



P R E F E I T U R A
ITU

SECRETARIA MUNICIPAL
DE COMPLIANCE E TRANSPARÊNCIA

Compliance no Setor Público

Prefeitura da Estância Turística de Itu

Introdução

O setor público é um ambiente de crescente mudança e vulnerabilidade em suas relações com a sociedade e o mercado.

No passado, o setor público e as empresas privadas eram realizadas na base da confiança. Atualmente, a visibilidade das instituições, trazidas pela mídia dessa nova era, leva ao conhecimento quase que imediato.

A cultura do Compliance cria um ambiente comprometido com a licitude, instituindo uma visão de previsibilidade quanto aos prejuízos que se têm quando não se estabelece a conformidade, principalmente na prestação dos serviços públicos à população ou na aplicação dos recursos públicos de forma transparente.

Estabelecer a cultura de Compliance no setor público não protege apenas a organização quanto à sua reputação e confiança pública, mas será o alicerce para instituir um plano de integridade, recomendado por legislações governamentais.

1. COMPLIANCE NO SETOR PÚBLICO

Quais palavras surgem em sua cabeça que podem definir COMPLIANCE?

Contribuindo para a estruturação de um plano de integridade, vem da clareza de ideias relacionadas às boas práticas de governança, não apenas para combater a corrupção e as más condutas nas relações entre o setor público e empresas particulares.

Qual a importância do Compliance para a Gestão Pública?

O impacto alcança tal dimensão, porque afeta negativamente segmentos essenciais do setor público: setor de contratações e licitação, setor de gestão de pessoas, setores jurídicos e financeiros, setor de segurança e dados, setor de gestão de saúde, entre outros, criando um sistema econômico paralelo (e lícito), o que arruína os recursos públicos.

Por esse fato, as instituições precisam estabelecer uma equipe multidisciplinar e um setor de compliance, além de uma cultura de prevenção de corrupção e fraudes, um sistema de gestão.

No Brasil, tem-se a lei 12.846/2013, que representou o “nascido” do Compliance, inicialmente para ser implantado nas empresas privadas que tinham relação contratual com a administração pública. Com o passar dos anos, o Compliance volta-se para o cumprimento de políticas públicas, além de combater a corrupção ligada aos desvios de recursos no setor público.

1.1 CONTEXTO GERAL E HISTÓRICO

O termo inglês Compliance refere-se ao cumprimento normativo, interno e externo, das empresas em relação a leis governamentais, políticas, normas regulamentadoras, entre

outras, estabelecido a partir da gestão de estratégias corporativas voltadas a prevenir condutas ilícitas das organizações.

A expressão “Compliance” se origina do verbo inglês “to comply”, cujo significado, em síntese, é cumprir, executar, concordar, adequar-se, satisfazer o que lhe foi imposto através de ordens legais ou de origem interna, institucionalmente.

É um sistema de gestão, uma ferramenta estratégica, uma estrutura com pessoas, documentos, procedimentos e ferramentas que as organizações adotam – geralmente exigidas por alguma legislação.

Entre os critérios para se estabelecer o Compliance, estão a regulamentação de boas práticas de governança, a criação de um código de condutas voltado para a ética, a prevenção de riscos reputacionais, a proteção de dados, o mapeamento de riscos organizacionais, o combate a corrupção, ao suborno, à lavagem de dinheiro e outros.

O Compliance realmente surgiu a partir de 1970 nos EUA, ganhando forças em países como Reino Unido e Alemanha em anos posteriores.

1.1.1 RISCOS DE COMPLIANCE

O estudo dos riscos de Compliance, aplica-se na identificação de riscos consideráveis, em especial por não observância às normativas legais, somados aos riscos reputacionais (aqueles que comprometem a imagem das instituições). O Risco é um evento composto de três elementos: Chance, Escolha e Consequência.

1.1.2 LAVAGEM DE DINHEIRO

Um tema bastante explorado sob a ótica de Compliance envolve os mecanismos de prevenção a lavagem de dinheiro, que alguns conhecem como PLD e outros como AML e, eventualmente, até como crimes que têm como objetivo disfarçar origens ilícitas de recursos ou transações não adequadas acerca das normas vigentes sobre o tema.

1.1.3 CORRUPÇÃO E SUBORNO

Penalidades e danos à imagem pela prática de atos contra a Administração Pública, nacional ou estrangeira, conforme previstos no ordenamento jurídico brasileiro. Com a finalidade de evitar a prática de atos de corrupção, o ordenamento jurídico congrega diversos instrumentos de combate à corrupção, tais como a Lei n.º 8.429/1992 (Lei de Improbidade Administrativa), o Código Penal, as leis que definem os denominados crimes de responsabilidade (Lei n.º 1079/1950 e Decreto-Lei n.º 201/1967) a LC n.º 135/2010 (Lei Ficha Limpa), que alterou a LC n.º 64/1990 para estabelecer novas hipóteses de inelegibilidade, entre outros diplomas legais. Para decretar que estamos com o Compliance e Transparencia. Est

1.2 ESTRUTURAÇÃO E PILARES DE COMPLIANCE

Após análise, entra em cena a necessidade de elaboração de um código de conduta e política de Compliance.

Para que o código de conduta e política de Compliance tenha efetividade, é preciso treinamento e comunicação quanto à percepção dos riscos pelo “não cumprimento” de legislações, normas, políticas internas e externas a que a instituição está submetida.

Para que haja o acompanhamento da própria estruturação do Compliance e sua execução na instituição, é necessário que haja controles internos para verificar se todos os pilares do Compliance estão se desenvolvendo eficazmente, se tudo está sendo efetivamente cumprido e se há alguma lacuna ou entrave para a efetivação do Compliance como uma função de governança.

Havendo o descumprimento dos códigos de conduta e ética, fragilidade dos controles internos na mitigação dos riscos de Compliance, existe a necessidade de um canal de comunicação (denúncias).

Desde a criação da Lei Sarbanes-Oxley e impulsionadas pelos relevantes fatos de corrupção ocorridos no Brasil, foram elaboradas e aprovadas diversas legislações, normas e orientações relevantes relacionadas à governança na esfera do Compliance, as quais podemos citar:

1.2 BENEFÍCIOS DO COMPLIANCE

- a) Reputação; visa manter a Marca (Prefeitura/Gestão) Transparente e Ética;
- b) Ambiente de trabalho; contribui para o crescimento pessoal e profissional.

1.3 COMPLIANCE PARA A GOVERNANÇA PÚBLICA

O compliance tem uma relação com a governança pública em frases anteriores, considerado um mecanismo de controle financeiro, uma estratégia para combate à corrupção na relação entre empresas privadas e o poder público.

Um sistema de Compliance não protege apenas a organização em si, mas também a sociedade e as parcerias formadas como um todo, incluindo a reputação de seus funcionários e gestores.

Tais medidas da referida lei (código) visam evitar, detectar e sanar qualquer tipo de desvio, seja um ato ilícito, fraudes ou simplesmente irregularidades administrativas, que estejam em desconformidade com o novo modelo de governança, que se posiciona como transparente e responsável pelo combate à corrupção e ao suborno.

Como o nome sugere, o modelo de três linhas de defesa é composto por três camadas de responsabilidade de alta administração e de responsabilização quanto à aplicação do método GRC nas organizações, tanto públicas como privadas.

1ª Linha de defesa: Dono dos riscos e das operações do negócio. As linhas de frente da organização em todas as operações e processos compreendem os papéis que fazem decisões de risco e controle todos os dias. Isso representa as funções dentro de departamentos e processos que, em última análise, possuem e gerenciam riscos e controles no contexto das atividades organizacionais. Essa primeira camada opera

dentro das políticas, dos controles, das tolerâncias definidas e das tomadas de decisões, sendo auxiliada pela segunda linha de defesa, profissionais de GRC e Compliance.

2º Linha de defesa: Profissionais da GRC, a equipe que trata das funções do GRC (gestão de riscos, compliance, ética, finanças, saúde, segurança, qualidade, jurídico e controle interno). Essas funções supervisionam, avaliam, monitoram e gerenciam atividades de risco, conformidade e controle no contexto de operações, transações e atividades de negócios.

3º Linha de defesa: Profissionais de auditoria interna. A terceira camada de defesa são os profissionais de garantia (por exemplo, auditoria interna) que proporcionam uma garantia completa, objetiva e independente, sobre operações e controles de negócios.

A política interna e as divisões trabalham auxiliadas pelo modelo das três linhas de defesa nas organizações e por uma estrutura de Compliance sedimentada.

Uma questão relevante que deve ser considerada na governança de um Programa de Compliance é a implementação de uma cultura que seja difundida e assimilada por todos, que fomente uma conduta de respeito aos valores e à legislação. É importante lembrar que a efetividade da implantação de uma cultura de Compliance alinhada com os servidores, só será possível a partir do engajamento de todos e do alinhamento com os valores e ética da Prefeitura.

1.3.1 RESPONSABILIDADES DO COMPLIANCE

Conselho de Administração: Aprovar orçamento anual, investimentos e demandas adicionais (por exemplo: investigações), rever anualmente o programa de Compliance para aprimorá-lo.

Comitê de Auditoria: Ter ao menos um de seus membros independentes com experiência comprovada nas áreas Contábil-societária, de Controles Internos, Financeira ou de Auditoria, cumulativamente. Possuir orçamento próprio para a contratação de consultores para assuntos contábeis, jurídicos ou outros temas, quando necessário a opinião de um especialista externo.

Agentes de Compliance: Contribuir na realização dos treinamentos do Compliance, auxiliar na identificação e na avaliação dos riscos de Compliance, zelar pela imagem e pela reputação da Prefeitura.

Diretoria: Executar estratégias alinhadas as diretrizes de Compliance, promover investimentos em tecnologia, análise de dados, e automação do Compliance para suportar a eficácia e a sustentabilidade do programa. Receber e analisar relatórios regulares e significativos para entender a situação do Compliance, bem como avaliar os impactos e as tendências dos riscos da secretaria.

Nesse contexto, a secretaria de Compliance tem as peças chaves na implementação e no cumprimento desses requisitos, pois são os responsáveis em dar exemplo no código de conduta, o qual exercem um papel de guardião dos princípios e dos valores da organização e que deve ser a base para o Compliance.

Também é uma responsabilidade da secretaria garantir que o processo de Compliance seja realizado da maneira mais segura possível, um programa bem estruturado inicia com treinamento dos servidores de maneira a garantir que todos estejam alinhados sobre normas internas a à legislação em vigor.

Para a identificação de anomalias que possam afetar o processo, é necessário contar com um controle de qualidade interno, além de um serviço de auditoria externa, e, por fim, a inserção de um canal de denúncias com o intuito de comunicar às irregularidade de forma anônima no sentido de proteger o colaborador contra represálias.

Um dos papéis e das responsabilidades do Compliance, é o de ser multiplicador e o disseminador da cultura de Compliance, nesse sentido o maior desafio é provocar as pessoas a refletir na melhor decisão a se tomar quando postas em situações de conflitos éticos. Tal competência é conquistada através de treinamentos periódicos, comunicações sobre o tema advindas da Alta Administração e da criação de agentes multiplicadores da cultura de Compliance.

1.3.2 APLICAÇÃO DE MEDIDAS DISCIPLINARES

“Compliance é uma obrigação para todos os colaboradores. Portanto o Código de Conduta estipula que qualquer colaborador culpado de má conduta terá de contar com consequências disciplinares devido à violação das obrigações do contrato de trabalho, independente das sanções previstas na lei”

Um ponto de atenção é que uma prática bastante utilizada

as medidas disciplinares devem estar alinhadas à legislação, portanto é necessário que estas passem por validação do Departamento Jurídico e de Recursos Humanos. Todos os colaboradores devem ter ciência e conhecimento das regras de conduta esperadas e possíveis punições de seu não cumprimento.

1.4 COMO IMPLEMENTAR O COMPLIANCE NO SETOR

Implementar o Compliance no setor público, como dentro de uma prefeitura, é essencial para garantir transparência, eficiência e conformidade com leis e regulamentos. Esse processo requer planejamento estruturado e engajamento de toda a equipe envolvida.

2. RELAÇÃO ENTRE A ÉTICA COMPORTAMENTAL E O COMPLIANCE NA GOVERNANÇA PÚBLICA

A construção de novos comportamentos para condutas corretas e para a previsibilidade de riscos, que possam impactar, diretamente e em graus elevados, a reputação da instituição, mas principalmente, a vida dos cidadãos, deve ser permeada pela ética comportamental.

2.1 ÉTICA COMPORTAMENTAL E O COMPLIANCE NA GOVERNANÇA

A ética em sua abordagem tradicional está alicerçada em teorias que pressupõem que as pessoas são racionais e refletem plenamente sobre seus atos.

Como as pessoas de fato se comportam quando são expostas a situações eticamente questionáveis?

Por que as pessoas comuns (ou simplesmente, pessoas boas) muitas vezes agem de forma antiética e contrária a seus próprios valores?

Segundo Silveira (2018) essas perguntas representam uma nova perspectiva no campo da ética, em que apenas a abordagem comportamental irá trazer respostas que possibilitarão o entendimento quanto a condutas de corrupção, fraudes e antiéticas ocorridas nas organizações atualmente.

As instituições demonstram comportamento ético a partir de seus valores organizacionais e de práticas de responsabilidade social, além de estabelecer o estudo dos riscos, inerentes às atividades da instituição, os quais possam impactar diretamente na sociedade e nas pessoas de forma negativa.

O Compliance é uma estratégia não apenas voltada a obter ganho de valor e competitividade a longo prazo, mas também contribuir decisivamente para a própria sobrevivência da organização, sua ética organizacional e preservação da reputação.e

2.2 CULTURA ORGANIZACIONAL E O COMPLIANCE

O ambiente criado pela instituição por meio de suas práticas e cultura organizacional pode fomentar comportamentos antiéticos, os quais deverão ser tratados pela equipe que desenvolve o Compliance integrado à ética comportamental.

2.3 NEGOCIAÇÃO DE CONFLITOS DE COMPLIANCE E DOS DILEMAS ÉTICOS

Quando se relaciona a negociação ao fator intangível, como a reputação, tem-se a necessidade de o Compliance (materializado por uma equipe de pessoas preparadas).

A equipe do Compliance irá se deparar com dois principais dilemas. O primeiro, o dilema da sinceridade, diz respeito ao quanto de verdade deve ser revelado à outra parte, com as considerações éticas. O segundo é o dilema da confiança, até que ponto os negociadores devem acreditar no que a outra parte comunica? Acreditar em tudo o que a outra parte afirma, pode fazê-la tirar proveito da situação.

2.4 LIDERANÇA ÉTICA NO COMPLIANCE

Os gestores e líderes públicos precisam adotar um novo modo de agir e pensar quanto ao modelo de decisão ética para as novas demandas do setor público, nesse século. A liderança ética deve ser eficaz e confrontar questões que servirão para tomadas de decisão, apoiadas ao Compliance, gestão de riscos e controles internos, não esquecendo os pilares estratégicos, éticos dos problemas organizacionais.

A liderança ética no Compliance deve agir e tomar decisões que incentivem condutas de equilíbrio, transparência e confiança e, em especial, treinar a sua equipe para desenvolver a percepção dos riscos organizacionais e de Compliance, que podem impactar no alcance dos objetivos da organização.

Os líderes éticos apresentam atributos que se relacionam a condutas específicas como:

- a) Integridade – definir o tom ético adequado; ser modelo de comportamento profissional e de competência técnica, com transparência e responsabilidade social, percepção dos funcionários e suas potencialidades; estilo de comunicação simétrico e assertivo; comunicação clara quanto as expectativas; escuta com atenção e valorização a opinião dos seus funcionários, parceiros e usuários; sempre aberto a novas ideias; simpatia e acessibilidade;
- b) Responsabilidade e resposta – responsabilizar pessoas; aceitar responsabilidades por sucessos e fracassos.

Para um líder apoiar e desenvolver a cultura ética e de Compliance na instituição, ele deve especialmente:

- a) Estabelecer tom vindo ao topo, que é liderar pelo exemplo; ser visível para todos os níveis da sua instituição e procurar oportunidades frequentes para reforçar o comportamento ético;
- b) Ouvir ativamente as questões levantadas sobre dinâmica da organização; promover reuniões para estudos do cenário onde há eventos indesejáveis ou riscos de Compliance; incentivar outros gestores, dirigentes e líderes de setor a terem atitudes iguais às suas na prática de gestão.

2.5 PENTÁGONO DE FRAUDE: FERRAMENTA DE ESTUDO DOS COMPORTAMENTOS PARA OS RISCOS DE COMPLIANCE

O pentágono de fraude é um modelo para prevenir e predizer condutas caracterizadas como “fraude ocupacional” e “assédio”.

A fraude ocupacional pode ocorrer violando leis e regulamentos, sendo atos ilícitos ou ilegais, sejam aqueles que se referem a violações de leis, como também podem se configurar em desvios, considerados como práticas inaceitáveis na visão da ética corporativa e do Compliance.

Casos recentes de fraudes e desvios da conduta nas organizações mostram também a necessidade de melhorias contínuas na aderência dos princípios e normas de Compliance e a criação de um programa (ou plano) de integridade ativo, agora com maior comprometimento da administração, considerando os investimentos necessários para sua implementação e outros pilares sugeridos em publicações da Controladoria Geral da União (CGU)

3. AS ETAPAS DO COMPLIANCE E DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

O Compliance pode ser dividido em cinco fases. Na primeira, entre 1900 e 1950, é o germinar da área. Na segunda, entre 1960 e 1990, é o marco de constituição nas instituições financeiras. Entre 1990 e 2000, a terceira fase é marcada pelo combate contra a lavagem de dinheiro. As leis mais severas marcam a quarta fase. Na década presente,

conhecida como a era do outro do combate a corrupção no Brasil, é estabelecido o Programa de Integridade.

3.1 IMPORTÂNCIA DO COMPLIANCE PARA O PROGRAMA DE INTEGRIDADE

A lei nº 12.846/2013 atribui especial relevância às medidas anticorrupção adotadas, que podem ser reconhecidas como fator atenuante de processo de responsabilização, nos relacionamentos entre o poder público com o setor privado de bens e serviços.

3.2 IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE

A Controladoria Geral da União, em setembro de 2015, lançou o guia “Programa de Integridade”. Esse guia explica, em detalhes, como se estabelece a implantação do programa e as normas que podem auxiliar as empresas (inicialmente privadas) a construir ou aperfeiçoar instrumentos destinados à prevenção, detecção e remediação de atos lesivos à administração Pública.

O Compliance, como um sistema de gestão, auxilia na política de gestão de integridade para otimizar a possibilidade de tomadas de decisão. É uma cultura de cuidar dos trabalhadores e líderes de departamentos e setores com maior possibilidade para as vulnerabilidades e os desvios normativos (internos ou externos).

Estruturação e implantação das políticas e procedimentos. A definição das políticas e procedimentos constitui a essência do Programa de Integridade. Essa dimensão engloba as seguintes subdimensões:

- a) Padrões de conduta e códigos de ética aplicáveis a todos os empregados e administradores, independentemente de cargo ou função exercidos;
- b) Políticas e procedimentos de integridade a serem aplicados por todos os empregados e administradores, independentemente de cargo ou função exercido;
- c) Registros e controles contábeis que assegurem a pronta elaboração e confiabilidade de relatórios e demonstrações financeiras da pessoa jurídica;
- d) Diligências apropriadas para a contratação e, conforme o caso, supervisão de terceiros, tais como fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados;
- e) Verificação, durante os processos de cisões, fusões incorporações e transformações, do cometimento de irregularidades ou ilícitos ou da existência de vulnerabilidades das pessoas jurídicas envolvidas;
- f) Canais de denúncias adequados e suficientes e política para incentivo à realização de denúncias e proteção aos denunciantes; e
- g) Processo de tomada de decisões.

3.3 UNIDADE DE GESTÃO DE INTEGRIDADE

Pelo menos um servidor para que atue de forma permanente com relação ao assunto e um servidor permanente que será o Gestor de Integridade.

Independente da área onde será constituída a UGI, é necessário que a alta administração garanta que ela possua algumas características, revistas no parágrafo 1º do art. 4º da Portaria CGU nº 57/2019, como: autonomia; recursos materiais e humanos necessários ao desempenho de suas competências; e acesso às demais unidades e ao mais alto nível hierárquico do órgão ou entidade.

3.4 GESTOR DE INTEGRIDADE: FORMAÇÃO E PERFORMANCE

É esperado que o gestor seja servidor ou empregado público ocupante de cargo efetivo.

4. GESTÃO DE RISCOS A PARTIR DA VISÃO DO COMPLIANCE

A estruturação do Compliance, como um sistema de apoio à Governança Pública, estabelecido na segunda linha de defesa, precisa de maior investimento em treinamentos para uma melhor performance no estudo e gerenciamento de riscos. A equipe de Compliance será responsável pela identificação e monitoramento dos riscos organizacionais e reputacionais.

O que existe de risco, quando se faz uma viagem de ônibus na área urbana, não é igual à mesma viagem de ônibus em vias federais no alto Sertão Nordeste. A percepção do risco é influenciada por fatores intrínsecos aos profissionais responsáveis pela gestão de risco, além da competência técnica, sendo o Compliance o grande responsável pela nova maneira de identificar e analisar os riscos na atualidade.

4.1 COMPROMISSOS DO COMPLIANCE

Estabelecer compromissos com leis e regulamentos, prever condutas e comportamentos esperados com base na integridade e na ética, bem como os não aceitáveis e os intoleráveis.

Estabelecer um canal de denúncias para acolher reclamações e manifestações sobre potenciais desvios de comportamento e não conformidade com valores, com garantia de sigilo para todos os denunciadores que não desejam se identificar, garantido que não haverá retaliação.

4.2 RISCOS PARA A INTEGRIDADE: TEORIA E PRÁTICA

Com a instrução normativa (IN) Conjunta Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MP) e Controladoria-Geral da União (CGU) nº 1/20164 e, posteriormente, com o Decreto nº 9.203/20175, tornou-se obrigatória a adoção da gestão de riscos no âmbito do Poder Executivo Federal. Nesse sentido, todo gestor público ciente de suas responsabilidades, ao tomar decisões para atingir os objetivos estabelecidos para a sua organização, precisa passar a adotar atividades estruturadas e formalizadas para esse fim (CGU, 2018)

4.3 EXECUÇÃO

Adotadas as ações que fundamentam a fase de planejamento, inicia-se a fase de execução, fase caracterizada pela construção, propriamente, dos documentos. Nessa

fase, algumas questões importantes devem ser consideradas, de modo que se tenha uma construção consistentes e bastante aderente à cultura e ao propósito da organização, como já mencionado anteriormente.

- 1) Ao Estruturar o Documento: Estabelecer um padrão de apresentação aplicável a todos os documentos elaborados é fundamental. Ainda que possa parecer um ponto simples, a adoção dessa medida enriquece muito o trabalho desenvolvido, tanto do ponto de vista de qualidade e apresentação quanto do ponto de vista de engajamento.
- 2) Ao Redigir o documento: Esse tópico se não o mais importante, se qualifica como um dos mais importantes. Não raro, a efetividade e o alcance das políticas e dos procedimentos são comprometidos devido a falhas na condução e na elaboração de sua escrita. A fim de evitar impasses, cabe ao redator manter-se atento a alguns aspectos que podem contribuir para a edição dos documentos, dentre as preocupações que devem estar constantemente na pauta do redator, destacam-se: Adotar uma linguagem acessível e comum a todos. Buscar objetividade: Ser claro e conciso são características essenciais para o atingimento dos objetivos que se buscam com a preparação de políticas e procedimento. Revise o documento e submeta a aprovação: Uma atividade que pode e deve ser repetida à exaustão diz respeito à revisão do documento elaborado.

4.4 ASPECTOS PÓS-IMPLEMENTAÇÃO (MONITORAMENTO, REVISÃO E ATUALIZAÇÃO)

Na implementação do programa de Compliance, são necessários monitoramento, revisão e atualização, que, juntos, garantem a efetividade e a perpetuação da cultura de integridade.

A elaboração de políticas e procedimentos não é capaz de gerar efeitos sem que haja um acompanhamento e um acultramento constante para internalizar a cultura da integridade e aumentar a adesão às boas práticas. O monitoramento consiste em verificar se as políticas e os procedimentos estão sendo cumpridos, por meio de:

- Auditoria Interna
- Observância do manual de procedimentos de Compliance
- Gestão de contratos
- Pesquisas
- Relatórios críticos periódicos
- Investigação (dando efetividade principalmente ao canal de denúncias)
- Sistemas de controle.

5. COMUNICAÇÃO E TREINAMENTO

A comunicação e o treinamento são pilares essenciais para o sucesso da Secretaria de Compliance e Transparência na Prefeitura. Uma comunicação clara garante que todos

os servidores compreendam as normas, os valores éticos e os processos necessários para promover uma gestão pública íntegra.

Já os treinamentos regulares capacitam os colaboradores a identificar riscos, cumprir as diretrizes e agir de forma transparente e responsável. Dessa forma, criam-se um ambiente de confiança, maior eficiência nos processos e alinhamento com os princípios de governança pública, beneficiando toda a sociedade.

Uma prática bastante utilizada para engajar os colaboradores nos pilares de ética e integridade, são os vídeos institucionais em que são tratados temas de interesse, com ênfase nos principais assuntos relativos ao Programa de Integridade.

A Petrobras, por exemplo, realiza anualmente a “Semana Petrobras em Compliance”, com foco em ética e integridade, a iniciativa amplia o público alcançado e traz nomes de peso entre autoridades, acadêmicos, profissionais de diversos órgãos, e representantes de empresas envolvidas no combate a corrupção para discutir temas relacionados a Compliance, Governança e Ética.

6. CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE O TEMA

O presente estudo demonstra a necessidade de implementação de Programa de Compliance ou Integridade, tendo como objetivo minimizar riscos trabalhistas, fiscais, criminais, entre outros, sendo as investigações corporativas um elemento central desse tipo de programa.

Referências Bibliográficas

* Guia de Compliance no Setor Público, do Cefospe (Centro de Formação Dos Servidores e Empregados Públicos do Estado de Pernambuco) elaborado com a Secretaria de Administração de Pernambuco.

* Guia Prático do Compliance: O que você precisa saber para começar. Livro Colaborativo KPMG Business School, Curso de Certificação em Compliance.

* Alliance For Integrity. Prevenção à Corrupção. Um Guia para Empresas. Dezembro, 2016.

* CADE – Conselho Administrativo de Defesa Econômica. Guia de Programas de Compliance. Janeiro, 2016

* Controladoria Geral da União. Eixo 4. Estratégias de Monitoramento. <https://www.gov.br/cgu/pt-br/aceso-a-informacao/governanca/programa-de-integridade-da-cgu/eixo4-monitoramento-continuo>. Acesso em 10 de Julho de 2020.

* BRASIL. Lei Nº 12.688, de 09 de Julho de 2012. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm. Acesso em 25 de Julho de 2020.



Prefeito Municipal

Herculano Castilho Passos Júnior



Secretário Municipal de Compliance e Transparência

Vinicius Saudino de Moraes