

GUIA BÁSICO DE REFERÊNCIA

COMPLIANCE

UPDATE

FUNDAMENTOS



eBOOK

João Roberto Peres
Nilson Brizoti

Atribuição – Não Comercial – Sem Derivações 4.0 Internacional



Pode ser copiado, reproduzido e divulgado, desde que sejam indicados os autores e as fontes.

Sem fins comerciais.

1ª Edição, outubro de 2016

Apoio

NTSC-Br Núcleo Técnico de Segurança Corporativa – Consultores FGV

ABSIGTI – Associação Brasileira de Segurança da Informação e Governança de TI.

Dados internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

(Câmara do Livro, SP, Brasil)

Nº - processo em andamento (só requerimento)

Fundamentos de Compliance / Conformidade
Regulatória / Compliance Legal / Compliance
Regulatório / Compliance Normativo / Compliance de
Adesão Voluntária / Práticas de Compliance /
Atividades do Profissional de Compliance/ Norma
Internacional de Compliance /

Autores: João Roberto Peres e Nilson Brizoti.

Registro de texto submetido

Protocolo nº 2016RJ11945



Biblioteca Nacional

**MINUTA PRELIMINAR – SEM REVISÃO:
TÉCNICA DE TERCEIRA PARTE E ORTOGRAFICA.
eBOOK versão 1**

Declaração

Este documento foi desenvolvido sem fins comerciais. Seu conteúdo é exclusivamente acadêmico, com objetivo de informar diversos temas aos interessados.

Os autores não se responsabilizam por informações disponibilizadas por terceiros, em suas fontes de pesquisa, a não ser os direitos de propriedade intelectual e autorais que são explicitamente citados, o que significa que se houver qualquer discordância quanto a precisão e veracidade das informações, solicita-se que o identificador se manifeste por escrito ao autor, para que se possa validar as discordâncias e efetuar os ajustes correspondentes se for o caso.

As informações contidas neste documento são destinadas a fornecer apenas um resumo, visão geral e fundamentos sobre questões de compliance. Não se tem a pretensão de se esgotar o tema. Os textos não constituem e nem devem ser tratados como aconselhamento jurídico ou que representem em opinião de advogados.

Os autores não aceitam qualquer responsabilidade por qualquer prejuízo sofrido como resultado da confiança nas proposições desta publicação. Sempre se recomenda procurar aconselhamento profissional específico para se implantar programas de compliance empresarial e ou corporativo.

Os autores são Professores e Consultores da FGV. Os textos aqui publicados não refletem em nenhuma hipótese a opinião da instituição.

Todas as figuras foram produzidas e tratadas pelos autores. Quando se utilizou de figuras de terceiros estas foram obtidas de fontes que declaram ser “free” com licença CCO Public Domain - Grátis para uso comercial - Atribuição não requerida, como exemplo a biblioteca - Free illustrations on Pixabay, que pode ser acessada via web através do endereço: <https://pixabay.com/pt/>

Sumário

1.	Introdução	5
2.	Fundamentos	8
3.	Controles Internos	14
4.	Fundamentos Controles Internos - COSO^{II}	17
5.	Profissional de Compliance	21
6.	Práticas Operacionais de Compliance	25
7.	Compliance Corporativo de TI	31
8.	Norma Internacional de Compliance	35
9.	Considerações Finais	38
10.	Bibliografia	39

Introdução

Viver ativamente, de forma participativa e produtiva no mundo atual é e continuará sendo um grande desafio para todos os seres humanos integrantes da sociedade global, moderna e cada vez mais complexa.

Os governos e as organizações empresariais, de todos os portes, promovem continuamente, por questões conjunturais, cenários de alto impacto para a sociedade moderna, onde se vive situações inusitadas de domínio de força e poder velados, gerando inúmeros conflitos pessoais, derivados de diversos interesses, que buscam conduzir indivíduos e grupos sociais a determinados resultados.

Hoje o poder dos governos e das organizações empresariais, já não são exercidos pela força direta e indireta, como se conhecia no passado. As modernas técnicas de gestão e governança são aplicadas de forma induzida, para que a sociedade e os indivíduos nas organizações sigam “diretrizes e normas” formuladas, para que o comportamento social e operacional alcance os objetivos estabelecidos.

As Leis nacionais e internacionais, os regulamentos setoriais, as normas internas nas organizações, são instrumentos efetivos de “poder” que objetivam aplicar a “força” das determinações, de forma controladora, através de diretrizes que todos devem seguir. Como efeito colateral positivo, se obtém gradativamente a redução do assédio moral no trabalho, pois os gestores já não praticam (ou não deveriam praticar) a truculência, como ocorria algumas décadas atrás. O fato, porém, retira parte do poder e autoridade dos gestores e o transfere para instrumentos “escritos” muitas vezes inflexíveis, onde apenas pela interpretação e julgamento das pessoas, as orientações das “Diretrizes” podem ser questionadas e ajustadas.

Da mesma forma que as atuais técnicas de gestão e governança favorecem o amadurecimento social e profissional, elas também produzem impactos preocupantes, pois ao buscar a padronização de

comportamentos, regradados pelas mais efetivas “Diretrizes”, se reduz o incentivo a criatividade, visto que comportamentos divergentes, mesmo por interpretação legítima das “Diretrizes”, possam ser penalizados por desconformidade. O fato, também se alude as regras dos Códigos Internos de Ética e Sustentabilidade Corporativa, em prática nas organizações.

No contexto, as organizações vêm buscando a aplicação das novas técnicas de Gestão e Governança, com base no trinômio de mercado internacional “GRC” (Acrônimo de: Governança, Riscos e Compliance), apoiadas por instrumentos informatizados, onde se observa a crescente padronização das organizações que aderem a determinados produtos de software (programas), ou seja, muitas empresas atuam da mesma maneira em seus processos de controle. Usar os mesmos padrões, de certa forma é muito saldável para a sociedade, por inegável fortalecimento dos controles internos nas organizações, e por ampliar a garantia de conformidade (Compliance) com Leis, Regulamentos e padrões.

A busca crescente de se estabelecer uma cultura corporativa global, onde princípios éticos e morais amplamente aceitos, estejam alinhados às melhores práticas de controle contábeis, financeiros e operacionais é um dos grandes objetivos idealista da sociedade humana atual, para a padronização de comportamentos operacionais das empresas.

No processo de evolução da adoção do GRC as empresas estão cada vez mais realizando as atividades de validação da conformidade “Compliance”, ou seja, a verificação sistemática do cumprimento dos dispositivos legais, regulatórios, contratuais, entre outros, fato que vem ganhando cada vez mais importância, já se tornando requerido até por Leis nacionais, como é o caso da “Lei Anticorrupção Brasileira” (12.846/2013) que em sua regulamentação exige explicitamente a realização de validação da Conformidade Regulatória “Compliance”.

Com base nessa conjuntura resolvemos redigir este guia básico, como contribuição a sociedade brasileira, para que se possa dar uma visão preliminar aos leitores, sobre a complexa e fundamental atividade de “Compliance”.

Procuramos abordar os principais temas associados a Compliance no ambiente Corporativo de negócios e no ambiente da área de TI (Tecnologia da Informação). Mas, muito ainda pode e deve ser apresentado em novas publicações, caminhando até aos recentes conceitos de (Human Compliance) ou Compliance Pessoal.

Aguarde! Em breve o tema Compliance será amplamente revisitado.

Boa leitura.



Flor-de-lis é o símbolo da lealdade, do poder e da soberania. Representa a pureza de corpo e alma em “conformidade” em tudo que se pensa, fala ou se faz. Como símbolo é empregado em brasões heráldicos, usado no escotismo, na maçonaria, na alquimia, em muitas religiões e hoje representa a busca da Autoincorruptibilidade Humana.

Fundamentos

Origem do termo “Compliance” e suas práticas

O termo “Compliance” tem origem no verbo em inglês “to comply”, que significa “cumprir”, “satisfazer”, “executar”, “realizar o que lhe foi imposto” com integridade, não obstante, compreende o dever de respeitar, de estar em “conformidade” e fazer cumprir regulamentos internos, externos, leis e diretrizes de mercado (regulação – fiscal-financeiro-contábil), com transparência e elevado valor ético, determinantes às atividades da organização empresarial.

Na prática, o termo “Compliance” especifica a execução de um grande conjunto de processos e atividades de controle, fundamentados em diretrizes (guidelines), que ao longo do tempo (mais de 20 anos) tem evoluído, para atender as necessidades da “Governança Corporativa” no cumprimento de suas missões, bem como, no atendimento as melhores práticas de mercado, as determinações de regulação e principalmente dos requerimentos legais, no cumprimento das Leis e Regulamentos nacionais e internacionais.

Compliance é um dos elementos intrínsecos dos modernos processos de GRC, compreendendo uma estrutura essencial no ambiente empresarial e ou corporativo.

GRC é a integração das atividades de **G**overnança, avaliação e gestão de **R**isco e a busca de validação da **C**ompliance (Conformidade) regulatória no cumprimento de leis, regulamentos de mercado e normas internas.¹

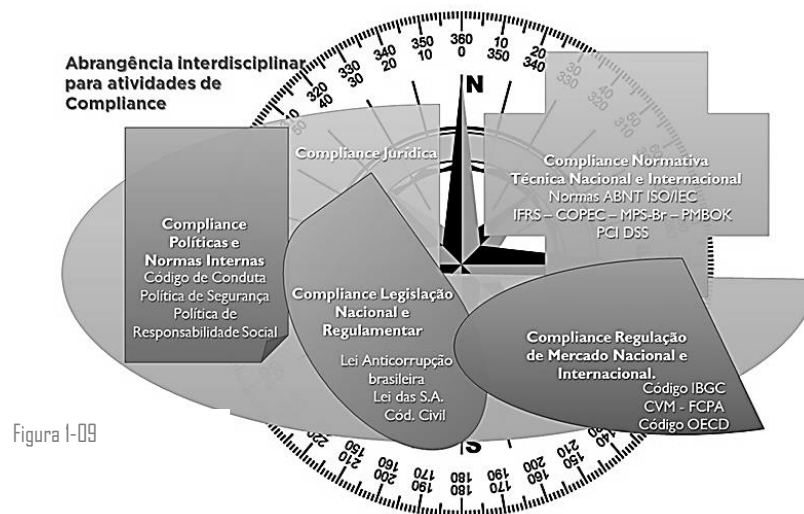
A integração dessas três atividades se fez necessária para garantir o perfeito funcionamento das instituições e das empresas aderentes a essa forma democrática de gestão.

Abrangência de Compliance

As atividades direcionadas para a execução dos processos do domínio de Compliance, na visão GRC 360° mostra que se deve atender com “controles” diversas áreas que se inter-relacionam, que podem tipicamente serem divididas em duas categorias:

¹ *Obs.: As empresas não necessitam possuir processos de GRC, ou de Governança para adotarem processos de Compliance.*

- Compliance de influência Interna
- Compliance de influência Externa



Observe que para se atender as necessidades de conformidade, ou seja, de Compliance em geral, se faz necessário ter como **alicerce** a “Análise e Avaliação Jurídica”, que é fundamental para balizar todos os requerimentos, inclusive os técnicos e regulatórios. No contexto de validação da Compliance encontramos:

- **Políticas e Normas internas** – produzidas pela organização, como por exemplo:
 - Códigos de Conduta;
 - Política de Segurança Corporativa;
 - Normas Internas;
 - Termos de Responsabilidade;
 - Termos de Confidencialidade;
 - Termos de Aceitação e Uso;
 - Políticas de Responsabilidade Social e Ambiental;
 - ...outros instrumentos.
- **Legislação Nacional e Regulamentar** – Leis, Decretos, Portarias, Resoluções, Instruções Normativas, Pareceres, como exemplo:
 - Lei Anticorrupção Brasileira (12.846/2013);
 - Lei das S.A. (6.404/1976);
 - Código de Processo Civil (13.105/2015);
 - Código Civil (10.406/2002);
 - Lei de Informática e Automação (8.248/1991);

- Lei do Desenvolvimento e Inclusão Social (13.146/2015);
- Leis e normas que regulamentam Condomínios residenciais e comerciais;
- ... diversas outras.

- **Regulação de Mercado Nacional e Internacional** – como exemplo:
 - Código de Melhores Práticas de Governança Corporativa do IBGC;
 - Instruções Normativas da CVM (Comissão de Valores Mobiliários);
 - Instruções Normativas da RFB (Receita Federal Brasileira);
 - Instruções Normativas Setoriais (ANS, ANSINE, IBAMA, INSS, etc...);
 - Código Brasileiro de Auto-regulamentação Publicitária CONAR;
 - Práticas exigidas, baseadas na Lei Norte Americana FCPA (Foreign Corrupt Practices Act) anticorrupção;
 - Diretrizes da OCDE sobre governança corporativa para empresas de controle estatal;
 - ... diversas outras.

- **Normativas Técnicas Nacionais e Internacionais** – produzidas por Entidades e Institutos, como exemplo:
 - Normas Técnicas ABNT NBR – ISO/IEC e as internacionais;
 - Norma IFRS (International Financial Reporting Standards) para práticas de contabilidade em padrão internacional;
 - Norma COPC® (Metodologia para gestão de Call Center);
 - Padrão Normativo MPS-br (Modelo para qualidade definido como “Melhoria de Processos do Software Brasileiro” - baseado nas normas ISO/IEC 12207 e ISO/IEC 15504 e compatível com o CMMI);
 - Padrão PMBOOK (Project Management Body of Knowledge): guia baseado em um conjunto de práticas para a gestão de projetos, organizado pelo instituto PMI;
 - Padrão PCI DSS (Payment Card Industry Data Security Standard) é um amplo requerimento para quem opera cartões de crédito;
 - Requisitos Normativos BM&FBOVESPA Supervisão de Mercados (BSM);
 - Padrão Normativo CERFLOR para manejo florestal (CERFLOR conta com acervo normativo, e utiliza normas internacionalmente aceitas como as Diretrizes para auditorias de sistema de gestão (ABNT NBR ISO 19011):
 - NBR 14789:2012 - Manejo Florestal - Princípios, Critérios e Indicadores para Plantações Florestais

- NBR 14790:2014 - Manejo Florestal - Cadeia de Custódia (baseada na PEFC ST 2002:2013)
- NBR 14792 - NBR 14793:2008 - NBR 15789:2013 - NBR 16789:2014 -NBR 15753:2009 - NBR 17790:2014 – entre outras;
- ... diversas outras.

Para atender as Normativas Técnicas Nacionais e Internacionais, encontramos um número muito grande de referências, que são demandas como requerimento de acordo com o tipo e área de atuação das empresas. Esses requerimentos normativos técnicos podem ocorrer por necessidade da empresa se tornar aderente as melhores práticas alinhadas a concorrência, por requerimento dos parceiros de negócio, de financiadores e até por própria iniciativa interna da organização. O importante para o Compliance é que se for adotado um padrão ou norma, que ela seja cumprida, portanto, elas devem fazer parte do processo de análise da conformidade, inclusive jurídica.

Como se pode observar na figura 1-09 a área Jurídica abrange praticamente quase todo o conjunto de influências internas e externas, atuando de forma indissociável inclusive sobre os requerimentos normativos técnicos. É bom observar que se uma organização, por qualquer razão, adote ou tenha de adotar um padrão normativo ou regulatório, a área jurídica deve observar o cumprimento desse padrão na inter-relação com contratos, compromissos estatutários, setoriais, de mercado, trabalhistas, entre outros, identificando as responsabilidades e consequências positivas da adoção e negativas do descumprimento.

O que se ganha com a adoção de Compliance

A demanda pela aplicação de processos estruturados de “Compliance” nas organizações está crescendo no mundo todo. Já se percebe a elevação do nível de consciência dos executivos, de que “Compliance” é fundamental para manter elevada a imagem e a reputação da organização, bem como, promover a **garantia da redução de perdas invisíveis** por desvios operacionais, erros involuntários, corrupção e fraudes ocupacionais, entre outros fatores que contribuem com a redução do desempenho dos negócios.

As melhores práticas de Compliance são adotadas porque:

“Compliance is a great deal for all.”

Se pode afirmar com convicção que Compliance é um grande negócio para todos, pois é bom para as empresas, para os empregados, para os mercados em geral, para o país e para a sociedade mundial.

As práticas de Compliance devidamente estabelecidas e sistematizadas, permitem que as organizações identifiquem de forma proativa os desvios operacionais e de conduta humana, de forma que estes possam ser corrigidos, sem que haja grandes impactos, sejam perda de tempo, falhas em processos, desviou financeiros e de imagem perante os mercados.

O ganho com os investimentos realizados na implantação dos processos estratégicos e operacionais das atividades de Compliance é percebido em curto prazo, pois, os retornos financeiros de redução de custos e perdas invisíveis nas atividades laborais, aparecem através da identificação e mitigação ativa, por profissionais de conformidade.

De certa forma, apesar de objetivos distintos, a área de Compliance se interliga a área de Qualidade, pois, são atividades complementares e imprescindíveis.

Hoje, já existem diversos estudos sobre o retorno de investimentos em atividades de Compliance, estudos estes produzidos por entidades independentes, tanto na Europa e Estados Unidos, como a ICA (International Compliance Association), a ICPA (International Compliance Professionals Association), entre outras.

O que fundamenta o Compliance

Alguns renomados pesquisadores e autores literários, definem o “C” de GRC como “Controle”, portanto, Compliance também pode ser entendido como Controle, até porque, as atividades de validação da conformidade estão intimamente baseadas em controles.

Podemos dizer que Compliance é fundamentado principalmente em Controles Internos, portanto, é basilar se adotar para realizar as atividades de Compliance, um sistema de controle seguro, aceito mundialmente, para se reduzir os riscos e ampliar a flexibilidade para viabilizar os negócios.

Fundamentado em pesquisas se recomenda a adoção dos padrões de controle do COSO (Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission – USA) que apesar de ser focado nos aspectos financeiros é muito abrangente e integrado a Governança Corporativa e a Governança de TI.

Controles Internos, segundo o COSO² (Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission – versão 2) é definido da seguinte forma:

“Controle interno é um processo conduzido pela estrutura de governança, administração e outros profissionais da organização e desenvolvido para proporcionar segurança razoável com respeito à realização dos objetivos relacionados as operações, divulgação e conformidade (Compliance).”

COSO é um comitê que partiu da iniciativa do setor privado norte americano, patrocinado e financiado por: American Accounting Association (AAA); American Institute of Certified Public Accountants (AICPA); Financial Executives International (FEI); Institute of Management Accountants (IMA); The Institute of Internal Auditor (IIA).



Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission
Logotipo Estilizado baseado no original. Veja - <http://www.coso.org/default.htm>

Controles Internos

Segundo o COSO as práticas de Controle Interno “CI” devem refletir alguns conceitos fundamentais:

- CI (Controle Interno) é dirigido para atingir objetivos nas categorias – operacional, divulgação, conformidade, tendo como pano de fundo a ampla segurança corporativa.
- CI é um processo que consiste em tarefas e atividades contínuas e estruturadas – um meio para um fim específico, não um fim em si mesmo.
- CI deve ser capaz de proporcionar segurança razoável - mas não absoluta, para a estrutura de governança e alta administração de uma organização que o adota.
- CI deve ser adaptável à Estrutura da Organização (EO) – portanto, deve ser flexível na aplicação para toda a empresa ou para uma filial, divisão, unidade operacional ou processo de negócio em particular.
- CI deve ser realizado por pessoas – CI é uma prática evolutiva, não se trata simplesmente de um manual de políticas e procedimentos, sistemas e formulários, mas diz respeito a pessoas e às ações com fundamentação ética e moral que elas tomam em cada nível da organização para realizar os controles internos.

A Estrutura da Organização (EO) deve apresentar quatro categorias de objetivos, o que permite às organizações se concentrar em diferentes **aspectos** dos controles internos (CI), como segue:

- **Segurança** – Esse aspecto está relacionado aos processos operacionais, de divulgação e de conformidade, promovendo a avaliação contínua de riscos e sua gestão, nas medidas preventivas de proteção, dos ambientes corporativos, das tecnologias empregadas, da segurança das informações, dos recursos humanos e na manutenção da continuidade dos negócios para a perenidade da organização.
- **Operacional** – Esse aspecto relaciona-se à eficácia e à eficiência das operações da empresa, inclusive as metas de desempenho financeiro e operacional e a salvaguarda de perdas de ativos.
- **Divulgação** – Esse aspecto relaciona-se a divulgações financeiras e não financeiras, internas e externas, podendo abranger os requisitos de confiabilidade, oportunidade, transparência ou outros termos estabelecidos pelas autoridades normativas, órgãos normatizadores reconhecidos, ou às políticas internas da organização.

- **Conformidade** – Esse aspecto relaciona-se ao cumprimento de leis, normas e regulamentações às quais a organização está sujeita.

Ambiente Regulatório para Controles Internos – Brasil

As organizações sempre estarão subordinadas a ambientes regulatórios, seja por suas políticas e normas operacionais, produzidas pela própria organização, seja por adesão voluntária a padrões de mercado ou obrigações contratuais, normativas técnicas e legislativas do país (leis federais, estaduais e municipais), ou mesmo internacionais, devido as suas parcerias, contratos ou obrigações.

As empresas fundamentadas em sociedade por ações se configuram com base nas seguintes visões:



Como se pode observar na figura 2-15, temos dois tipos de empresas de acordo com a Lei das Sociedades por Ações (Lei nº 6.404/1976), sendo as empresas fechadas ou abertas, conforme os valores mobiliários de sua emissão estejam ou não admitidos à negociação no mercado de valores mobiliários, ou seja, ações em negociação na bolsa de valores. Considerando o exposto se observa três categorias de ambiente regulatório, como se apresenta a seguir:

- 1- **Soft Law** – ou instrumentos, padrões, normas, princípios, códigos, de adesão voluntária, válido para empresas fechadas, tanto quanto para as abertas com ações em negociação na bolsa de valores.
- 2- **Auto Regulação** – onde especificamente para empresas fechadas, algumas regulamentações e ou facilidades como adesão a Fundos “Private Equity”, adesão a capital através Fundos “Ventury Capital” ou financiamentos com o BNDES, onde os regulamentos passam a ser por adesão voluntária das organizações. Da mesma forma para as empresas abertas, existem adesão voluntária a regulamentos e opções como as

do Novo Mercado da BOVESPA, operações com Bancos de Investimentos e com Fundos do BNDES.

- 3- **Hard Law** – onde existe a obrigatoriedade de cumprimento a Leis, regulamentos e padrões por empresas abertas ou fechadas. No caso de empresas abertas, impactam diretamente a Lei das S.A. (Lei nº 6.404), as regulamentações da CVM (Comissão de Valores Mobiliários), assim como regulamentações setoriais e Leis internacionais como a SOX (Sarbanes-Oxley Act.). Da mesma forma, as empresas fechadas também são obrigadas a cumprir a Lei das S.A. (Lei nº 6.404), atender ao Código Civil e a inúmeros regulamentos e normas setoriais.

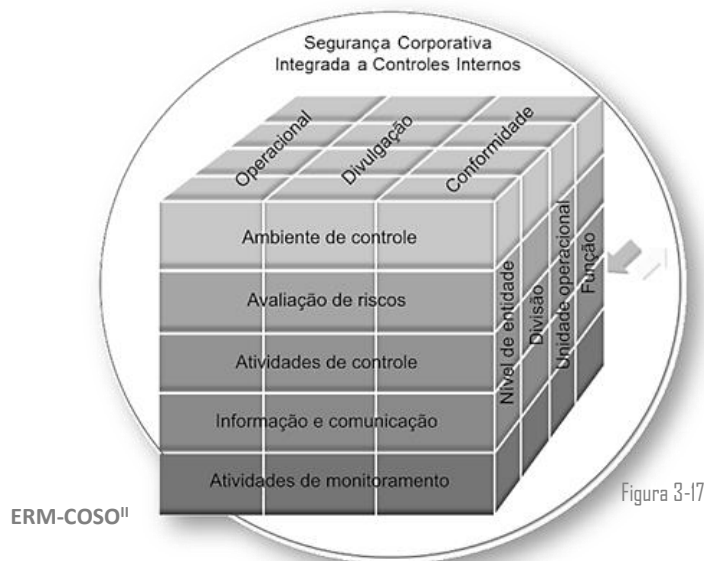


Fundamentos Controles Internos - COSO^{II}

A Metodologia COSO^{II} aplicada em ambiente de Controle Interno, busca ser a mais abrangente possível e se fundamenta em 17 princípios questionadores que devem ser atendidos pelos controles, os quais serão aqui explicitados sucintamente.

Controles internos como base na visão do Framework de CI do COSO^{II} auxilia as empresas a alcançar objetivos importantes e a sustentar e melhorar o seu desempenho, com a redução dos riscos em geral e de Compliance regulatória.

A visão tridimensional do cubo da metodologia COSO^{II} possibilita que as organizações desenvolvam, de forma completa, processos estruturados de controles internos, que se harmonizam aos ambientes operacionais e corporativos em constante mudança, portanto, reduzem os riscos para níveis aceitáveis e apoiam um processo sólido de tomada de decisões e de governança da organização, de forma eficiente e eficaz.



A Estrutura do cubo do framework COSO^{II} estabelece princípios (requerimentos), que representam os “conceitos básicos” associados a cada componente.

Os princípios, na nossa visão, possuem como base a Segurança Corporativa integrada aos controles e aplicam-se aos objetivos “operacionais”, “divulgação” e “conformidade” - quanto a:

- 1º- Ambiente de Controle,
- 2º- Avaliação de Riscos,
- 3º- Atividades de Controle,
- 4º- Informação e Comunicação,
- 5º- Atividades de Monitoramento.

Todos os 17 princípios que apoiam os componentes dos controles questionam e exigem sempre respostas positivas. Vejamos:

1º - Ambiente de controle

1. A organização demonstra ter comprometimento com a integridade e os valores éticos aplicados globalmente?
2. A estrutura de governança demonstra total independência em relação aos seus executivos e supervisiona o desenvolvimento e o desempenho dos controles internos estabelecidos?
3. A administração estabelece, com a estrutura de governança e nas estruturas organizacionais, os níveis de subordinação e as autoridades e responsabilidades adequadas na busca dos objetivos?
4. A organização demonstra comprometimento para atrair, desenvolver e reter recursos humanos, talentosos e competentes, em linha com seus objetivos estratégicos?
5. A organização faz com que as pessoas assumam responsabilidades por suas funções de controle interno na busca pelos objetivos estratégicos que atendam aos negócios?

2º- Avaliação de Riscos

6. A organização especifica os objetivos com clareza suficiente, a fim de permitir a identificação e a avaliação dos riscos associados aos objetivos estratégicos dos negócios?
7. A organização identifica os riscos na realização de seus objetivos estratégicos por toda a corporação e analisa os riscos como uma base para determinar a forma como devem ser monitorados e gerenciados?
8. A organização analisa e considera o potencial para corrupção e fraudes na avaliação dos riscos à realização dos objetivos?
9. A organização identifica e avalia as influências e mudanças que poderiam afetar, de forma significativa, o sistema de controle interno?

3º- Atividades de Controle

10. A organização seleciona e desenvolve atividades de controles internos que contribuem para a redução, a níveis aceitáveis, dos riscos à realização dos objetivos estratégicos?
11. A organização seleciona e desenvolve atividades gerais de controle, nos processos de proteção e segurança, sobre as tecnologias e informações, para apoiar a realização dos objetivos estratégicos?
12. A organização estabelece atividades de controle por meio de “políticas e normas internas” que estabelecem o que é esperado e os procedimentos que colocam em prática essas determinações?

4º- Informação e Comunicação

13. A organização obtém, gera, utiliza e garante a disponibilidade de informações seguras, significativas e de qualidade, para apoiar o funcionamento dos controles internos?
14. A organização transmite internamente as informações necessárias para apoiar o funcionamento dos controles internos, inclusive os objetivos e a responsabilidades pelos controles?
15. A organização divulga ou comunica-se com os públicos externos sobre assuntos que afetam o funcionamento dos controles internos?

5º- Atividades de Monitoramento

16. A organização seleciona, desenvolve e realiza avaliações contínuas e ou independentes para se certificar da presença e do funcionamento adequado dos componentes dos controles internos?
17. A organização avalia e comunica deficiências e falhas de segurança nos controles internos em tempo hábil aos responsáveis por tomar ações corretivas ou mitigatórias, inclusive nas estruturas de governança, na alta administração, e por responsáveis por segurança corporativa, conforme aplicável?

Considerando os 17 princípios expostos, se o sistema de controles internos da organização atendê-los, estará preliminarmente em conformidade com o COSO^{II}.

Na linha filosófica do COSO^{II} de controles Internos, como base para Compliance, se identifica uma forte ligação entre as suas atividades e os princípios da “Governança Corporativa”, exigindo as seguintes atitudes dos profissionais que atuam nos controles para Compliance:

- **Transparência** – Agir explicitamente sem ocultação de pontos críticos dos controles.
- **Equidade** – Agir com imparcialidade para reconhecer o direito de todos.

- **Prestação de Contas** – Agir com fidelidade apresentando ao público, ou a superiores os resultados.
- **Ética e Conduta moral** – Agir pautado por valores éticos e exigir a conduta adequada de todos.
- **Responsabilização** – Agir de forma objetiva imputando responsabilidade a quem cometeu dolo.
- **Sustentabilidade** – Agir com critérios para o bom uso dos recursos corporativos e naturais.
- **Equanimidade** – Agir com serenidade e tranquilidade em todas as situações.



Profissional de Compliance - Requerimentos

Todo profissional que atua em atividades de “Compliance” deve seguir a “deontologia” adequada, aderente as melhores práticas de mercado. Deontologia se refere ao conjunto de princípios e regras de conduta — os deveres e obrigações — inerentes a uma determinada profissão. Dessa forma, cada profissional estará sujeito a uma deontologia própria que regula o exercício de sua profissão, conforme o “Código Profissional de Ética” de sua categoria profissional.

O ICPA (International Compliance Professionals Association), definiu um Código de Ética Profissional para Profissionais de Compliance. Esse código pode ser obtido através do seu site no endereço web:

Disponível em <http://www.corporatecompliance.org/Portals/1/PDF/Resources/SCCECodeOfEthics_English.pdf>ⁱ Acessado em 06/10/2016 as 11hs

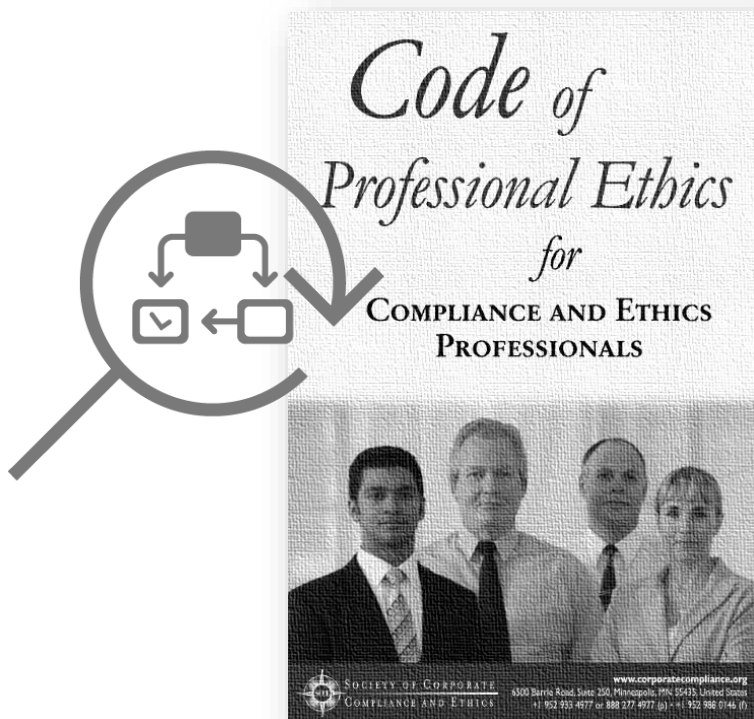


Figura 4-21

Profissional de Compliance – Requerimentos

Descrição básica de Cargo de: **Analista de Compliance** (obtida via web da empresa CATHO)³.

“Presta suporte no planejamento dos projetos estratégicos da organização em questões relacionadas a Compliance. Implanta as normas e procedimentos que respaldem a estrutura de gestão de riscos. Revisa os contratos de TI, define e implanta a gestão de licenças de softwares. Realiza a gestão de conformidade com regulamentações, monitoramento e reporte de desvios de SLA. Audita periodicamente a conformidade dos processos às regulamentações internas e externas. Atua em parceria com a área de processos no tratamento das questões de Compliance dos processos implantados, desde o desenho até as eventuais manutenções.”

Referências sobre a Função de Compliance no Brasil

Tradicionalmente no Brasil, o seguimento de mercado representado por empresas Financeiras, principalmente Bancos, são por força regulamentar aderentes as atividades sistêmicas de Compliance. Nesse seguimento se desenvolveu requerimentos fundamentais para a formação profissional com a devida segregação da função de Compliance. Como indicação de bibliografia, apontamos o documento da ABBI-FEBRABAN desenvolvido em 2009 em parceria com a KPMG e PricewaterhouseCoopers*⁴.

O documento denominado “Função de Compliance” desenvolvido em conjunto com a ABBI (Associação Brasileira de Bancos Internacionais) por meio do Comitê de Compliance, e a FEBRABAN (Federação Brasileira de Bancos), Comissão de Compliance, especificado como “Cartilha” foi muito didático e também fundamentado no COSO e em diversas normativas nacionais e internacionais, inclusive nos princípios de Compliance do Comitê de Basileia (BCBS - Basel Committee on Banking Supervision), que merecem ser observados na leitura do documento. Essa preciosidade de referência é fundamental para todos e pode ser obtida na web no endereço:

Disponível em <http://www.abbi.com.br/download/funcaoodecompliance_09.pdf>⁵ Acessado 21/06/2016 as 13hs

³ Disponível em <<http://www.catho.com.br/profissoes/analista-de-Compliance/>> Acessado em 21/06/2016 as 11:30hs

⁴ *PricewaterhouseCoopers refere-se ao network de firmas membros da PricewaterhouseCoopers International Limited, cada uma das quais constituindo uma pessoa jurídica separada e independente.

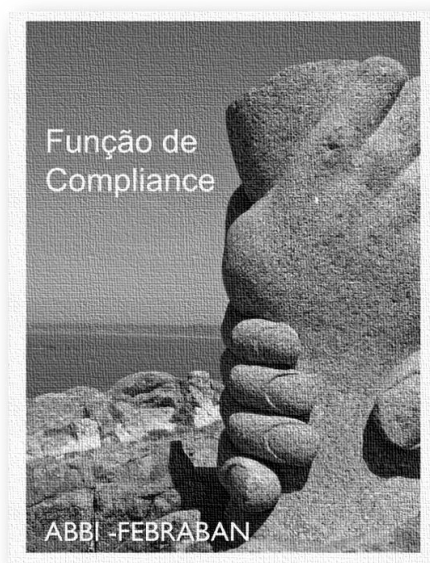


Figura -5-22

Outros atributos para a Função de Compliance

No mercado nacional e internacional encontramos diversas empresas, escolas, faculdades, universidades e entidades não governamentais, altamente envolvidas no preparo, formação e especialização de profissionais para esse novo e promissor mercado de trabalho em “Compliance”.

Organizações já tradicionais como a CCB (Compliance Certification Board) norte americana, desde 1999 oferece cursos e certificações para profissionais de Compliance.

A CCB⁶ define um profissional de Compliance certificado com padrão internacional como:

“O profissional certificado em Compliance e Ética Profissional-Internacional (CCEP-I)[®] é alguém com conhecimento dos regulamentos internacionais pertinentes e expertise em processos de conformidade suficientes para ajudar as organizações com as suas obrigações legais, e alguém que promove a integridade organizacional através da operação de programas de conformidade eficazes.”



CCEP-I[®]
INTERNATIONAL
Certified Compliance & Ethics Professional



CCB
Compliance Certification Board

Informações sobre o programa de certificação da CCB pode ser encontrado em seu site no endereço web:

Disponível em < <http://www.compliancecertification.org/Portals/2/PDF/CCEP-I/ccb-ccepi-handbook.pdf>> Acessado em 21/06/2016 as 10:25hs.

No Brasil, existem diversas organizações já ofertando curso sobre “Compliance”, cursos de curta duração online EAD (Ensino a Distância) e presenciais, até cursos em nível superior, pós-graduação e de MBA.

Destacamos as iniciativas da empresa LEC - Legal Ethics Compliance, que iniciou em 2012 com a primeira revista na América Latina ofertando conteúdos ligados a Compliance em português. Hoje a empresa possui diversos cursos em várias modalidades, inclusive promovendo o evento “COMPLIANCE WEEK”, “gratuito”, através da internet, realizando o 2º evento entre os dias 17 a 27 de novembro de 2016. As inscrições para essa data podem ser feitas pelo endereço web:

Disponível em < <http://www.complianceweek.com.br/>> Acessado em 05/10/2016 as 14hs

Alguns cursos do LEC de maior profundidade já são certificados – como é a Certificação Profissional em Compliance Anticorrupção, ou simplesmente CPC-A. A certificação é realizada através da certificadora da “FGV Projetos”, mediante exame seguro, por meios eletrônicos, em Centros de Teste, espalhados por todo o Brasil.

Disponível em < <http://www.certificacaoemcompliance.com.br/cpc-a.html>> Acessado em 05/10/2016 as 14:30hs

Concluindo

Quando se analisa a profissão de Compliance se busca identificar qual é sua missão requerida pelo mercado. Nesse contexto a Associação Brasileira de Bancos Internacionais ABBI e a Federação Brasileira dos Bancos, em 2003, definem como Missão para Compliance:

“É missão de Compliance assegurar, em conjunto com as demais áreas, a adequação, fortalecimento e o funcionamento do sistema de Controles Internos da instituição, procurando mitigar os riscos de acordo com a complexidade de seus negócios, bem como, disseminar a cultura de controles para assegurar o cumprimento de leis e regulamentos existentes.”

Praticas Operacionais de Compliance

As atividades de Compliance nas organizações estão em constante evolução estrutural. No entanto, existem alguns marcos e recomendações que julgamos conveniente cita-los, para que haja uma visão de alguns fundamentos significativos.

Como já afirmado, o mercado financeiro, principalmente os bancos vem contribuindo para a sociedade através de suas consagradas práticas de conformidade. Nesse contexto, em abril de 2005 o BCBS - Basel Committee on Banking Supervision, organismo do BIS (Bank for International Settlements), produziu através de um grupo de executivos que formaram a “Força-tarefa sobre questões de contabilidade do Comité de Basileia de Supervisão Bancária” um documento de determinação operacional, que passaria a ser adotado por todas as organizações do ramo.

Esse documento foi denominado “Compliance and the compliance function in banks”⁸. Na prática o documento apresentou 10 (dez) princípios e justificativas para a realização de Compliance e para a função profissional de Compliance, de forma que todos colocassem em exercício suas determinações.



Figura 6-25

O documento pode ser obtido na web no endereço:

Disponível em < <http://www.bis.org/publ/bcbs113.pdf> >ⁱⁱ Acessado em 05/10/2016 as 16hs

Para efeito didático, especificamos a seguir os 10 princípios, com base na tradução do documento, ajustada para atender de forma genérica qualquer tipo, porte ou ramo de atividade das organizações brasileiras.

O documento especifica que é necessário que as organizações cumpram para terem êxito:

Princípio 1

O Conselho ou a Alta administração é responsável por supervisionar a gestão do risco de Compliance da organização. O Conselho ou a Alta Administração deve aprovar a política de cumprimento empresarial, incluindo um documento formal que estabeleça o cumprimento permanente e eficaz da função de Compliance. Pelo menos uma vez por ano, o Conselho ou a Alta Administração deve avaliar se a organização está gerindo eficazmente os seus riscos de conformidade.

Princípio 2

A Alta administração da organização é responsável inquestionável pela gestão eficaz dos riscos de Compliance.

Princípio 3

A Alta administração é responsável por estabelecer e comunicar uma política de conformidade, para garantir que ela é observada e para relatar ao Conselho de Administração sobre os resultados da gestão dos riscos de Compliance.

Princípio 4

A Alta administração é responsável por estabelecer uma permanente função profissional de Compliance eficaz dentro da organização, como parte da política de conformidade.

Princípio 5

A organização deve garantir a total independência hierárquica da função de Compliance.

Princípio 6

A função de Compliance da organização deve ter os recursos para realizar as suas atividades e poder cumprir com as suas responsabilidades de forma eficaz.

Princípio 7

É responsabilidade da função de compliance da organização, apoiar a gestão eficaz dos riscos de conformidade enfrentados pela organização. Caso algumas dessas responsabilidades sejam atribuídas a pessoas em diferentes departamentos, as atribuições de competências a cada departamento devem ser claras.

Compete ao profissional de Compliance:

- a. Promover a atualização permanente de regras e recomendações;*
- b. Produzir manuais de Compliance para determinadas leis e regulamentos e sua educação e disseminá-los na cultura da organização;*
- c. Realizar a identificação e a avaliação do risco de Compliance, inclusive para novos produtos e atividades;*
- d. Verificar as responsabilidades estatutárias (combate à lavagem de dinheiro e ao financiamento ao terrorismo);*
- e. Implementar o programa de Compliance e validá-lo.*

Princípio 8

O alcance e a amplitude das atividades da função de conformidade (Compliance) deverá ser objeto da revisão periódica pela função de Auditoria Interna.

Princípio 9

As organizações devem cumprir com as leis e regulamentos aplicáveis em todas as jurisdições em que elas fazem negócios, mantendo a coordenação e a estrutura da função de Compliance com suas responsabilidades consistentes com os aspectos legais e regulamentares, conforme o país, estado ou município onde atuam.

Princípio 10

Compliance deve ser considerada como uma atividade central para a devida gestão dos riscos da organização. As tarefas específicas da função de conformidade podem ser terceirizadas, mas elas devem permanecer sujeitas a uma supervisão adequada por parte do responsável por Compliance, colaborador da organização.

Observando a necessidade de operacionalizar as atividades de Compliance, também podemos dar como referência importante o documento já citado, denominado CARTILHA “Função de Compliance” da ABBI (Associação Brasileira de Bancos Internacionais) e FEBRABAN (Federação Brasileira de Bancos), que em suas páginas 11 a 13 descreve brevemente recomendações práticas de uma série de atividades relacionadas, especificando a “Atividade” e a “Sugestão” de práticas.

Tipicamente aborda os seguintes temas:

- Aderência ao cumprimento de Leis, regulamentos e normas.
- As questões sobre princípios éticos e normas de conduta.
- As questões sobre procedimentos e controles internos.
- A necessidade de segregação de funções.
- As questões relativas a prevenção à lavagem de dinheiro.
- A questão fundamental da Cultura de Controles Internos.
- As questões fundamentais sobre os Relatórios do Sistema de Controles Internos (Gestão de Compliance) considerando a Avaliação dos Riscos dos Controles Internos.
- Indicação da necessidade de Compliance participar ativamente do desenvolvimento de políticas internas, para a prevenção de problemas futuros de não conformidade com a regulamentação e prevenção de corrupção e fraudes.
- As questões de relacionamento de Compliance com órgãos reguladores e fiscalizadores.
- As questões de relacionamentos de Compliance com Auditores Externos e Internos.
- Trata das questões fundamentais das relações de Compliance com associações de classe, impondo a importância para a promoção da profissionalização da função, entre outras.
- Recomenda que Compliance deva certificar-se da correta aprovação de novos produtos, alinhados as leis, normas e regulamentos.
- Conclui, indicando a importância de Compliance quanto as questões de validação das práticas de Sustentabilidade.

Ainda segundo o documento é importante os colaboradores e principalmente os profissionais de “Compliance” estarem conscientes da importância de **“ser e estar em Compliance”**.

Ser Compliance

“Ser Compliance” é conhecer as normas da organização, seguir os procedimentos recomendados, agir em conformidade e sentir quanto são fundamentais os aspectos sobre a ética e a idoneidade em todas as atitudes.

Estar em Compliance

“Estar em Compliance” é estar intimamente em conformidade com leis e regulamentos internos e externos que interagem com a organização.

“Ser e estar Compliance” é, acima de tudo, uma obrigação individual de cada colaborador dentro da empresa.

“É altamente recomendável que a criação do “Programa de Compliance” seja compatível com a estrutura, tipo de negócio e perfil de riscos de cada organização.”

Muito ainda poderia ser apresentado sobre melhores práticas para a execução de processos operacionais de Compliance, no entanto, vamos em breve disponibilizar NOVOS eBOOK específicos da série *UPDATE*, alinhados sobre os temas de Compliance, como:

- COMPLIANCE - CORRUPÇÃO E FRAUDES NO MUNDO EMPRESARIAL – FUNDAMENTOS;
- COMPLIANCE - PREVENÇÃO E SEGURANÇA CIBERNÉTICA – FUNDAMENTOS;
- COMPLIANCE – PLANEJAMENTO & IMPLANTAÇÃO – FUNDAMENTOS;

Compliance Corporativo de TI

Como já visto, Compliance é uma atividade fundamental de GRC, pois este depende imprescindivelmente de informações que estejam disponíveis e integras, para que os controles internos possam efetivamente atender as necessidades da Governança.

O papel de TI (área de Tecnologia da Informação) das organizações, ganham vital importância para Compliance pois praticamente a maioria das informações são tratadas, armazenadas e disponibilizadas por estruturas informatizadas.

No mundo todo, quando se fala em Compliance, se fala em GRC, que tipicamente se divide em “GRC Corporativo” e “GRC de TI”.

A Compliance de TI é tratada separadamente, com processos e controles individualizados, inclusive leis, regulamentos e normas específicas.

GRC de TI é principalmente regido por normas e padrões internacionais aceitos para todo tipo de organização.

O “G” de Governança de TI em GRC é fundamentado na Norma internacional ISO/IEC 38500:2008/2015 (Corporate Governance of Information Technology) e possui o framework como se apresenta na figura 7-30 :

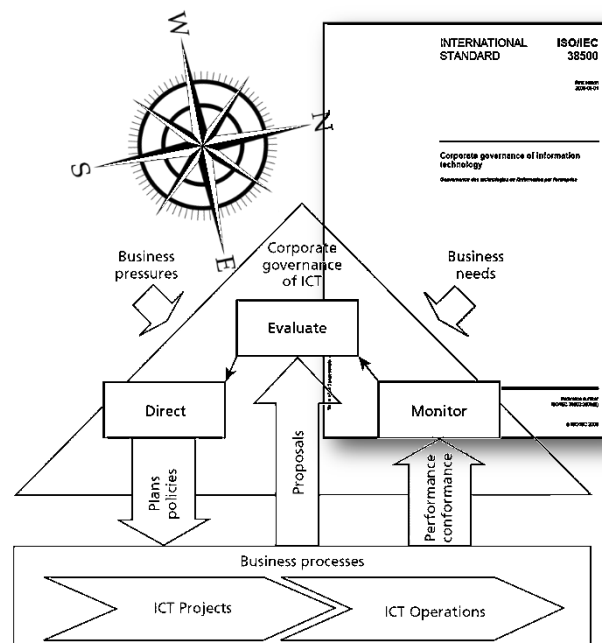


Figura 7-30

O framework da ISO 38500 indica o termo “Conformance” (Compliance) que deve ser Monitorado, com base em “Policies” (Políticas) sobre os processos de negócio (Business Processes). A Norma ISO 38500 apresenta a filosofia de Governança e o framework, apenas, em poucas páginas.

Existem outros padrões no mercado mundial onde o CobiT e o ITIL são instrumentos indispensáveis para a Governança de TI, nas práticas e nos controles, assim como Leis nacionais e internacionais, que regulamentam a área de TIC, tratados juridicamente por Direito Digital.

Em GRC de TI o “R” (Gestão de Riscos) está fundamentado na Norma Internacional ISO/IEC 27005:2008 (Information Security Risk Management), que foi atualizada em 2011.

A NBR ISO/IEC 27005 contém a descrição do processo de gestão de riscos de segurança da informação e das suas atividades.

As informações sobre o “contexto” são apresentadas na Seção 5. Uma visão geral do processo de gestão de riscos de segurança da informação, assim como todas as atividades de gestão de riscos de segurança da informação é apresentada na Seção 6.

O framework apresentado na figura 8-31 representa o mecanismo de Gestão.

O CobiT possui também metodologia própria de Gestão de Riscos, chamada de RiskIT.

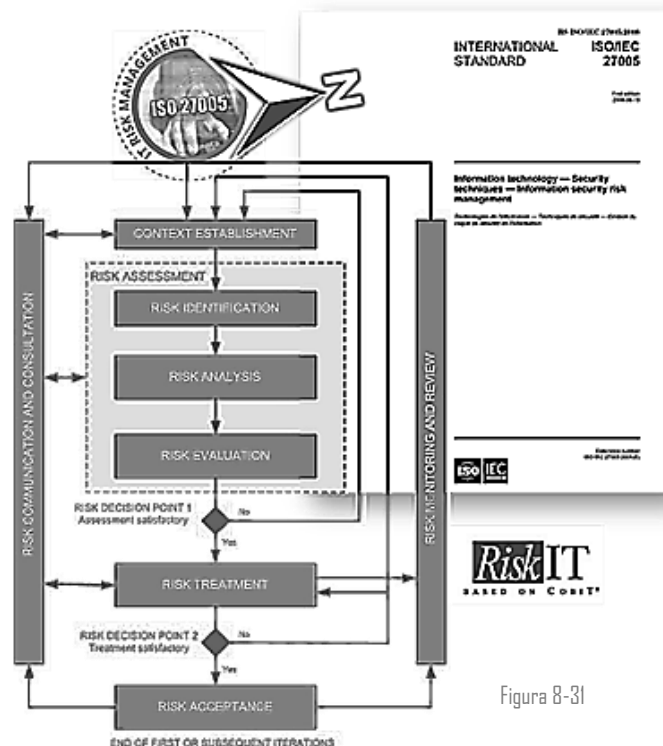
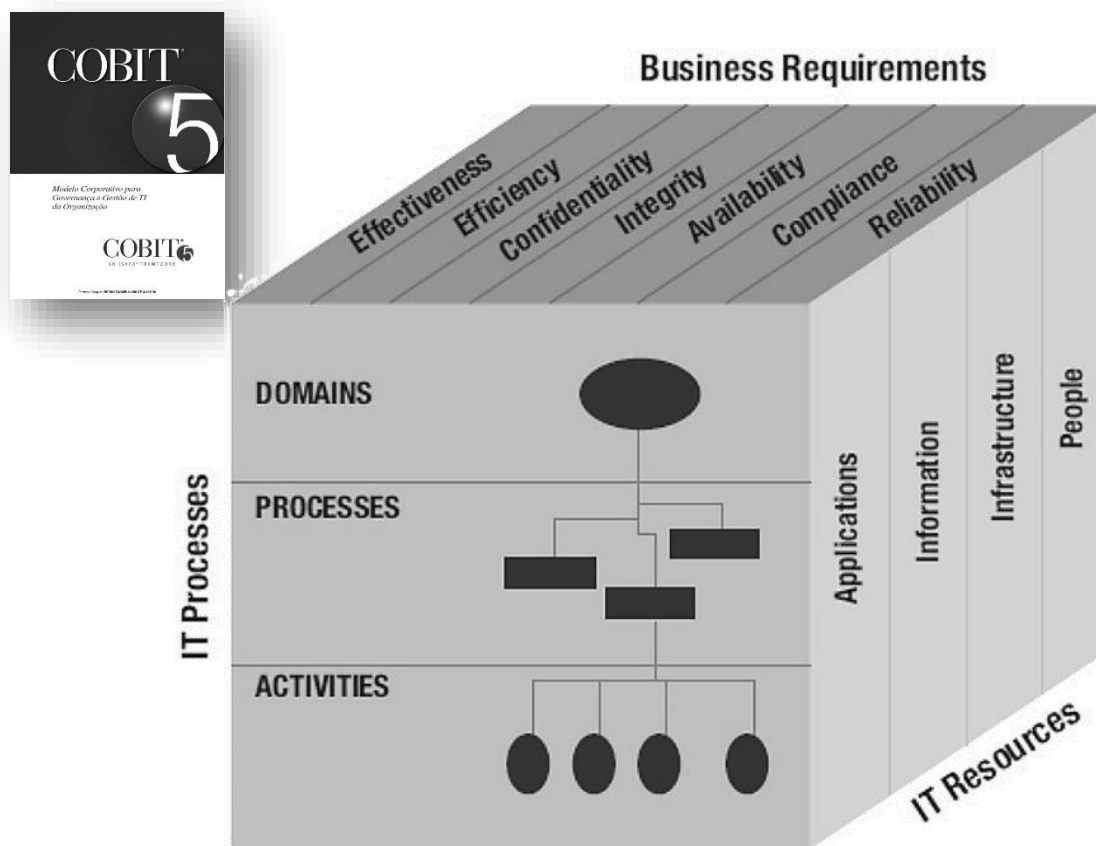


Figura 8-31

Em GRC de TI o “C” de Compliance tipicamente se orienta através das diretivas do framework do CobiT (ISACA) e das referências ITIL (ITSMF).

O CobiT apresenta na representação do CUBO em Requerimentos de Negócio (Business Requirements) o parâmetro Compliance, que se relaciona com as demais faces do CUBO. Veja na figura 9-32.

O CobiT estabelece a necessidade de Compliance de TI em atendimento a todas as necessidades dos Negócios, inclusive possuindo metodologia própria de Gestão de Risco para TI, denominada RiskIT, que considera todos os riscos de TI. O CobiT se alinha ao COSO^{II} de forma complementar.



A Lei norte americana “Sarbanes-Oxley”, ou SOX, de 30/06/2002 exige práticas de segurança em sistemas e redes e critérios rígidos para uso de aplicações de terceiros. Requer também a proteção contra invasões de sistemas, segurança contra vírus e acesso indevido a bancos de dados, bem como, cuidados contra fraudes e demais ameaças à segurança da informação. Explicita principalmente na seção 404 a necessidade de validação da compliance, sendo os processos requeridos, intimamente ligados ao COSO e ao CobiT.

Norma Internacional de Compliance

Compliance corporativo, seja de Negócios ou de TI se transformou em um requerimento mundial na atualidade, sendo imprescindível para toda espécie e porte de organização empresarial.

O tema Compliance evoluiu para uma forma avançada, se transformando em Norma Nacional Australiana, desde fevereiro de 2013, denominada (**ONR 192050:2013 02 01**).

Em dezembro de 2014 a **ISO** (International Organization for Standardization) publicou a norma **ISO 19600**, a primeira versão “Draft final” com o framework e o padrão operacional global recomendado para as atividades de gestão da conformidade regulatória (Compliance), em qualquer tipo de organização, sendo a Norma ISO baseada na norma Australiana.

É importante esclarecer que as Normas ISO publicadas, mesmo se denominando Guia (Guideline), apresentam apenas o requerimento do que deve ser feito, porém não elucidam como fazer, a não ser pelo desenho lógico do framework.



Figura 10-33

A próxima figura 11-34 - apresenta um fluxo operacional de Inventário e Análise de Riscos da Norma ISO 19600, fundamentado na Norma de Gestão de Riscos ISO 31000. A arquitetura para Compliance inicia na profunda Avaliação de Riscos.

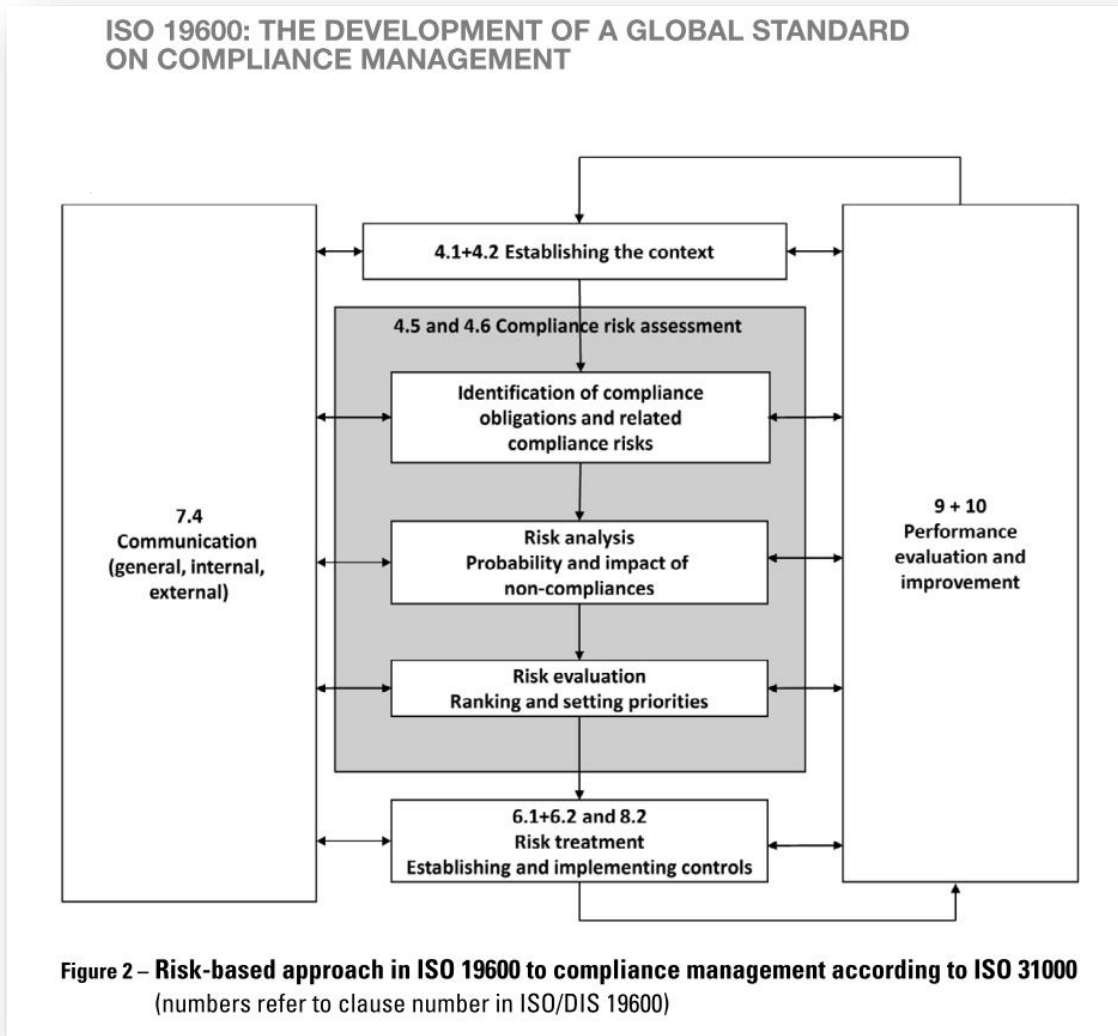


Figura II-34

Os números (ex.: 7.4) na figura – indicam os capítulos da Norma ISO 19600 onde se encontram as explicações relacionadas. A Norma ISO 19600, como todas as demais Normas é objetiva, possuindo nessa versão Draft (DIS⁷) apenas 31 páginas.

O framework da Norma ISO 19600 mostra a proposta de desenvolvimento global, do conjunto de processos para a Gestão de Compliance.

⁷ DIS significa “Draft of International Standard”.

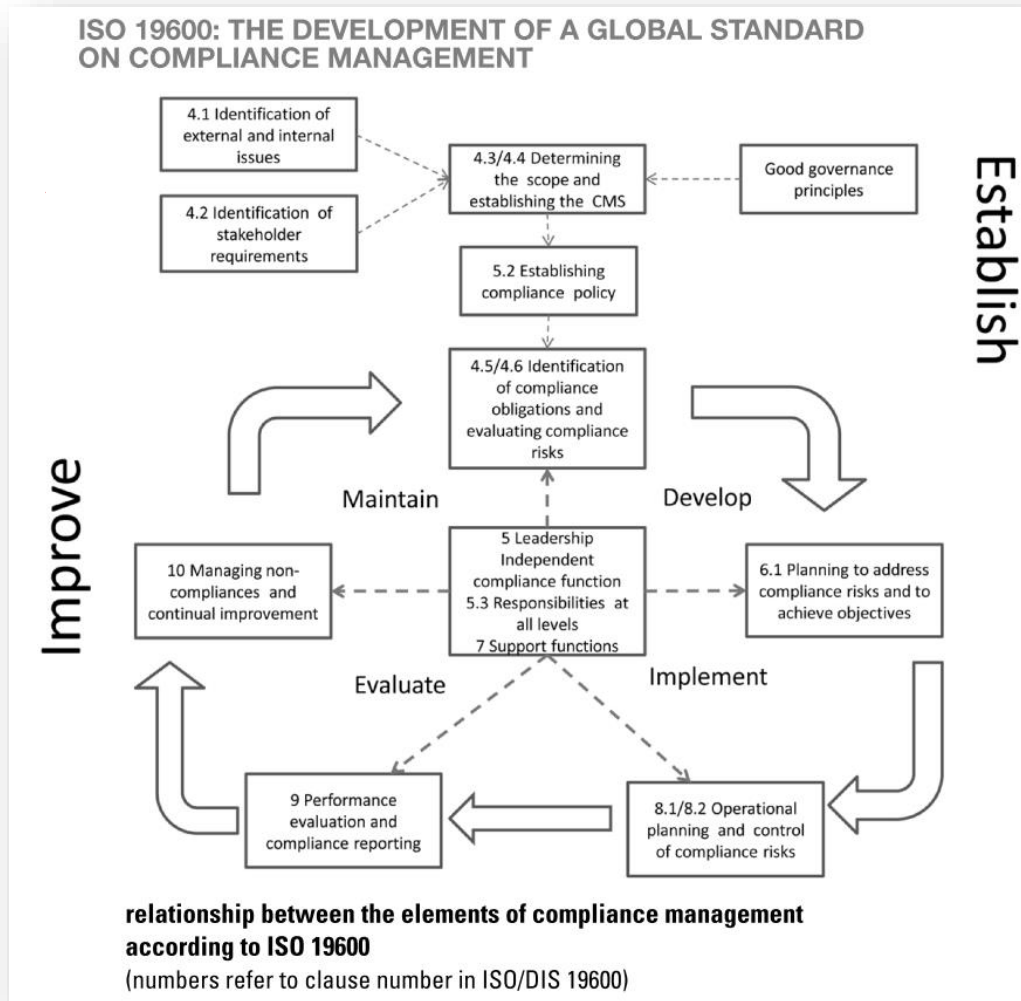


Figura 12-35

O modelo inicia no capítulo 4.1 e 4.2, com a identificação dos usuários internos e externos, dos “stakeholders” (público estratégico ou influenciadores), para posteriormente seguir no estabelecimento do escopo do CMS (Compliance Management Systems) em 4.3/4.4. Na sequência se estabelece as Políticas de Compliance (5.2) e se identificam as obrigações de avaliação dos riscos de conformidade (4.5/4.6), concluindo-se a fase de estabelecimento (Establish).

No conjunto de processos seguinte identifica-se o ciclo de melhoria (Improve) - (PDCA), com a indicação dos capítulos da Norma em cada fase.

“Só parece simples, mas como framework, incorpora um grande conjunto de conhecimentos e requerimentos de competência técnica.”

Na figura 13-36 se apresenta a página de índice do conteúdo da Norma ISO 19600:2014-12 versão (E), onde pode ser verificada uma estrutura simples e objetiva do enunciado de seus capítulos.

ISO 19600:2014-12 (E)	
Compliance management systems - Guidelines	
Contents	Page
Foreword	iv
Introduction	v
1 Scope	1
2 Normative references	1
3 Terms and definition	1
4 Context of the organization	5
4.1 Understanding the organization and its context	5
4.2 Understanding the needs and expectations of interested parties	5
4.3 Determining the scope of the compliance management system	5
4.4 Compliance management system and principles of good governance	6
4.5 Compliance obligations	6
4.6 Identification, analysis and evaluation of compliance risks	7
5 Leadership	8
5.1 Leadership and commitment	8
5.2 Compliance policy	9
5.3 Organizational roles, responsibilities and authorities	10
6 Planning	13
6.1 Actions to address compliance risks	13
6.2 Compliance objectives and planning to achieve them	14
7 Support	14
7.1 Resources	14
7.2 Competence and training	14
7.3 Awareness	16
7.4 Communication	17
7.5 Documented information	18
8 Operation	19
8.1 Operational planning and control	19
8.2 Establishing controls and procedures	19
8.3 Outsourced processes	20
9 Performance evaluation	21
9.1 Monitoring, measurement, analysis and evaluation	21
9.2 Audit	25
9.3 Management review	25
10 Improvement	26
10.1 Nonconformity, noncompliance and corrective action	26
10.2 Continual improvement	27
Bibliography	28

- 1 -

Figura 13-36

A estrutura aborda o “Contexto da Organização”, a “Liderança” necessária para a realização das fases de “Planejamento”, “Suporte”, “Operação”, “Avaliação do Desempenho” e “Melhoria Contínua”.

Como sempre, ao final da Norma, se apresenta a Bibliografia de referência utilizada.

A Norma ISO 19600 não foi constituída para certificação, sendo apenas uma recomendação de adoção voluntária a gestão de Compliance.

A Norma ONR 192050 Australiana já realiza certificações de empresas com validade de 2 anos. Vide figura 14-37.



Figura 14-37

Considerações Finais

Existe um grande desafio para quem ainda não aderiu as práticas da gestão da conformidade. O grande desafio é lembrar que a missão de implantar o Compliance é árdua, até pelo desconhecimento da atividade por muitos. Da mesma forma, o mercado possui amplos exemplos de grandes a pequenas organizações que já estão avançadas no tema, até por incluir em seu quadro de colaboradores o cargo de “Chief Compliance Officer” (CCO) e formarem estruturas organizacionais avançadas e municiadas de potentes softwares de gestão de GRC, onde muitos processos de conformidade são automatizados.

Como se intui, o risco de não “estar em compliance” pode levar a perdas diversas de ordem financeira e moral, ocorridas por ausência do cumprimento de leis e regulamentos, bem como pela inadimplência ou inexistência do código de conduta “ética e moral” que a organização deve promover e controlar. Entender a necessidade de implantar Compliance não é suficiente, portanto, é fundamental criar estruturas e implementar seus controles, de forma gradativa, completa e segura.

A adoção de um bom programa de compliance pode abrir novos mercados, por demonstrar que a organização possui o compromisso de cumprir a legislação, as normas e requerimento setoriais nacionais e internacionais, e o fato amplia a credibilidade, por garantir a busca da efetividade no cumprimento dos valores e princípios éticos (corrupção e fraudes), por entregar segurança e equilíbrio jurídico aos gestores, empregados, parceiros comerciais e clientes, reduzindo os riscos de suas relações comerciais, valorizando os resultados sociais, tendo como consequência o desenvolvimento de blindagem estratégica aos executivos.

Hoje se reconhece no mundo todo que “**ser e estar**” em “Compliance” representa para a organização uma grande vantagem competitiva, pois lhe confere o reconhecimento do mercado, quanto a sua segurança operacional, pois as práticas de Compliance colabora efetivamente para a solidez dos negócios.

As atividades de Compliance já estão presentes em grandes organizações há mais de vinte anos e recentes estudos indicam que o retorno financeiro é muito vantajoso, pois efetivamente são até cinco vezes superiores aos gastos com a implantação e manutenção dos programas de compliance adotados.

Pense no caso!

Bibliografia

Associação Brasileira de Bancos Internacionais - ABBI. Documento Consultivo “Função de Compliance”, 2004.

AOKI, William Ken. A Atuação do Fundo Monetário Internacional e do Banco Mundial na Reforma do Estado. Anais da XVIII Semana de Iniciação Científica da UFMG, Vol I. Belo Horizonte: UFMG, 1999.

BIS - Bank for International Settlements - Compliance and the Compliance Function in Banks, Basle Committee on Banking Supervision, April, 2005.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. 14º Ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2003.

COMITÊ DE SUPERVISÃO BANCÁRIA DA BASILÉIA. Os Princípios Essenciais da Basiléia. Tradução de Jorge R. Carvalheira, Banco Central do Brasil. Basiléia, setembro de 1997.

GUSTIN, Miracy Barbosa. Repensando a pesquisa jurídica. Belo Horizonte: Del Rey, 2002.

IMF Staff. The Role of Capacity-Building in Poverty Reduction – Na IMF Issues Brief. March 2002. Disponível em < <http://www.imf.org/external/np/exr/ib/2002/031402.htm> > acesso em 02.03.2016.

LAMBERT, Jean Marie. Curso de Direito Internacional Público. A Regência Neoliberal, Vol III, 2º Ed. Goiânia: Editora Kelps, 2002.

LUNDBERG, Eduardo Luis. Intervenção e Liquidação Extrajudicial no Sistema Financeiro Nacional – 25 anos da lei 6.024/74. São Paulo: Texto Novo, 1999.

Manzi, Vanessa A. Compliance no Brasil - Consolidação e Perspectivas. Saint Paul, São Paulo, 2008.

PricewaterhouseCoopers. Protecting the brand - The evolving role of the compliance function and the challenges for the next decade. UK: PricewaterhouseCoopers. 2005. Pesquisa Global 87p.

SERENI, Ângelo Piero. Lê Organizzazioni Internazionali. Milano: Dott.A. Giuffrè, 1959.

SIQUEIRA, Francisco Jose de. Instituições Financeiras: Regimes Especiais no Direito Brasileiro. Revista de Direito Bancário, do Mercado de Capitais e da Arbitragem, vol 12,. São Paulo: Revista dos Tribunais. abril-junho 2001, p. 44-71.

The Committee of Sponsoring Organisations of the Treadway Commission (COSO), “Internal Control – Integrated Framework”, July 1994.

The Institute of Internal Auditors - Normas para a Prática Profissional de Auditoria Interna. (2001). Disponível em www.theiia.org . Acesso em jun. 2016.



Apoio, Patrocínio e Divulgação



The News Connection Network
Sua conexão com as notícias.



Alguns Links interessantes

<http://tvdecision.com.br/>

<http://securityreport.com.br/>

<http://www.decisionreport.com.br/>

<http://www.congressosecurityleaders.com.br/>

<http://www.lecnews.com/>

<http://fgvprojetos.fgv.br/home>

<http://ntsc-br.com/>

<http://attivaconsultoria.com.br/>

<http://www.sleiman.com.br/>

<http://www.komp.com.br/>

<http://www.mobile-telematica.com.br>

<http://thenewsconnection.com.br>

<http://www.corporatecompliance.org/>

<http://www.icpainc.org/>

<https://www.int-comp.org/>

<https://www.nscp.org/>

<http://www.acams.org/>

<http://www.hcca-info.org/>

<http://www.complianceprofessionals.ca/>

<https://www.apcc.org.uk/>

Obrigado pela leitura - caso queira fazer contato, para consultas, comentários e indicações:

use o e-mail contato@ntsc-br.com
