

__CÓDIGO DE *COMPLIANCE* E__
INTEGRIDADE CORPORATIVA

**GUIA DE MELHORES
PRÁTICAS DE *COMPLIANCE* NO
ÂMBITO EMPRESARIAL 2023**

O INSTITUTO BRASILEIRO DE DIREITO E ÉTICA EMPRESARIAL – IBDEE

O IBDEE é uma entidade sem fins lucrativos com o objetivo de refletir o Direito, a Governança e o Compliance Empresarial como meios de contribuir para a integridade dos negócios e para a adequada relação dos empresários com o poder público, no sentido de um maior comprometimento ético dos agentes empresariais e políticos, ao mesmo tempo em que incentiva o desenvolvimento econômico sustentável.

PROPÓSITO

O propósito do Instituto é ser referência no estudo do Direito, da Governança e do **Compliance** com vistas à promoção da Ética Empresarial, pautando a sua atuação com rigor científico, criatividade e respeito à ordem constitucional. Com esse Norte, o IBDEE busca influenciar os agentes de nossa sociedade no sentido de um comportamento mais responsável, transparente e ético nos negócios.

Com participação nacional e internacional, o IBDEE atua no sentido de influenciar tomadores de decisão, tanto do setor público quanto do privado, a adotar medidas que inibam os desvios éticos nos negócios.

Presidente	
Gabriela Alves Mendes Blanchet	
Vice Presidente	
André Castro Carvalho	
Diretora Acadêmica	Diretor Financeiro
Aline Moura	Rubens Oliveira
Diretora Administrativa	Diretora Jurídica
Paula Lippi	Carmina Hissa
Diretor Executivo	Diretor de Relações Institucionais
Jair Jaloreto	Guilherme Corona

Para mais informações sobre o Instituto Brasileiro de Direito e Ética Empresarial, visite o site: **www.ibdee.org.br**

Para associar-se ao IBDEE, envie e-mail para: **secretaria@ibdee.org.br**

ÍNDICE

Apresentação	04
Prefácio	05
Título I	
Integridade como compromisso corporativo fundamental	07
Título II	
Da Função de Compliance	08
Título III	
Do Profissional de Compliance	09
Título IV	
Do Comitê de Compliance.....	11
Título V	
Do Programa de Integridade	13
Título VI	
Da Cultura de Integridade	17
Título VII	
Do Escopo do Programa de Integridade	18
Título VIII	
Do Terceiro Setor e da Autorregulação	22
Título IX	23
10 Princípios do Compliance Officer	

APRESENTAÇÃO

A adesão do Brasil a pactos e tratados internacionais da ONU (Organização das Nações Unidas), OEA (Organização dos Estados Americanos) e OCDE (Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico) e a promulgação da Lei da Empresa Limpa (Lei nº. 12.846/2013), reforçaram a responsabilidade das lideranças empresariais brasileiras em empregar e patrocinar esforços para a promoção de uma cultura de integridade e redução do risco de má conduta nas organizações.

O IBDEE - Instituto Brasileiro de Direito e Ética Empresarial tem convicção de que as empresas brasileiras, em uma evolução constante, e demonstram estar comprometidas em estabelecer em suas organizações programas de integridade que sejam eficazes para atender aos requerimentos legais e ao mesmo tempo amadurecem a consciência de que programas eficazes requerem mais do que atendimento a requerimentos legais. Programas eficazes vão além da prevenção e detecção de más condutas e analisam mais profundamente a cultura corporativa como uma das principais alavancadoras da boa conduta e causadoras da má conduta. Olhar para a cultura organizacional torna-se, portanto, imprescindível.

Enquanto antes avaliava-se a eficácia de programas verificando se eles estavam adequadamente desenhados e implementados para prevenir e detectar irregularidades, no padrão emergente avalia-se também se a alta administração está tacitamente incentivando ou pressionando os funcionários a terem boas ou más condutas.

A atualização do arcabouço legal e o reconhecimento de que a cultura corporativa é influenciadora significativa do comportamento e da conduta empresarial influenciaram a atualização deste guia de melhores práticas de compliance e integridade corporativa, como uma contínua contribuição e apoio às empresas brasileiras na jornada em prol da ética empresarial.

Afinal, promover um ambiente de cultura ética genuína e voluntária no ambiente corporativo, é um dos principais desafios globais do séc. XXI.

Desejamos a todos uma ótima leitura!

Gabriela Blanchet
Presidente do IBDEE

Este guia em 2017 teve a colaboração acadêmica de Alan Bittar, Diego Valois Tafur, Felipe Kietzmanann, Luiz Eduardo de Almeida e Ricardo Fontes de Arruda e em 2023 foi revisado e atualizado por Olga Pontes, Marcelo Zenkner e Gabriela Blanchet.

PREFÁCIO

O protagonismo que a cultura da integridade vem adquirindo no âmbito do setor empresarial brasileiro é reforçado a cada dia, seja a partir da elaboração e atualização de normas que dispõem sobre o tema, seja a partir do fortalecimento institucional de órgãos públicos que têm o dever funcional atrelado ao combate à corrupção.

Especialmente quanto à elaboração de normas que tratam do assunto, importante mencionar a Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção), que não só instituiu no Brasil, há exatos dez anos, a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos lesivos à Administração Pública nacional ou estrangeira, como também estimulou empresas a adotarem mecanismos de integridade efetivos para atenuar sanções decorrentes de eventual responsabilização pela prática de atos lesivos previstos na Lei.

As funções de prevenção, detecção e punição de ilícitos, outrora exercidas exclusivamente pelo Estado de forma limitada, dada a complexidade da tarefa e os custos elevados que enseja, agora são compartilhadas com as entidades empresariais, por meio de sistemas de controle interno, adoção de mecanismos de integridade, estímulo à denúncia de irregularidades e aperfeiçoamento das instâncias de governança.

A tutela indireta do interesse público, compassada com os interesses inerentes às relações econômicas privadas, representa uma evolução da teoria da empresa, reforçando a função social das organizações empresariais e seu reconhecimento como espaço de concreção do Estado Democrático de Direito e realização dos objetivos da República.

Nesse cenário, as empresas se transformam em instrumentos de promoção da conformidade. No aspecto jurídico, o conjunto de normas que emergem desse novo papel empresarial faz emergir uma nova disciplina, o Direito da Conformidade, que atua em articulação com outros ramos do Direito para que, no âmbito privado, os objetivos da empresa sejam alcançados cumprindo-se as regras e, no âmbito público, sejam preservados os interesses da coletividade e a integridade do Estado.

Nota-se que os programas de integridade se apresentam cada vez mais completos e condizentes com seu propósito – sem dúvidas, a experiência acumulada ao longo dos anos de vigência da Lei Anticorrupção, desde os primeiros manuais orientadores publicados pela Controladoria-Geral da União, contribuiu para o aprimoramento dos mecanismos de integridade das empresas.

Indubitavelmente, o Direito da Conformidade está em constante evolução, o que demanda regular atualização dos sistemas de integridade. Cito, como exemplo, a ampliação das funções de compliance para alcançar todos os aspectos da atividade empresarial, em atendimento a normas que não dizem respeito, diretamente, à integridade e ética no relacionamento com o Poder Público – afinal, estar em conformidade compreende muito além do combate à corrupção. Também merece registro a preocupação contínua com o aprimoramento da cultura organizacional, associando-se os rígidos sistemas de controle

às inovadoras políticas de incentivo ao comportamento ético espontâneo. Nesse estágio de maturidade, que ultrapassa a mera preocupação em receber uma sanção pela prática de ilícito, o programa de integridade é internalizado pela organização como algo que faz parte do seu propósito e é assim percebido por seus integrantes e por terceiros com os quais ela se relaciona.

É justamente nesse contexto que se situa a importância deste Guia, que contribui profundamente para o fomento do compliance no setor empresarial brasileiro por meio do estabelecimento de orientações precisas e atualizadas quanto aos principais elementos que devem compor um sistema de integridade.

Em meio a tudo isso, a importância do IBDEE para o fomento da cultura da integridade no âmbito empresarial brasileiro é digna de nota. Por meio da nova versão deste Guia, a entidade, mais uma vez, se mostrou comprometida com a promoção da responsabilidade empresarial, cumprindo o seu propósito de influenciar os agentes de nossa sociedade no sentido de um comportamento mais responsável, transparente e ético nos negócios, sem o que não evoluiremos como sociedade.

Valdir Moysés Simão
Advogado, Ex-Ministro da Controladoria-Geral da União e do Planejamento



INTEGRIDADE COMO COMPROMISSO CORPORATIVO FUNDAMENTAL

Artigo 1º. A empresa assume o pleno compromisso de melhorar o bem-estar de todas as pessoas sobre as quais suas operações têm impacto (stakeholders), sejam elas: colaboradores, fornecedores, comunidades, clientes/consumidores e até mesmo as futuras gerações e o próprio planeta.

Artigo 2º. Os membros da alta administração se comprometem a liderar pelo exemplo, devendo se apresentar como referências de integridade tanto no plano pessoal como profissional. Devem, ainda, compartilhar características como disciplina, firmeza, coragem, capacidade de manter as pessoas em altos padrões, pensamento estratégico, inteligência, empatia, atitude colaborativa, curiosidade e desejo de entender os principais impulsionadores de uma empresa, como a tecnologia.

Artigo 3º. A empresa, em todas as situações, conduz seus negócios respeitando os direitos humanos e a dignidade da pessoa. Para tanto, cumpre todos os requisitos legais aplicáveis e respeita os regramentos e convenções reconhecidas internacionalmente. Assim, não tolera, permite, compactua ou realiza negócios que envolvam qualquer tipo de trabalho infantil, forçado ou em condição análoga à de escravidão, exploração sexual de crianças e adolescentes e tráfico de seres humanos. Da mesma forma, a empresa, em todas as situações, conduz seus negócios respeitando os limites do planeta, o meio ambiente e a biodiversidade, para tanto cumprindo todos os requisitos legais aplicáveis e respeitando os regramentos e convenções reconhecidas internacionalmente e aplicáveis ao negócio.

Artigo 4º. A empresa está integralmente comprometida com a promoção da integridade corporativa em todos os âmbitos em que atua e cumpre a legislação Nacional e internacional relacionadas à prevenção e ao combate à Corrupção.



DA FUNÇÃO DE COMPLIANCE

Artigo 5º. O **Compliance** é uma função indispensável nas empresas, independentemente do seu porte e do seu segmento, e visa assegurar que o exercício das suas atividades se dê de forma sustentável, em estrita conformidade com o ordenamento jurídico e as normas aplicáveis ao negócio, bem como em consonância com elevados padrões éticos e responsabilidade social.

Artigo 6º. A função do **Compliance** no âmbito empresarial se presta a auxiliar a alta administração, os demais órgãos de governança corporativa e a organização em geral em prol dos objetivos indicados no art. 5º, acima, de modo que cada integrante da organização se torne um agente de integridade, quaisquer que sejam as suas atribuições.



DO PROFISSIONAL DE COMPLIANCE

Parágrafo Único. o profissional de **Compliance** deverá manter-se atualizado, buscando oportunidades de educação continuada e de desenvolvimento e de habilidades pessoais e profissionais para exercer a função.

Artigo 8º. A função de **Compliance** deverá ser liderada por um profissional sênior, aqui designado, genericamente, **Compliance Officer**, que deverá possuir autonomia e independência necessárias, com reporte ou acesso direto ao Conselho de Administração ou ao Comitê de Auditoria do Conselho para zelar pelo cumprimento das orientações que compõem o Programa de integridade em todos os níveis da organização.

Parágrafo 1º. o **Compliance Officer** deverá dispor dos recursos necessários ao exercício adequado das suas funções, tais como equipe, orçamento próprio e autonomia para contratação conforme a necessidade.

Parágrafo 2º. o **Compliance Officer** deverá ter livre acesso a funcionários, reuniões, treinamentos e a informações da Empresa. Isso inclui e não se limita a documentos como o balanço e demonstrações financeiras e documentos de apoio, contratos com fornecedores, sócios e parceiros de negócio, registros contábeis, entre outros.

Parágrafo 3º. o **Compliance Officer** poderá, sempre que necessário, convocar a qualquer tempo órgãos societários e comitês diretivos, orientativos e fiscalizadores das empresas, notadamente, em se tratando de sociedades anônimas ou sociedades empresárias limitadas de grande porte, a **Assembleia Geral de Acionistas**, o **Conselho de Administração** e o **Conselho Fiscal**.

Parágrafo 4º. em empresas multinacionais, sempre que possível, o **Compliance Officer** deverá possuir linha de reporte para a função de **Compliance** ou outra fun-

ção relacionada a controles internos em nível regional ou global, fortalecendo sua independência em relação à administração local da empresa.

Parágrafo 5º. os deveres do **Compliance Officer** podem variar dependendo do tamanho e estrutura da empresa e da abrangência e do escopo do programa.



DO COMITÊ DE COMPLIANCE

Artigo 9º. É recomendado que as empresas mantenham um **Comitê de Compliance (Comitê de Integridade ou Comitê de Ética)**, independentemente da nomenclatura adotada, liderado pelo **Compliance Officer** e com participação das principais lideranças relacionadas a atividades de controle, tais como **Gerência Geral** e dos departamentos **Jurídico, Regulatório, Financeiro e Recursos Humanos**, conforme a estrutura de cada empresa. O Comitê de Compliance poderá incluir, como membros efetivos ou pontualmente convidados, outras lideranças de outras áreas eminentemente de risco ou terceiros especializados. Membros efetivos ou não, não devem fazer parte de processos deliberativos quando conflitados.

Parágrafo 1º. a empresa deverá formalizar e divulgar a existência, a composição e as atribuições do **Comitê de Compliance**.

Parágrafo 2º. o Comitê de Compliance deverá se reunir com periodicidade razoável para assegurar acompanhamento frequente de temas relevantes, conforme Parágrafo 3º., abaixo, em geral, no mínimo, a cada seis meses, bem como, a qualquer tempo, para discutir e deliberar sobre temas pontuais.

Parágrafo 3º. sem prejuízo de outros fóruns, o Comitê de Compliance deverá:

- a)** analisar e discutir áreas de risco específicas, participando do processo de avaliação de riscos;
- b)** apoiar no desenvolvimento e revisão de políticas e procedimentos, sobre orientações de conduta éticas;
- c)** revisar o programa de conformidade com foco na manutenção da eficácia e no aprimoramento contínuo;
- d)** empregar e patrocinar esforços para a promoção de uma cultura de integridade.

Artigo 10º. Sem prejuízo da competência do **Comitê de Compliance**, o **Programa de Integridade** e temas relevantes relacionados à função de Compliance deverão ser co-

nhecidos e apoiados pela alta administração, sendo recomendável, para tanto, que Compliance e integridade sejam temas frequentes das reuniões (inclusive do Conselho de Administração) e da estratégia de negócios e comunicação da empresa.

Artigo 11º. Todas as reuniões e deliberações do **Comitê de Compliance** deverão ser documentadas, ressalvada a confidencialidade dos dados, conforme as normas aplicáveis.



DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Capítulo I - Fundamentos do Programa de Integridade

Artigo 12º. É responsabilidade da empresa estabelecer um programa de integridade efetivo que considere os riscos variados e derivados por, entre outros fatores, o cenário regulatório e legal, a localização das operações, o setor da indústria, a competitividade do mercado, clientes e parceiros em potencial, transações com agentes públicos, uso e dependência de terceiros, despesas com presentes, viagens entretenimento, doações, investimento social privado, patrocínio e os anseios legítimos da sociedade.

Parágrafo Único. é esperado dos profissionais de Compliance e da alta administração que envidem esforços para que os Programas de Compliance sejam cada vez mais alinhados a elevados padrões de ética empresarial e de responsabilidade social das empresas, que não se limitem a assegurar conformidade com a lei e a regulação aplicável ao setor e que principalmente estejam integrados nas operações da empresa.

Artigo 13º. O **Programa de Integridade** deve ser composto, no mínimo, por:

- a)** processo de avaliação de riscos;
- b)** conjunto de políticas, práticas e procedimentos corporativos, que suportam o compromisso empresarial de atuar em conformidade com as leis e regulamentos vigentes aplicáveis e que visem reduzir os riscos identificados como parte do processo de avaliação de risco;
- c)** planos de treinamentos e de comunicação para transmitir orientações e informações de maneira adaptada ao público-alvo e que principalmente promovam uma cultura organizacional que encoraje a conduta ética;
- d)** mecanismos eficientes e confiáveis de identificação de desvios de conduta, tais como, canal de denúncia, monitoramentos, auditorias internas e externas;
- e)** diligência, baseada em risco, do relacionamento com terceiros, e;
- f)** sistema de consequência.

Capítulo II - Avaliação de Riscos

Artigo 14º. O processo avaliação de risco é a base para o desenvolvimento de um programa de integridade eficaz e viabiliza que a Empresa defina prioridades e faça uso mais eficiente dos recursos disponíveis.

Parágrafo 1º. os critérios e metodologia utilizados para a identificação, avaliação, classificação e mitigação de risco devem ser formalizados em políticas e procedimentos corporativos.

Parágrafo 2º. a alocação de recursos, tempo e atenção empresarial deve ser proporcional ao tamanho e exposição do risco.

Parágrafo 3º. lições aprendidas da própria empresa ou de outras empresas que operam no mesmo setor ou região devem ser contempladas no processo de avaliação de riscos.

Capítulo III - Políticas e Procedimentos Corporativos

Artigo 15º. As regras e orientações de cada empresa deverão ser materializadas por meio de políticas e procedimentos corporativos (dentre outras formas e denominações possíveis), sendo tipicamente "política" um conjunto de princípios e regras gerais, e "procedimento" um conjunto de regras de conduta específicas e respectivos responsáveis, embasando controles e processos internos.

Parágrafo Único. as políticas e procedimentos corporativos deverão ser formalizadas e publicadas em linguagem acessível, para que sejam compreensíveis e deverão estar disponíveis para todos. Existindo operações multinacionais, deverão ser traduzidas para quantos idiomas forem necessários, de acordo com a sua abrangência.

Capítulo IV - Plano de Treinamento e Comunicação Corporativa

Artigo 16º. As regras de conduta de cada empresa devem ser plenamente assimiladas pelos seus destinatários. Para tanto, a empresa deverá estruturar um plano consistente de treinamento a associados e a colaboradores em geral, internos e externos.

Parágrafo 1º. o nível de compreensão acerca dos treinamentos deverá ser medido periodicamente, com vistas a assegurar sua eficiência.

Parágrafo 2º. é recomendável que se busque engajamento efetivo por parte dos destinatários dos treinamentos, não apenas expondo regras de conduta exigidas, mas também estimulando discussões sobre seus fundamentos, dentre outros métodos de aprendizado.

Capítulo V - Mecanismos de Identificação de Desvios de Conduta

Artigo 17º. A empresa deverá assegurar o funcionamento de mecanismos de identificação de desvios de conduta, tais como canal de denúncias (interno ou externo), monitoramentos e auditorias internas e externas, assegurando sua própria capacidade de identificar desvios em seus controles e processos internos, para posterior adoção das medidas necessárias.

Parágrafo 1º. para que o canal de denúncias seja confiável e efetivo, a empresa deverá assegurar:

- a) a independência do processo de recepção;
- b) o anonimato do denunciante;
- c) a confidencialidade das informações reportadas;
- d) a conclusão oportuna e completa das investigações internas por profissionais qualificados e independentes ao fato investigado;
- e) proibição de qualquer forma de retaliação contra o denunciante, bem como, o tanto quanto possível, proteger sua confidencialidade quando o relato não for anônimo.

Parágrafo 2º. o canal de denúncias deve ser divulgado para todos os públicos de relacionamento com a empresa, inclusive a cadeia de valor, que deverá assegurar que, pelo menos, os funcionários conhecem o canal, e se sentem confortáveis em usá-lo.

Parágrafo 3º. ao identificar episódios de desvios de conduta, a empresa deverá analisar as suas causas e adotar as medidas necessárias, tais como aplicação de penalidade a infratores, desde que prévia e adequadamente instruídos quanto às regras de condutas descumpridas; a melhoria ou a remediação de planos de treinamento, controles e/ou processos internos; e/ou a autodenúncia às autoridades públicas competentes, na forma da legislação aplicável.

Capítulo VI - Sistema de Consequências

Artigo 18º. Em nome da confiança que a empresa deposita em seus Colaboradores, todos aqueles sobre os quais for lançada uma denúncia terão a oportunidade de se manifestar previamente à aplicação de uma sanção de natureza disciplinar.

Parágrafo 1º. a empresa sempre considerará nesses procedimentos as circunstâncias do caso concreto, o histórico do empregado, a natureza e a gravidade do ato, bem como suas consequências. Isso porque, no dia a dia do exercício das suas atividades profissionais, é possível que ocorram erros de boa fé, os quais podem até servir para o aperfeiçoamento de normas, processos e práticas.

Parágrafo 2º. as Medidas Disciplinares são aplicáveis a todos os Colaboradores, de maneira isonômica e sem qualquer privilégio, independentemente de seu nível

hierárquico. Elas serão proporcionais à natureza e à gravidade da violação, podendo variar desde advertência até demissão por justa causa, sem prejuízo das sanções administrativas, civis e penais, quando aplicáveis, nos termos da respectiva legislação.

Capítulo VII - Diligência do Relacionamento com Terceiros

Artigo 19º. A empresa deverá assegurar a existência formal e rastreável de processo de identificação, avaliação e controle dos possíveis riscos ao longo do ciclo de vida de relacionamento com seus terceiros, por exemplo: fornecedores, distribuidores, vendedores, agentes.

Parágrafo Único. o processo de diligência do terceiro deve começar durante o processo de contratação do terceiro e se estender até o fim do relacionamento da relação. Durante e contratação deverá existir mecanismos que garantam:

- a)** formalização da relação em contrato que descreva os serviços a serem prestados, condições e termos de pagamento apropriados;
- b)** que os serviços contratados serão prestados e que a remuneração será adequada.



DA CULTURA DE INTEGRIDADE

Artigo 20º. É dever de todos os colaboradores da empresa, diretos e indiretos, e em especial da alta administração, vivenciar os **valores da integridade** e integrá-los à cultura organizacional, à sua visão, à sua missão e aos seus objetivos estratégicos.

Parágrafo Único. são elementos indispensáveis de um sistema de integridade o fomento e a manutenção de uma cultura de integridade no ambiente organizacional.

Artigo 21º. Além do estabelecimento efetivo de um **Programa de Integridade** na empresa, a alta administração deverá adotar ações efetivas para fomentar a integração do **Compliance** à cultura da empresa, tais como:

- a)** utilizar a experiência de desvios de conduta identificados para aprimorar regras, treinamentos e/ou controles e processos internos;
- b)** exigir formalmente compromisso com suas regras de conduta por parte de associados e colaboradores em geral, internos e externos, inserindo cláusula neste sentido em contratos de trabalho e contratos com parceiros, fornecedores e prestadores de serviço;
- c)** definir e implementar processo de reconhecimento e remuneração vinculado à uma conduta ética consistente que leve em consideração o comportamento de associados e colaboradores em geral, e não apenas os resultados atingidos nas suas funções, para avaliação da sua performance, com possíveis impactos em sua remuneração e progressão de carreira.



DO ESCOPO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Capítulo I - Temas Fundamentais de Compliance

Artigo 22º. É recomendado que todo **Programa de Integridade** vise a defesa dos direitos humanos, dos direitos dos trabalhadores, dos direitos dos consumidores, da ordem econômica e do meio-ambiente, independentemente das atividades de cada empresa.

Artigo 23º. Antes de elaborar ou revisar seu **Programa de Integridade**, cada empresa deverá avaliar minuciosamente quais os riscos inerentes às suas atividades, ponderando aspectos tais como frequência, probabilidade e relevância, a fim de determinar regras, treinamentos, controles e processos internos adequados para sua mitigação.

Artigo 24º. Sem prejuízo dos temas a seguir, tipicamente compreendidos na área de atuação dos profissionais de Compliance, a empresa deverá estar estruturada também para assegurar aderência a outras classes de normas, geralmente de responsabilidade compartilhada por diversas áreas, dentre as quais destacamos:

a) Compliance Contábil, com principal referência das **Normas Gerais de Contabilidade do Conselho Federal de Contabilidade**, conforme Decreto-Lei de nº. 9.295, de 27 de maio de 1946;

b) Compliance Fiscal e Tributário, com principal referência o **Código Tributário Nacional**, Lei nº. 5.172, de 25 de outubro de 1996, bem como os regulamentos dos órgãos fazendários;

c) Compliance Trabalhista, com principal referência da **Consolidação das Leis do trabalho**, Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943;

d) Compliance Consumista, com principal referência do **Código de Defesa do Consumidor**, Lei nº. 8.078, de 11 de setembro de 1990;

e) Compliance Ambiental, com principal referência a Lei nº. 9.605, de 12 de fevereiro de 1998;

f) Compliance LGPD, com principal referência a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), Lei nº 13.709 de 14 de agosto de 2018.

Capítulo II Combate à Corrupção

Artigo 25º. Todo **Programa de Integridade** deverá englobar o combate à corrupção, ou seja, quaisquer atos que atentem contra o patrimônio público nacional ou estrangeiro, contra princípios da administração pública ou contra os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, notadamente o suborno de funcionários públicos, nacionais ou estrangeiros, com destaque para os dispositivos da Lei nº. 12.846, de 1º de agosto de 2013, e do Decreto nº 11.129 de 29 de julho de 2022.

Parágrafo 1º. as empresas devem considerar, ainda, as leis anticorrupção dos países em que operam, bem como as leis anticorrupção de abrangência extraterritorial, com destaque para a **Foreign Corrupt Practices Act** (FCPA, lei norte-americana, de 1977) e a **UK Bribery Act** (UKBA, lei britânica, de 2010).

Parágrafo 2º. ao regular internamente sobre tal tema, é recomendável que as empresas levem em consideração as orientações da Controladoria-Geral da União, atual Ministério da Transparência, Fiscalização e Controle, com destaque, conforme o tipo de empresa, para o Guia de Integridade Pública, o **Guia de Implantação de Programas de Integridade em Empresas Estatais**, o **Programa de Integridade: Diretrizes para Empresas Privadas** e a **Cartilha - Integridade para Pequenos Negócios**.

Artigo 26º. O **Programa de Integridade** da empresa que participe de licitações ou firme contratos com a Administração Pública deverá englobar o combate à fraude à licitação ou aos contratos administrativos, com destaque para os dispositivos da Nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos – Lei nº 14.133 de 01 de abril de 2021.

Artigo 27º. O **Programa de Integridade** da empresa que possua relação com agentes políticos e/ou públicos deverá englobar o combate ao favorecimento ilegal e aos conflitos de interesses de ordem pública, com destaque para os dispositivos da Lei nº. 8.112, de 11 de dezembro de 1990 e da Lei nº. 8.429, de 2 de junho de 1992.

Artigo 28º. O **Programa de Integridade** da empresa que possua títulos ou valores no mercado de valores mobiliários deverá englobar o combate à prática de uso indevido de informação privilegiada (insider trading), dentre outras infrações ao mercado de capitais, com destaque para os dispositivos da Lei nº. 6.385, de 7 de dezembro de 1976 e normas emitidas pela **Comissão de Valores Mobiliários – CVM**.

Parágrafo Único. ao regular internamente sobre tal tema, é recomendável que as empresas levem em consideração as orientações da **Comissão de Valores Mobiliários – CVM**, com destaque para as recomendações da CVM Sobre Governança Corporativa e para o Código Brasileiro de Governança Corporativa – Companhias Abertas.

Capítulo III - Combate aos Conflitos de Interesse e Corrupção Privada

Artigo 29º. Todo **Programa de Integridade** deverá englobar o combate aos conflitos de interesse potenciais e efetivos e corrupção na esfera privada por parte de associados e colaboradores em geral, internos e externos, que possam prejudicar a própria empresa ou as partes interessadas.

Parágrafo 1º. o **Programa de Integridade** deverá resguardar quaisquer partes interessadas em relação a hipóteses de conflitos de interesse e corrupção privada, tais como sócios, acionistas e investidores; associados e colaboradores em geral; parceiros, fornecedores e prestadores de serviços em geral; concorrentes; entidades e agentes da administração pública e do terceiro setor; bem como consumidores e usuários dos seus produtos e serviços.

Parágrafo 2º. o **Programa de Integridade** deverá compreender práticas que possam ensejar conflitos de interesse potenciais ou efetivos ou corrupção privada, tais como doações, subvenções, patrocínios, brindes, presentes, entretenimentos e hospitalidades.

Artigo 30º. Dentre a ampla variedade de hipóteses de conflitos de interesse e de corrupção privada, cada empresa deve priorizar em seu **Programa de Integridade**, conforme as suas atividades, o combate daquelas que possam prejudicar consumidores e usuários, tais como a busca de maximização de lucros que possa comprometer a qualidade e/ou incentivar o uso indiscriminado, excessivo ou desnecessário dos seus produtos e serviços.

Capítulo IV - Combate às Infrações Contra a Ordem Econômica

Artigo 31º. Todo **Programa de Integridade** deverá englobar o combate às infrações contra a ordem econômica, ou seja, a dominação de mercado relevante de bens ou serviços, o aumento arbitrário de lucros, o exercício abusivo de posição dominante, bem como quaisquer atos que prejudiquem a livre concorrência ou a livre iniciativa, com destaque para os dispositivos da Lei nº. 12.529, de 30 de novembro de 2011.

Parágrafo Único. – ao regular internamente sobre tal tema, é recomendável que as empresas levem em consideração as orientações do **Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE)**, com destaque para o **Guia Programas de integridade: Orientações sobre Estruturação e Benefícios da Adoção dos Programas de Compliance Concorrencial**.

Capítulo V - Combate à Lavagem ou Ocultação de Bens, Direitos e Valores

Artigo 32º. O **Programa de Integridade** da empresa cuja atividade envolva captação, intermediação ou aplicação de recursos financeiros de terceiros, compra e venda de moeda estrangeira ou ouro como ativo financeiro ou instrumento cambial, administração ou outras atividades relacionadas a títulos ou valores mobiliários, além de outras atividades que propiciem os crimes em referência, deverá englobar o

combate à lavagem ou ocultação de, com destaque para os dispositivos da Lei nº. 9.613, de 3 de março de 1998.

Parágrafo 1º. as empresas indicadas no Artigo 32º, caput, acima, devem considerar que as medidas de prevenção à lavagem ou ocultação de bens, direitos e valores se prestam igualmente a coibir o financiamento ao terrorismo e ao crime organizado.

Parágrafo 2º. ao regular internamente sobre tal tema, é recomendável que as empresas levem em consideração as orientações do **Conselho de Controle de Atividades Financeiras (COAF)** do Ministério da Fazenda, com destaque para o **Cem Casos de Lavagem de Dinheiro** e os volumes da **Coletânea de Casos Brasileiros de Lavagem de Dinheiro**.

Capítulo VI - Compliance Regulatório

Artigo 33º. O **Programa de Integridade** da empresa que atue em setor regulado pela administração pública, deverá compreender o arcabouço regulatório da respectiva entidade responsável, com destaque para as seguintes:

a) Conselho Monetário Nacional (CMN) e Banco Central do Brasil (BACEN), para empresas que atuem no setor financeiro, conforme definições da Lei nº. 4.595, de 31 de dezembro de 1964, e demais legislação aplicável;

b) Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA), para empresas que atuem no setor de medicamentos, produtos para saúde, alimentos, cosméticos, saneantes e agrotóxicos, dentre outras atividades sujeitas a controle sanitário, conforme definições da Lei nº. 9.782, de 26 de janeiro de 1999, e demais legislação aplicável;

c) Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS), para empresas que atuem no setor de assistência à saúde complementar, conforme definições da Lei nº. 9.961 de 28 de janeiro de 2000, e demais legislação aplicável;

d) Agência Nacional de Telecomunicações (ANATEL), para empresas que atuem no setor de telecomunicações, conforme definições da Lei nº. 9.472, de 16 de julho de 1997, e demais legislação aplicável;

e) Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL), para empresas que atuem no setor de energia elétrica, conforme definições da Lei nº. 9.427, de 26 de dezembro de 1996, e demais legislação aplicável;

f) Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP), para empresas que atuem no setor de petróleo, gás natural e biocombustíveis, conforme definições da Lei nº. 9.478, de 6 de agosto de 1997, e demais legislação aplicável;

g) Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC), para empresas que atuem no setor de aviação civil e infraestrutura aeronáutica e aeroportuária, conforme definições da Lei nº. 11.182, de 27 de setembro de 2005, e demais legislação aplicável;

h) Agência Nacional de Transportes Terrestres (ANTT), para empresas que atuem no setor de infraestrutura rodoviária e ferroviária federal e prestação de serviços de transporte terrestre, conforme definições da Lei nº 10.233, de 05 de junho de 2001.



DO TERCEIRO SETOR E DA AUTORREGULAÇÃO

Artigo 34 °. É recomendável que as empresas apoiem e atuem ativamente em associações idôneas, a partir das quais possam compartilhar, debater e promover melhores práticas de Compliance, contribuindo com a uniformização do comportamento ético em âmbito empresarial.

Parágrafo Único. as associações empresariais deverão adotar todas as medidas necessárias para que as empresas associadas se abstenham de discutir preços, acordos ou ações que possam afetar a livre concorrência ou a livre iniciativa.

Artigo 35 °. É recomendável que as associações formulem códigos de autorregulação, cada vez mais alinhados a elevados padrões de ética empresarial e de responsabilidade social das empresas e não apenas limitados a assegurar conformidade com a lei e a regulação aplicável ao setor, notadamente para regular condutas relativas a práticas comerciais e promocionais comuns entre as empresas associadas.

Parágrafo Único. para assegurar efetividade, as associações deverão adotar medidas para fiscalizar e assegurar o cumprimento dos códigos de autorregulação por parte das empresas associadas, sob pena de sanções, tais como advertência, multa a ser revertida a instituição filantrópica, suspensão parcial ou total de direitos ou expulsão dos quadros associativos.

Artigo 36°. As associações empresariais deverão se valer do seu conhecimento coletivo sobre o setor e/ou sobre determinado tema relacionado ao seu objeto social para contribuir ativamente com o **Poder Público**, visando ao progresso de determinado mercado e da sociedade como um todo, notadamente por meio da manifestação em consultas públicas e apresentação de comentários a projetos de lei e atos normativos.

Realização: www.ibdee.org.br



10 PRINCÍPIOS DO COMPLIANCE OFFICER

- 1) **Seja Integro.** Seja honesto, inteiramente correto e irrepreensível na sua conduta, em quaisquer circunstâncias. Não cedas diante do poder, de pressões, de benefícios ou caminhos mais fáceis.
- 2) **Seja Corajoso.** Seja firme e inabalável diante de qualquer poder ou pressão. Nunca se acovarde pelo risco iminente de retaliações, perseguições e preste contas a sua consciência.
- 3) **Seja Leal.** Seja leal a princípios, valores e não negocie a verdade, mesmo diante de situações difíceis, delicadas e constrangedoras.
- 4) **Seja um Exímio Investigador.** Não pré-julgue. Conclua apenas acerca 'de fatos' e 'não de pessoas'. Conclua apenas com base em evidências, e não em julgamentos pessoais.
- 5) **Seja Minucioso.** A excelência se encontra na percepção, na análise e no tratamento dos detalhes. Seja questionador, curioso e detalhista e não ignore fatos, ainda que pequenos.
- 6) **Seja Inovador.** Mantenha a mente aberta para aprender, para se desenvolver e inovar, buscando soluções criativas e responsáveis para endereçar desafios da profissão.
- 7) **Seja Humilde.** Reconheça que não sabe tudo e que pode errar. O reconhecimento de sua eterna imperfeição o levará cada vez mais alto e mais longe.
- 8) **Seja Empático.** Cultive o bom diálogo com todos. O diálogo é fundamental para a construção de pontes e para o fortalecimento da confiança e da cultura de integridade.
- 9) **Escute antes de falar, e ouça para entender, não apenas para contestar.** As melhores decisões e ideias surgem quando pessoas, com visões de mundo diferentes, se reúnem com sabedoria para influenciarem, com humildade para serem influenciadas, dispostas a aprenderem, e não para refutarem.
- 10) **Seja parte da missão.** A reputação da organização depende das ações de cada colaborador, e do cumprimento das suas funções como Compliance Officer. Faça tudo que estiver ao seu alcance para atingir os resultados desejados e para que sua organização alcance uma reputação ilibada.

