Ver: www.bis.org

⁵ Ver: www.justice.gov/criminal-fraud/foreign-corrupt-practices-act

4. Planejamento da qualidade de gestão ética do compliance no desenvolvimento sustentável

Uma política corporativa de segurança comercial ou industrial está intimamente ligada à prioridade da saúde e da vida das pessoas que mantêm alguma forma de vínculo com a gestão da Governança Corporativa de uma Empresa baseada nos estandartes da legalidade e da autorregulação em nível nacional e internacional.

Esse cuidado incide no redesenho de práticas com as lições aprendidas, envolvendo a especificação de critérios transparentes para a seleção, contratação, treinamento, capacitação, aperfeiçoamento e orientação de pessoal técnico e administrativo, bem como para a celebração de acordos ou contratos de bens e serviços com Governos, instituições ou terceiros, sempre com atenção ao mandamento ético e ao cumprimento do dever legal, conforme estatui o Guia Anticorrupção da ONU. Ver: *A Guide for Anti-Corruption Risk Assessment*. The United Nations Global Compact Office. New York, 2013, p. 44 - 49.

Oportuno observar que o Guia Anticorrupção da ONU está em simetria com o *Guiding Principles on Business and Human Rights* (Guia com Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos) adotado através da Resolução 17/4, aprovada pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU, reunido em Genebra, Suíça, em 16 de Junho de 2011⁶.

Nessa linha, a estrutura materializada na qualidade de gestão ética do Compliance, como prioridade no desenvolvimento sustentável, deve ficar atenta aos seguintes componentes que enquadram medidas de prevenção ou práticas de restauração da dignidade corporativa no domínio de uma Empresa:

- a) Prevenção de risco ou ato lesivo;
- b) Detecção de risco ou ato lesivo;
- c) Resolução de risco ou alto lesivo;
- d) Contenção do repique de risco ou ato lesivo;
- e) Instalação de gabinete de crise;
- f) Construção de consensos;
- g) Facilitação do Canal de Denúncia ou Queixa;

6 Ver: www.ohchr.org

- h) Aprimoramento do sistema de controle interno no curso das ações e diagnósticos de auditorias internas e externas, monitoramento, avaliação e investigação;
- i) Aplicação de sanção disciplinar oriunda de processo administrativo ou processo judicial;
- j) Celebração, rescisão ou repactuação de acordo ou contrato;
- k) Especialização, aperfeiçoamento ou treinamento de proprietários, acionistas, dirigentes, administradores, gestores, funcionários, colaboradores, fornecedores, prestadores de serviços, agentes intermediários, associados, clientes e credores;
- l) Capacitação sobre leis, regulamentos, políticas corporativas e condutas proibidas que envolvem anticorrupção, antitruste e conflito de interesses;
- m) Teste de Transação ou Teste de Transparência, que pode gerar um sinal amarelo de alerta (*yellow sign*), com a fim de dimensionar o grau de confiabilidade contábil e financeira no controle interno da Empresa, como, por exemplo, verificar movimentação de contas bancárias ou critérios na escolha de fornecedores;
- n) Otimização de custos e da satisfação de clientes;
- o) Gerenciamento de atualizado banco de dados;
- p) Incentivo a projetos sociais;
- q) Flexibilização do discurso da comunicação;
- r) Zelo ao cumprimento das leis;
- s) Edição do Código de Conduta;
- t) Envolvimento completo da conduta ética e transparente da alta administração, no dia-a-dia da Empresa (*Tone at the Top*), tornando real o bom exemplo que deve vir de cima alinhado com os propósitos do Compliance;
- u) Ampliação da capacidade da Empresa para o crescimento econômico e o desenvolvimento sustentável;
- v) Interação com Governos, instituições e a sociedade;
- w) Expansão da imagem e do grau de reputação da Empresa diante da percepção pública;
- x) Implantação de um Monitor de Código de Conduta para diagnósticos sobre dados e procedimentos referentes aos valores da Empresa.

5. Desempenho proativo do compliance

O desempenho proativo indica que o Compliance se volta para a amplitude de mecanismos de domínio técnico, administrativo e financeiro da Empresa, seguindo as melhores práticas, em âmbito nacional e no contexto internacional, de modo a refletir compreensiva perspectiva que combina benefícios com parâmetros reguladores nas áreas de atuação. A par dessas ilações, modelos de metodologias disruptivas são bem-vindos na cultura de integridade para instrumentalizar os profissionais que atuam com atenção aos postulados da moderna educação corporativa.

O uso de ferramentas inovadoras, assegurando alto rendimento no planejamento, na organização e na veia dos negócios da Empresa, constitui, assim, o viés de um *mindset* que enxerga o horizonte do sucesso em decorrência das novas tendências de mentalidades, atitudes e autoestima que facilitam o aprendizado e o aprimoramento na vida profissional, notadamente em se tratando de parcerias em inovação, conforme vem ocorrendo nas Empresas *Startups* e Empresas *Fintechs* que se voltam para produtos financeiros totalmente digitais.

Nesse sentido, os setores de atuação Empresa devem ter como norte 5 (cinco) níveis de proteção:

- a) Proteção da segurança humana;
- b) Proteção da segurança corporativa;
- c) Proteção da segurança financeira;
- d) Proteção da segurança jurídica;
- e) Proteção da segurança política.

A proteção da segurança humana visa a garantia da sobrevivência individual e do bem-estar com dignidade no contexto do convívio social. A segurança humana junta todas as preocupações que estimulam o entendimento entre Governos, instituições e a sociedade rumo à formulação de políticas integradas para suplantar os impactos das dores da pobreza, doença, injustiça, risco, desastre, crise, conflito, crime, violência, desigualdade, preconceito, racismo, discriminação, exclusão, intolerância e a agressão ao meio ambiente. Sem precaução com as compreensivas abordagens da segurança humana no espaço da Empresa não há como gerar sólidas fontes de condutas rumo ao

progresso social, ao crescimento econômico e à proteção ambiental em todas as circunstâncias, de geração em geração.

A proteção da segurança corporativa cuida dos mecanismos dirigidos a privilegiar a proteção do patrimônio, dos recursos humanos e dos bens materiais, conforme os propósitos de boas práticas, baseados na legalidade e na autorregulação, para a satisfação de todas as pessoas que se relacionam com a Empresa. Daí a preocupação com a imagem, a reputação, a confiança pública e a execução de todos os procedimentos operativos de maneira clara, equitativa, viável e transparente, de modo a refletirem os valores pragmáticos da seriedade nos negócios, na convivência interna e nas relações éticas com Governos, instituições e a sociedade.

A proteção da segurança financeira almeja o equilíbrio entre despesas, receitas, custos, investimentos e lucros mediante a arquitetura de planejamento pautado na ética e transparência essenciais ao lícito e legítimo controle contábil adequado das finanças. A Empresa, na implementação de seus negócios com geração de emprego e renda, atenta à competitividade no mercado comercial ou industrial, deve armazenar cuidados para não cair no círculo vicioso da corrupção que interage com outras formas de expressão de crimes organizados transnacionais, com grande destaque para o comércio clandestino que concentra o ranking liderado por fraudes, manipulação de mercado de capitais, uso descabido de ativos, concorrência desleal, racismo, lavagem de dinheiro, contrabando, pirataria, devastação ambiental, financiamento do terrorismo, tráfico de drogas, tráfico de pessoas, tráfico de armas e tráfico de animais e plantas silvestres da flora e fauna.

A proteção da segurança jurídica é a pedra angular do ordenamento jurídico de uma Empresa, que deve estar capacitada para dar atenção disciplinada às leis e aos mandamentos éticos, com o propósito de garantir que a Justiça, finalidade maior do Direito, se manifeste e se concretize com estilo estável e confiável. No Estado de Direito a segurança jurídica deve estar entrelaçada à segurança política.

A proteção da segurança política é inerente à organização social da Empresa que respeita a eficácia da segurança jurídica frente ao exercício do poder fiel às garantias da exigibilidade das regras do Direito que motivam os valores das relações harmônicas entre o Estado e os cidadãos. Os Direitos Humanos e o Direito Humanitário formam, na essência, a dignificação ética dos procedimentos na luta resiliente contra o poder arbitrário e contra

aqueles que não se importam com as variantes das diversidades biológica, de gênero, de cultura, de etnia, de religião, de costumes, de orientação sexual e de classes sociais.

6. Ações no processo de diálogo do compliance no contexto do desenvolvimento sustentável

Os padrões de estratégias políticas do Compliance com sólida cultura de integridade, no processo de diálogo da Empresa, implicam na sabedoria de compartilhar assistência preventiva e restaurativa para a superação de obstáculos e abrir horizontes para a pedagogia do sucesso na construção da melhor Governança Corporativa.

A sistematização dos padrões de estratégias políticas envolve os seguintes mecanismos de gestão do Compliance no contexto nacional e nas relações internacionais:

- a) Conhecer o domínio técnico, administrativo e financeiro da Empresa;
- b) Colaborar com a definição de plano e implementação do programa de integridade;
- c) Assessorar o sistema de controle interno, no curso de monitoramento independente junto às ações e diagnósticos de auditorias internas e externas, contabilidade, avaliação e investigação;
- d) Inspeccionar o engajamento dos *stakeholders*, grupos que mantêm interações com a Empresa, para que se evite riscos ou prejuízos ao modelo de produção sustentável, competitiva, inclusiva e resiliente;
- e) Supervisionar a aplicação de sanção disciplinar oriunda de processo administrativo ou processo judicial;
- f) Acompanhar os relatórios das obrigações e garantias assumidas pela Empresa incluindo apreciações sobre os efeitos da eficácia;
- g) Participar dos atos de celebração, rescisão ou repactuação de acordo ou contrato;
- h) Ajustar consultoria externa para implementação de um software e automação da Diligência Prévia (*Due Diligence*) para avaliação de terceiros;
- i) Cultivar a confiança e a autoestima de todos que, de alguma maneira, se vinculam à Empresa: proprietários, acionistas, dirigentes, administradores, gestores, funcionários, colaboradores, fornecedores, prestadores de

- serviços, agentes intermediários, associados, clientes, credores, Ministério Público e instituições reguladoras como o Banco Central;
- j) Otimizar custos e a satisfação dos clientes;
 - k) Monitorar o grau de restauração da imagem da Empresa diante da reação do público, sem ignorar críticas para corrigir erros;
 - l) Administrar temporário gabinete de crise;
 - m) Apoiar o Canal de Denúncia ou Queixa;
 - n) Reportar erros;
 - o) Flexibilizar o discurso da comunicação;
 - p) Zelar pelo cumprimento das normas do Código de Conduta da Empresa;
 - q) Aprovar o Código de Conduta de Parceiros de Negócios;
 - r) Ampliar o conhecimento e a aprendizagem mediante a capacitação com frequência em curso, treinamento, estágio, pesquisa e encontro acadêmico ou científico;
 - s) Preservar e atualizar arquivos em banco de dados;
 - t) Instituir 2 (dois) Comitês de Supervisão Independentes, na forma das especificações inseridas no Item VII;
 - u) Impedir arroubos arbitrários;
 - v) Construir consensos;
 - w) Evitar conflito de interesses;
 - x) Obstar desvio de conduta;
 - y) Impedir o devassamento da vida privada e de sigilo necessários;
 - z) Ampliar a capacidade das práticas empresariais visando ao crescimento econômico com desenvolvimento sustentável, inclusivo e resiliente;
 - aa) Preparar líderes por meio de programas modulares;
 - bb) Auxiliar na implantação de medidas de biossegurança e de bioeconomia nos setores de trabalho;
 - cc) Contribuir para a redução da desordem ecológica no planeta;
 - dd) Incentivar projetos sociais;
 - ee) Propiciar o intercâmbio e a cooperação internacional;
 - ff) Interagir com Governos, instituições e a sociedade;

- gg) Contar com a colaboração de estagiários, alunos de Universidades;
- hh) Fazer evoluir o grau de reputação da Empresa diante da percepção pública;
- ii) Editar, anualmente, um informe sobre a gestão sustentável, inclusiva e resiliente de modo a refletir a cultura de integridade da Empresa;
- jj) Implantar um Monitor de Código de Conduta para diagnósticos sobre dados e procedimentos referentes aos valores da Empresa.

7. Diretrizes da governança corporativa com responsabilidade social relacionada ao compliance

A Governança Corporativa se aperfeiçoa na medida em que o nível de gestão alcança metas de eficiência, maximiza valores de produtividade e são atendidos os anseios de todos os atores que, de alguma maneira, se vinculam à atuação da Empresa: proprietários, acionistas, dirigentes, administradores, gestores, funcionários, colaboradores, fornecedores, prestadores de serviços, agentes intermediários, associados, clientes, credores, Ministério Público e instituições reguladoras como o Banco Central.

Daí a alta significação de mecanismos e regras pelas quais se estabelecem a conexão do Compliance com as formas de direção, de administração e de controle da Empresa.

Constituem diretrizes da Governança Corporativa com Responsabilidade Social relacionada ao Compliance:

- a) Organização de um Departamento de Investigação com metodologia adequada para analisar e revisar denúncia ou queixa, inclusive anônima;
- b) Colaboração de especialistas e instituições versadas em mecanismos de canais éticos, dispendo de ferramentas de tecnologia, inovação e inteligência artificial, com o fim de mapear tendências e alertas de riscos, danos, crimes e perfis de comportamentos suspeitos ou comprometedores;
- c) Avaliação de resultados de investigações como insumos para evitar riscos e detectar falhas e vulnerabilidades, proporcionando a tomada de consciência, em face de situações de perigo, onde riscos, danos e crimes estavam se materializando e indicavam a adoção de alternativas preventivas, corretivas e protetivas;

- d) Definição sobre o impacto das consequências derivadas dos cálculos de riscos, danos e crimes para aplicar sanções disciplinares, suspensão ou término de acordo ou contratos, em casos que sejam confirmadas violações ao Código de Conduta;
- e) Fortalecimento da cultura de integridade e a consolidação da aliança para boas práticas diante da política global anticorrupção, antitruste e de conflito de interesses;
- f) Auditoragem anual do Compliance;
- g) Edição de um Manual do Código de Conduta com princípios, alcance, objetivos e elementos operativos da Governança Corporativa, incluindo maneiras de reportar denúncia ou queixa;
- h) Nomeação de um Coordenador Temático de Cultura de Integridade;
- i) Designação de um Líder de Apoio em Direitos Humanos e Transparência;
- j) Formação de um Comissão de Ética contendo, entre os seus Membros, Um Representante do Conselho de Administração, um Diretor de Talento Humano, um Gerente de Auditoria, um Representante do Corpo de Funcionários da Empresa e um Membro Externo da Comunidade;
- k) Participação do Diretor de Compliance, com direito a voz e voto, no Conselho de Administração da Empresa.

8. O canal de denúncia ou queixa como instrumento do compliance

Importante enfoque sobre as vertentes do Compliance, diante dos reflexos da globalização, se direciona para a política de portas abertas de um Canal de Denúncia ou Queixa, na Governança Corporativa, apto a reportar revelações e gerar relatórios sobre a natureza e dimensão de riscos, danos, crimes e impactos negativos, sem que o denunciante ou queixoso fique sujeito a represálias, ameaças ou intimidações.

Assim, o Compliance dispõe dos elementos operativos do Canal de Denúncia ou Queixa para relatar tentativa ou consumação de dano movimentando-se, como um motor, para cortar o mal pela raiz, depurar o ambiente ou evitar, preventivamente, que a Empresa, na energia de sua política corporativa, perca prestígio e liderança no contexto nacional e nas relações internacionais. Comporta, então, à Empresa, se dispor a resolver seus dilemas éticos,

cuidando de sua reputação, da confidencialidade, da confiabilidade e da estabilidade dos seus negócios com segurança no cenário altamente competitivo da sociedade contemporânea globalizada. Isso impõe que Empresa abandone antiga visão voltada unicamente para o lucro e satisfação de proprietários, dirigentes, sócios e acionistas.

O Canal de Denúncia ou Queixa precisa, então, ficar atento para reportar erros e relatar, com atendimento imediato, tudo o que vier de conduta desviante para manchar a integridade da Empresa como: corrupção, suborno, manipulação de mercado de capitais, uso descabido de ativos, falsificação ou alteração de documentos, fraude contábil, acesso indevido à informação ou dados, revelação imprópria de informação ou dados, violação da propriedade intelectual, violação da privacidade, violação do sigilo profissional, violação do sigilo funcional, movimentação indevida de conta bancária, artifício na seleção de fornecedores, infração à ordem tributária, artimanha contra a administração pública, concorrência desleal, racismo, lavagem de dinheiro, contrabando, pirataria, devastação ambiental, financiamento do terrorismo, litigância de má fé e ofensa à honra de pessoa física ou de pessoa jurídica.

A chance para a colaboração de estagiários. Uma linha ética de comunicação para reportar, analisar e classificar comportamentos irregulares que afetam o Código de Conduta da Empresa pode contar com a participação de estagiários, alunos de Universidades aptos a cumprir metas relacionadas à performance do Compliance na Governança Corporativa da Empresa.

9. Comitês de supervisão independentes

De bom alvitre que o Compliance, no sistema de Governança Corporativa da Empresa, possa dispor da assistência de 2 (dois) Comitês de Supervisão Independentes, que devem atuar, buscando a compatibilização de maneira harmônica e produtiva, conservando cada Comitê o seu respectivo atributo regimental:

- a) Comitê de Supervisão Independente para Acordos, Auditorias, Investigações e Projetos Sociais. Esse Comitê tem a finalidade de monitorar, fiscalizar, analisar, avaliar, relatar e contribuir no âmbito das políticas de integridade, segurança, prevenção e solução de riscos, bem como aperfeiçoar a valorização dos procedimentos contábeis, critérios de auditorias internas e externas, projetos sociais e negócios econômicos da Empresa,

com observância à multilateralização do desenvolvimento sustentável no contexto nacional e nas relações internacionais;

- b) Comitê de Supervisão Independente para Convivência Profissional. Esse Comitê tem a finalidade de cuidar do bem-estar, da saúde, da reputação e do comportamento ético com dignidade no ambiente de trabalho na Empresa, evitando conflito de interesses, obstando desvio de conduta e cuidando da prudência, tolerância, diligência, imparcialidade, confidencialidade, transparência e respeito aos direitos humanos.

10. Unidade para atenção e reparação de danos à vítima

Diante da pessoa reduzida à condição de vítima, o Compliance tem de mostrar que é imparcial e não aceita atitudes erradas.

Convém estruturar uma Unidade para Atenção e Reparação de Danos à Vítima exatamente em conformidade com a legislação em vigor e a justaposição de políticas públicas sobre vitimização que cuidam de levar a efeito a justiça da recompensa e da reconciliação. É óbvio que, no espaço de uma Empresa, a pessoa pode ser vitimizada por uma ação de corrupção, chantagem, manobra fraudulenta, assédio sexual, assédio moral, crime cibernético ou outra forma de expressão de criminalidade que lhe cause prejuízo material, físico, moral ou psíquico.

Em Nova York, nos Estados Unidos, o *Vera Institute of Justice* se sobressai como modelo para o Compliance no campo da justiça alternativa da mediação, da reconciliação e da recompensa visando à restauração da situação anterior à lesão para alcançar a minimização do sofrimento, engajar padrões morais e gerar a sensação de um direito respeitado.⁷

Lembremos que, no contexto nacional, a mediação, a reconciliação e a recompensa são modernos métodos alternativos que facilitam, enormemente, a resolução de conflitos, enquanto a arbitragem internacional, nos termos das regras das leis, tratados e convenções, vem sendo bastante aplicada para resolver afrontas, transgressões ou disputas que vão além das fronteiras do País.

Em outro ângulo, sabe-se que, na natureza vitimológica, há casos de esquemas de cruzamento vítima-ofensor, em que a vítima, sem boa-fé, arma

⁷ Ver: www.vera.org

as coordenadas de sua própria vitimização ao expor o seu sentimento de culpa com a sua predisposição vitimógena. Isso ao ser observado deve ser levado em conta. De uma semente nasce uma espiga; do encontro de células masculina e feminina nasce um ser humano. Do mesmo modo, a formação do caráter também é alvo de um processo de integração humana. Focalizamos o fenômeno da adesão voluntária da vítima ao ato criminoso no livro que escrevemos “Vitimologia e Direito Penal - O Crime Precipitado ou Programado pela Vítima”, publicado pela Editora Juruá, Curitiba – Porto, Edição 2018.

11. A proteção da privacidade

Em termos simples, a privacidade é o direito de se cultivar a liberdade pessoal e poder usufruir da intimidade na divisa reservada ao isolamento que faz bem ao corpo, conforta a alma, traz paz de espírito e propicia o cultivo do jardim secreto da vida.

Privacidade não é assunto confinado aos estudos e análises relacionadas à tutela no campo jurídico, visto que interessa, em larga escala, aos procedimentos e atitudes levadas a efeito pelos profissionais que lidam com a dinâmica da relação custo-benefício no exercício das atividades e desígnios que lhes são confiados.

Essa é, atualmente, uma das maiores preocupações da comunidade internacional. Por todos os cantos as pessoas reclamam da falta de uma política mais sólida no âmbito da proteção da privacidade que envolve os fluxos fronteiriços situados nos mais tênues e vulneráveis aspectos da identidade humana em universo individual, familiar e comunitário. Lawrence Lessig, Professor de Crimes Cibernéticos na Universidade de Harvard, publicou, sobre o tema, o famoso estudo “A Arquitetura da Privacidade”, editado nos Estados Unidos, Nashville, Vanderbilt University, 1999, p. 13 – 24.

No *Business World* a privacidade está intrinsecamente relacionada à preservação assertiva de dados pessoais, cobrindo a proteção da coleta, armazenamento, processamento, retenção, utilização, disseminação e destruição de dado ou informação que possa incidir com riscos ou prejuízos tanto à reputação da Empresa como à honra e ao decoro de cada ser humano que se relaciona com a Empresa, independente de cargo, função, colaboração ou outra forma de vinculação direta ou indireta.

Cabe ao Compliance, no sistema legal governança, buscar um equilíbrio entre as garantias individuais e os múltiplos interesses de segurança e crescimento da Empresa, todavia sempre priorizando resguardar a privacidade frente aos dados e às informações pessoais coletadas, como em caso de investigações e atitudes intrusas que atingem a honra via big data, tecnologia da internet, inteligência artificial, instrumentos de espionagens, gravações, escutas, interceptações de correspondências, edições de imagens, montagens de fotografias, rastreamentos por sensores via satélite equipados com sistema de posicionamento global (GPS) que bisbilhotam, vigiam e seguem os passos das pessoas.

Urge, então, a preocupação do Compliance com a formulação de regras de governança para a proteção da privacidade, observando os seguintes aspectos:

- a) Função instrumental da garantia da privacidade na estrutura de governança da Empresa;
- b) Políticas internas da Empresa para preservar dados e informações;
- c) Avaliação sistemática de riscos e impactos à privacidade;
- d) Transparência e confiança nos negócios e operações sem danos à privacidade;
- e) Planos de ação para casos de incidentes e atos de reparação;
- f) Atualização periódica das regras de proteção da privacidade.

Em resumo, quando a privacidade é bem gerenciada, com controle e responsabilidade, a Empresa evita a eclosão de ações judiciais envolvendo reparação e indenização por danos morais além de ganhar a credibilidade, a confiança e o respeito assegurados a todos os cidadãos no Estado de Direito.

12. A Convenção Americana sobre Direitos Humanos - Pacto de San José, Costa Rica

Qualquer Governança Corporativa, empenhada na observância e defesa dos direitos essenciais inerentes aos seres humanos na América Latina, necessita estruturar o Compliance seguindo as Regras da Convenção Americana Sobre Direitos Humanos (Pacto de San José, Costa Rica) adotada em 22 de Novembro de 1969 pelos Países Membros da Organização dos Estados Americanos (OEA).

Nesse sentido, pelo Decreto 678/92, o Estado Brasileiro submeteu-se à jurisdição da Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH)

para resolver controvérsias ou buscar amparo para orientações em matéria de direitos humanos. A invocação ao Pacto de San José, Costa Rica, bem como o socorro à função contenciosa da Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) encontram respaldo na adoção do “Controle de Conventionalidade”, que, por segurança jurídica, permite aos Magistrados Brasileiros legítima aplicação tanto das Regras do Pacto de San José, Costa Rica, como das decisões proferidas pela Corte Interamericana de Direitos Humanos.⁸

No âmbito do Pacto de San José, Costa Rica, algumas disciplinas normativas dizem respeito à performance do Compliance, como, por exemplo, a proteção das garantias judiciais (Artigo 8º do Pacto de San José, Costa Rica) e a proibição de atos discriminatórios (Artigo 24 do Pacto de San José, Costa Rica).

13. O Fórum Econômico Mundial

O World Economic Forum – WEF (Fórum Econômico Mundial) em sua Reunião Anual, de 21 a 24 de Janeiro de 2020, em Davos, Suíça, abordou o tema “O Vírus da Desigualdade”, para destacar o quanto as Empresas, Públicas ou Privadas, são essenciais ao erguimento de uma economia humana, em vez de promover uma busca interminável pelo lucro e pela riqueza.

120 das maiores Empresas do mundo passaram a apoiar o empenho do Fórum Econômico Mundial para a consolidação das “Metrics ESG&D – Environmental, Social, Governance and Data Stewardship”, sigla referente à análise para medir os indicadores de sustentabilidade social, ambiental, social, governança e administração entre diferentes Empresas.⁹

As métricas ESG&D do Fórum Econômico Mundial foram projetadas para contar com a imprescindível colaboração dos profissionais do Compliance para ajudar as Empresas a demonstrarem o cumprimento dos seus compromissos compartilhados em relação ao êxito dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – Agenda 2030 da ONU.

A Edição 2021 do Fórum Econômico Mundial, com interesse para as Empresas que prosperam com integridade e transparência em todo o Planeta, ocorreu de 13 a 16 de Maio de 2021, na Cidade-Estado de Singapura, País que apresenta o maior Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) dos Países Asiáticos. Em Singapura, o tema central do Fórum Econômico Mundial –

⁸ Ver: www.cidh.oas.org

⁹ Ver: www.weforum.org

2021 foi: “Linhas para a Reconstrução Mundial – Definindo o Mundo Pós-Covid-19”.

14. Pacto Global da ONU

Com a finalidade de tornar o mundo um lugar mais solidário e melhor para se viver, foi estabelecido o Pacto Global da ONU, idealizado por Kofi Annan, Ex-Secretário Geral da ONU, em 26 de Julho de 2000, tendo como horizonte o escopo de promover o fortalecimento do Estado de Direito, no fluxo das diretrizes sedimentadas em cinco pilares:

- a) - Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948;
- b) - Declaração da ONU sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, de 1992;
- c) - Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998;
- d) - Convenção da ONU contra a Corrupção, de 2003;
- e) - Resolução da ONU sobre os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – Agenda 2030 das Nações Unidas, de 2014;

Com base nesses fundamentos, o Pacto Global das Nações Unidas é uma plataforma com um conjunto de princípios para orientar políticas e programas corporativos nas estruturas das planificações estratégicas de governança associadas à cultura ética e às responsabilidades legais, em condições de impedir o florescimento da corrupção e, por outro lado, elevar substancialmente o aprendizado que beneficia a prosperidade social e econômica dos povos rumo a um futuro melhor no destino de nossa civilização.¹⁰

Em boa hora, a ONU mudou de mentalidade saindo do espaço das Instituições e Órgãos públicos, passando a utilizar o potencial inovador das Empresas Privadas, para que possam contribuir na jornada de cumprimento dos eixos temáticos que corporificam os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - Agenda 2030 da ONU.

Esse diferenciado seguimento estabelece compromissos compartilhados na amplitude do sistema da ONU sob a égide dos indicadores em três Resoluções aprovadas pela Assembleia Geral da ONU:

- a) Resolução 68/234 adotada pela Assembleia Geral da ONU em 20 de Dezembro de 2013;

¹⁰ Ver: www.hdr.undp.org

- b) Resolução 70/224 adotada pela Assembleia Geral da ONU em 22 de Dezembro de 2015;
- c) Resolução 73/254 adotada pela Assembleia Geral da ONU em 20 de Dezembro de 2018.

Atualmente, em todo o Planeta, dos 13 mil signatários do pacto Global, 9 mil são Empresas Privadas, incluindo algumas do Brasil.¹¹

Eis os 10 Princípios do Pacto Global da ONU que a Empresa deve pautar no seu modelo de gestão:

Princípios de Direitos Humanos:

- 1. Respeitar e proteger os direitos humanos;
- 2. Impedir violações de direitos humanos.

Princípios de Direitos do Trabalho:

- 3. Apoiar a liberdade de associação no trabalho e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;
- 4. Eliminar todas as formas de trabalho forçado ou compulsório;
- 5. Abolir o trabalho infantil;
- 6. Banir a discriminação no ambiente de trabalho;

Princípios de Proteção do Meio Ambiente:

- 7. Apoiar abordagem preventiva aos desafios ambientais;
- 8. Promover maior responsabilidade ambiental;
- 9. Incentivar o engajamento de tecnologias que não agredem o meio ambiente;
- 10. Princípio Contra a Corrupção:

Combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.

15. Conclusão

Espera-se que o presente Relatório possa representar um instrumental de serviço eficaz, em condições de propiciar positivo auxílio à implementação progressiva do Compliance, na tarefa diurna de enriquecer e dar prestígio à reputação de uma Empresa, orientando políticas e programas corporativos nas estruturas das planificações seletivas de governança com o

¹¹ Ver: www.unglobalcompact.org

cuidado de impedir a florescência de comportamentos ilícitos ou comprometedores, a exemplo do que vem acontecendo com as manifestações de formas emergentes de crimes transnacionais como a manipulação de mercado de capitais e uso indevido de ativos.

Na arena global, a arquitetura do Compliance tornou-se peça relevante na construção de uma aliança de integridade indutora de boas práticas bem conduzidas, transparentes, responsáveis, íntegras, seguras, promissoras, inclusivas, sustentáveis e merecedoras da crença pública.

Compliance bem estruturado significa dar possibilidades para a Empresa imergir na obra de requalificação, vencer obstáculos e abrir horizontes em prol da construção de um amanhã melhor, sedimentando a capacidade empreendedora na medida da perseverança e dignos propósitos com alto grau de prestígio em favor do bem do mundo.

É o espectro da sensatez que alimenta a vontade da Empresa prosseguir com ânimo, adequação, devotamento, superar desconforto, respeitar compromisso, proteger os direitos humanos e tornar possível o que pretende realizar.

A melhor herança é sublimar-se na virtude do amadurecimento para viver em paz.

16. Modelo de compliance na América Latina com apoio da ONU

Experiência bem sucedida:

Buenas Prácticas en Anticorrupción en Colombia

Modelo aprovado por três instâncias:

1ª. Pacto Global Red Colombia

www.pactoglobal-colombia.org

2ª. Alliance for Integrity in Latin America

www.allianceforintegrity.org

3ª. Oficina de las Naciones Unidas Contra la Droga y el Delito

www.unodc.org/colombia

The *Francis Yearbook of Legal Sciences and Human Rights* is the result of a genuine desire to contribute to the academic world, with its first edition serving as a testimony to the legacy of Prof. Dr. Cândido Furtado Maia Neto. This work, of an inter and transdisciplinary nature, gathers the collaboration of internationally renowned independent professionals from various fields of expertise and aims to provide a practical and pioneering approach through the promotion of respect and dialogue, reflecting the authentic essence of the academic environment and the inherent elegance of intellectual knowledge.

André Luis de Lima Maia Scientific Coordinator

Preface of Prof. Dr. Gilberto Giacoia

1. Alberto M. Binder (Argentina)
2. Alexandre Knopffholz (Brasil)
3. André Lamas Leite (Portugal)
4. André Luis de Lima Maia (Brasil)
5. Ángeles Doñate Sastre (Spain)
6. Catarina Santos Botelho (Portugal)
7. Cristiane de Souza Reis (Portugal)
8. Edmundo Oliveira (Brasil)
9. Estevam Peixoto Pelentir (Brasil)
10. Eugenio Raúl Zaffaroni (Argentina)
11. Felipe Frank (Brasil)
12. Fernanda Carrenho Valiati (Brasil)
13. Fernanda Gonsalves (Brasil)
14. Filipe Pinto (Portugal)
15. Gilberto Giacoia (Brasil)
16. Geremias Irassoque (Brasil)
17. Gemma Escapa García (Spain)
18. Gustavo Britta Scandelari (Brasil)
19. Guilherme de Oliveira Alonso (Brasil)
20. Inmaculada Cubillo Sainz (Spain)
21. Isabel Germán (Spain)
22. José Ignacio González Macchi (Paraguay)
23. José Luis de la Cuesta (Spain)
24. Juan Carlos de Pablo Otaola (Spain)
25. Julia Mezarobba Caetano Ferreira (Brasil)
26. Leonardo Valduga Reckziegel (Brasil)
27. Luis Eduardo Rey Vázquez (Argentina)
28. Manoel Caetano Ferreira Filho (Brasil)
29. Mariana Reis Barbosa (Portugal)
30. Matheus Prestes Cambuzzi (Brasil)
31. Maurício Daniel Monçons Zanotelli (Brasil)
32. Miguel Daladier Barros (Brasil)
33. Paulo Gomes de Lima Júnior (Brasil)
34. Rafael Isidorio Bombazaro (Brasil)
35. René Ariel Dotti (Brasil)
36. Ricardo Antônio Lucas Camargo (Brasil)
37. Rodrigo Chemim (Brasil)
38. Rogéria Fagundes Dotti (Brasil)
39. Ruy Muggiati (Brasil)
40. Susana Cuesta (Spain)
41. Valdir de Freitas Júnior (Brasil)
42. Valéria Prochmann (Brasil)



Francis
YEARBOOK

