



ESTUDOS E APONTAMENTOS DA COMISSÃO ESPECIAL DE COMPLIANCE

3ª EDIÇÃO



Comissão de
Compliance

COMISSÃO ESPECIAL DE COMPLIANCE DA OAB/SP

Presidente

Flavia Filhorini Lepique

Vice-Presidente

Luis Eduardo Fernandes Thomé

Secretária Geral

Aíra Nataly Freitas

Coordenadora dos Grupos de Trabalho

Paula Lippi

SUMÁRIO

Nota dos Coordenadores do E-book à 3ª Edição.....	4
A importância do Programa de Compliance com a Lei Geral de Proteção de Dados para pequenas e médias empresas.....	5
Fraude e corrupção no sistema de saúde pública e a importância do Compliance.....	10
Fraude na cadeia da Saúde Suplementar.....	15
Legalidade da guarda de documentos após encerramento de contrato de trabalho.....	21
Recursos Humanos, sindicatos patronais, compliance e Lei Antitruste.....	26
A importância da definição do contexto organizacional segundo a ISO 37301.....	30
Compliance Antidiscriminatório: a importância de um programa de integridade inclusivo para as pessoas LGBTQIA+.....	36
A efetividade dos canais de denúncia.....	42

NOTA DOS COORDENADORES DO E-BOOK À 3ª EDIÇÃO

A Comissão Especial de Compliance da OAB/SP tem a honra de apresentar esta terceira edição dos “Estudos e Apontamentos”, que reúne artigos elaborados por integrantes dos Grupos de Trabalho (GTs) que integram esta Comissão.

Segue-se assim o trabalho da nova gestão, iniciado em 2022, sob a Presidência de Flavia Filhorini Lepique e Vice-Presidência de Luis Eduardo Fernandes Thomé, ressaltando-se também a atuação de Ayra Nataly Freitas, como Secretária da Comissão.

Os GTs têm como missão aprofundar os estudos de Compliance nas mais diversas áreas, realizando assim eventos como webinars e reuniões, além da produção de artigos, que são reunidos nesta série de e-books.

Desejamos a todos uma ótima leitura e aproveitamos para agradecer o apoio da equipe da OAB/SP bem como empenho dos autores e demais integrantes dos GTs, que tanto contribuem para a divulgação do Compliance em suas áreas.

Paula Lippi

Coordenadora dos Grupos de Trabalho da Comissão Especial de Compliance da OAB/SP

Fernando Gouveia

Coordenador do GT Governança e Compliance na Criptoeconomia da Comissão Especial de Compliance da OAB/SP

A importância do Programa de Compliance com a Lei Geral de Proteção de Dados para pequenas e médias empresas.

Maira Marques Burghi dos Santos

LEI 12.846/2013 E O COMPLIANCE NO BRASIL

A Lei nº 12.846/13, “Lei Anticorrupção”, recentemente regulamentada pelo Decreto 11.129/22, causou um grande impacto na rotina de todas as empresas e, em especial, nas de pequeno e médio porte que precisam se estruturar mesmo com um orçamento mais enxuto para com isso evitar problemas jurídicos e da sua reputação.

Diante dessa mudança de comportamento, imposta pela retro referida lei, as sociedades empresárias passaram a ter maior preocupação também com outras normas cuja não adequação pode implicar em consequências indesejáveis.

Oriundo do termo comply, que advém da língua inglesa e que quer dizer “em conformidade”, o Compliance hoje tem um alcance muito maior, entendendo-se como um sistema de gestão, portanto, mais amplo, onde o elemento central do compliance é a integridade.

Segundo Alexandre da Cunha Serpa, em sua obra “Compliance Descomplicado: Um guia simples e direto sobre Programas de Compliance”, um programa de compliance *é algo organizado, composto de diversos componentes, que interage com outros componentes de outros processos e outros temas, algo que depende de uma estrutura mais complexa que inclui pessoas, processos, sistemas eletrônicos, documentos, ações e ideias.*

Aduz também Bernardo Lemos, em seu livro “Compliance para pequenas e médias empresas”, que o *Compliance compreende um instrumento de gestão amplo, abrangente, que envolve todos os processos, áreas e colaboradores de uma empresa, sendo, atualmente, indispensável para a garantia de sua perenidade.*

A implementação de um Programa de Compliance efetivo e sólido e que hoje já é uma realidade entre as empresas que pretendem ter competitividade no mercado, ganhou ainda mais relevância com a publicação da lei 13.709/2018 (LGPD) que impõe aos Agentes de Tratamento de dados pessoais, o dever de criação de processos e procedimentos voltados especialmente para a governança e gestão de riscos decorrentes dos tratamentos que realizam.

A IMPORTÂNCIA DAS PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS PARA O BRASIL

As pequenas e médias empresas, também chamadas de PMEs, são a força motriz na economia brasileira e estão enquadradas no cenário atual como sendo as que mais sofrem os impactos e as transformações políticas e de mercado, mas também são as que mais proporcionam empregos e oportunidades.

Segundo o Boletim do 3º Quadrimestre de 2022, do Mapa de Empresas disponibilizado pelo Governo Federal, temos 20.191.290 empresas ativas.

Segundo o SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas), as pequenas e médias empresas perfazem 99% das empresas existentes, sendo responsáveis por 27% do PIB e por 67% dos empregos de carteira assinada do país. A Portaria Conjunta n.º 2.279/2015, publicada pela Controladoria-Geral da União (CGU), detalha as medidas de integridade a serem adotadas pelas empresas de pequeno porte e microempresas. São normas de integridade mais simples, com menor rigor formal, mas que demonstram o comprometimento com a ética e a integridade na condução de suas atividades.

O legislador vem procurando proteger tanto as empresas, com a implantação do compliance, quanto na privacidade da pessoa natural e na transparência e segurança no uso de informações pessoais.

A proteção aos dados pessoais na sociedade da informação, marcada pela alta capacidade e velocidade na coleta e processamento de dados é tão relevante, que passou a constar no rol dos direitos individuais fundamentais - art. 5º, LXXIX da Carta Maior, pela Emenda Constitucional n. 115, de 2022, dispondo que *“é assegurado, nos termos da lei, direito à proteção dos dados pessoais, inclusive nos meios digitais”*

PROGRAMA DE CONFORMIDADE DE PRIVACIDADE DE DADOS SOB A ÓTICA DA RESOLUÇÃO CD/ANPD N. 2/2022

Diante de toda essa importância das pequenas e médias empresas para o mercado brasileiro e a quantidade dos dados pessoais tratados pelas mesmas, a ANPD (Autoridade Nacional de Proteção de Dados) publicou a Resolução CD/ANPD nº 2/2022 que flexibilizou, adaptando ou até mesmo dispensando as normas da lei para os agentes de tratamento de pequeno porte, que são as microempresas, empresas de pequeno porte, startups, pessoas jurídicas sem fins lucrativos, que tratam de dados pessoais e entes privados despersonalizados, ficando excluídos os que

realizam tratamento de alto risco para os titulares; empresas que auferiram receita bruta superior ao previsto no art. 3, II da Lei complementar n. 123/2006 e, em se tratando de startup, observando o art. 4º, §1º, da Lei Complementar n. 182/2021, e por fim que pertençam a grupo econômico de fato ou de direito, que ultrapassem os limites previstos em lei.

Essa flexibilização não isenta do cumprimento dos demais dispositivos, como as bases legais e princípios, bem como as disposições legais, contratuais e regulamentares que abarquem a proteção de dados pessoais, bem como o direito dos titulares.

Em observância ao que prevê a Resolução, cumpre destacar os principais pontos que diferenciam as empresas abarcadas na mesma das demais:

- a) **Registro de operações de Tratamento** – Deverão ser registrados o tratamento de dados que for considerado de alto risco, que devem conter ao menos um critério geral e um critério específico do que prevê o art. 4º da Resolução. Tal avaliação poderá ser mensurada através dos guias e orientações disponibilizadas pela ANPD. Entretanto, sem que se mapeie os riscos de uma atividade de tratamento se torna impossível definir o grau do seu risco na organização. Para tanto necessário se faz o Relatório de Impacto à Proteção de Dados Pessoais (RIPDP). Ademais, é considerado uma boa prática de governança, com a aplicação de procedimentos internos que serão capazes de minimizar danos, que podem atenuar a pena quando da aplicação de sanções no descumprimento da legislação.
- b) **Transparência** – Os titulares de dados devem ter o acesso facilitado as suas informações, cientes da sua finalidade, forma e duração de tratamento. Pode se dar de forma eletrônica e impressa, ou de qualquer outro meio possível para o real conhecimento do tratamento. A observação trazida pela Resolução n. 2 é que os agentes de tratamento de pequeno porte, inclusive os que tratam dados de alto risco, podem se associarem para fins de negociação, mediação e conciliação de reclamações apresentadas por titulares de dados.
- c) **Segurança dos dados** – A comunicação de incidente de segurança se dará de forma mais flexível. A ANPD emitiu um Guia de Segurança de Informação para Agentes de Tratamento de Pequeno Porte em 04/10/2021 que indica medidas administrativas e técnicas de segurança da informação e um checklist

para ajudar na visualização das sugestões que serão adotadas. Para promover a segurança, as pequenas e médias empresas devem adotar como medidas administrativas: uma política de segurança de informação; Realizar treinamentos e promover a conscientização da importância dessa política; Realizar o gerenciamento de contratos, adicionando cláusulas que protejam de forma efetiva os dados pessoais tratados nas sociedades empresariais e, como medidas técnicas: o controle de acesso; Segurança dos dados pessoais armazenados, Segurança das comunicações, Manutenção de um Programa de Gerenciamento de Vulnerabilidades, Medidas Relacionadas ao uso de Dispositivos móveis; Medidas relacionadas ao Serviço em Nuvem.

- d) **Encarregado de Proteção de Dados (DPO)** – Os agentes de tratamento de pequeno porte não são obrigados a indicar um Encarregado para o tratamento de dados pessoais se se enquadrarem em todos os critérios trazidos na Resolução, porém a sua indicação será considerada pelo Órgão fiscalizador como uma política de boas praticas e governança. É necessário, caso não haja encarregado, que se disponibilize um canal de comunicação, ativo e de fácil acesso para os titulares.
- e) **Prazos** – Os prazos para cumprimento das demandas relacionadas a LGPD que correm em dobro para os agentes de tratamento de pequeno porte não só são vantajosos, como são necessários diante das estruturas e realidades dessas empresas, principalmente se não tiverem nomeado um Encarregado.

Com todo o demonstrado, fica claro que tanto Compliance quanto a LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados) têm uma relação direta, já que as empresas precisam estar em conformidade para garantir a proteção de dados dos cidadãos titulares de suas informações, bem como implementar os controles preventivos e detectivos razoáveis aos níveis de riscos de seus negócios no que tange à corrupção.

As pequenas e médias empresas acabam por não cuidar da sua conformidade por acreditarem ser dispendioso e até desnecessário pelo seu tipo de negócio, porém o mercado terá cada vez menos espaço para empresas que não se adequem a legislação, gerando aos seus parceiros, contratantes e clientes um afastamento que pode gerar danos financeiros como também a sua reputação.

Maira Marques Burghi dos Santos

Advogada com atuação na área há mais de 20 anos. Pós-graduada em Gestão Ambiental pela UNESP. Especialista em Direito Civil e Processo Civil e Direito Empresarial pela LEGALE. Membro Regional da Comissão Especial de Compliance da OAB/SP. Encarregada Setorial da 44ª Subseção de São Vicente. Certificada em Compliance em Proteção de Dados (CPC-PD) pela LEC/FGV. Presidente da Comissão de Compliance da OAB/SP.

Referências

<https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/16204> acesso em 01/08/22

<https://conformita.com.br/programa-de-integridade-para-pequenas-e-medias-empresas/> acesso em 01/08/22

Resolução CD/ANPD n.2, de 27 de janeiro de 2022, aprova o Regulamento de aplicação da Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018, para agente de tratamento de pequeno porte

<https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/16204> acesso em 06/02/2023

<https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/mapa-de-empresas/boletins/mapa-de-empresas-boletim-3o-quadrimestre-2022.pdf> acesso em 06/02/2023

<https://gente.globo.com/infografico-pesquisa-o-mercado-atual-de-pequenas-e-medias-empresas-no-brasil/> acesso em 14/02/2023

<https://www.fecomercio.com.br/noticia/lei-anticorruptao-impacta-rotina-das-micros-e-pequenas-empresas> acesso em 14/02/2023

<https://www.fecomercio.com.br/noticia/lei-anticorruptao-impacta-rotina-das-micros-e-pequenas-empresas>

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/decreto/d11129.htm acesso em 23/02/2023

COLA, Cristiane Petroseolo; LOURENÇO, Luana. *Compliance para pequenas e médias empresas: aportes teóricos e práticos para gestores, docentes e discentes*. Belo Horizonte: Fórum, 2021. 163p.

SOUZA, Josiel Marcos de. *LGPD para pequenas e médias empresas*. Cacoal: Priint Impressões Gráficas, 2022.

<https://www.gov.br/anpd/pt-br/documentos-e-publicacoes/guia-vf.pdf> acesso em 28/02/2023

Fraude e corrupção no sistema de saúde pública e a importância do Compliance

Andréa Carius de Sá

A saúde pública possui um CÂNCER chamado CORRUPÇÃO, que, juntamente com a FRAUDE, mata e sequela milhares de brasileiros, afetando o desenvolvimento humano e econômico. Elas se infiltram e se espalham nos setores público e privado da saúde de países pobres e ricos. É um mal sistêmico, avançado e de difícil tratamento.

Embora fraude e corrupção pertençam a mesma família, há diferenças entre elas. A fraude consiste em um esquema ou ato ilícito cometido para a obtenção de ganhos pessoais por meios enganosos. Já a corrupção pode ser considerada uma ação ou efeito de corromper uma pessoa ou um sistema para obter vantagem para si ou outrem.

O setor de saúde, diante da sua complexidade e vulnerabilidade, do volume de verbas e dos múltiplos atores é um dos ambientes mais corruptos, favorecendo desvios e prática de atos ilícitos por fraude e corrupção.

Em que pese a dificuldade de mensurar em números a dimensão dos danos resultantes de fraude e corrupção no sistema público de saúde, não há dúvidas sobre seus efeitos devastadores na vida da população. Para tanto, há necessidade de traçar estratégias para o enfrentamento desse “câncer global”, com investimento em compliance, aprimoramento dos mecanismos de transparência e accountability dos atos de gestão e de programas capazes de prever, detecção e controle das práticas corruptas e fraudulentas, dentre outras.

1. Corrupção, fraude e falta de gestão eficiente na administração pública e seus males para a sociedade:

A corrupção e a impunidade são sistêmicas no Brasil. Por conta disto, em 2022, o país ocupou a 96ª colocação entre os 180 países avaliados no principal indicador de corrupção no mundo, que é o Índice de Percepção da Corrupção (IPC).

No âmbito público, o setor de saúde é considerado um dos principais alvos de corrupção, fraude e má gestão, com consequências sempre funestas, pois resultam em privação de tratamentos que deveriam ser disponibilizados a milhares de brasileiros, representando a vida ou morte deles. Destacam-se exemplos de fraudes e atos de corrupção na saúde:

- Pagamento e recebimento de propinas endereçadas a gestores e profissionais de saúde para prática de atos ilegais, como a venda de atestados médicos;
- Superfaturamento de bens e serviços;
- Aquisição de bens e serviços de qualidade inferior;
- Esquemas de manipulação de folhas de ponto médico, para ocultar faltas, e atrasos e saídas adiantadas;
- Nomeação para cargos públicos por afiliação política, contatos e/ou pagamento, resultando em amadores ou pessoas desqualificadas para atuação em um sistema altamente complexo;
- Furto ou mau uso de bens;
- Desvios de recursos públicos destinados à saúde;
- Licitações intencionalmente direcionadas para favorecimento de fornecedores.

Diversos mecanismos podem ser usados para combater os problemas de corrupção no sistema de saúde, e Mackey cita alguns deles:

- **Melhoramento de dados:** como a corrupção e a fraude são difíceis de detectar, muitas vezes invisíveis e altamente politizadas, tornando complexo o conhecimento de seu custo e prejuízo, é imperiosa a iniciativa para melhorar os indicadores, coleta/relatório de dados e análise;
- **Aumento da transparência:** a divulgação de dados, por meio de portais, ajuda na contenção da corrupção, na medida que apontam relacionamentos e transações no setor da saúde e permitem maior controle financeiro;
- **Parceria *multistakeholder*:** parcerias com várias partes interessadas (governos, sociedade civil, setor privado, entidades internacionais) também contribuem para o controle da corrupção, promovendo a transparência e a responsabilidade, além de garantir que serviços e programas de saúde sejam protegidos;
- **Vínculo com a segurança global da saúde:** o combate à corrupção é extremamente importante para assegurar investimentos internacionais, que possam garantir a segurança nacional e global da saúde;
- **Boa governança:** deve-se empreender esforços anticorrupção para garantir acesso a serviços de saúde e medicamentos, incentivo de parcerias globais e objetivos estratégicos de temas de corrupção. Além disso, deve estar alinhada com a agenda de desenvolvimento internacional (ODS).

- **Estrutura unificada ao combate à corrupção global na saúde:** é fundamental o desenvolvimento de estrutura unificada com esforços sustentados pela ODS, garantindo uma vida mais saudável às pessoas, com a redução de corrupção e suborno, além do fortalecimento de parceria global.

Além da fraude e corrupção na saúde, outro grave problema que assola o setor há décadas é o desperdício de recursos públicos destinados à saúde, causado pela governança ineficiente.

A título de exemplo de gestão incompetente, que gerou desperdício de recursos públicos durante a pandemia da COVID-19, cita-se o apontamento da antiga Controladoria Geral da União (CGU), atualmente, Ministério da Transparência. No documento, consta informação de que mais de 30 toneladas de medicamentos foram jogados no lixo; milhões de doses de vacinas perderam validade desde 2009, causando prejuízo de 172 milhões; 336 respiradores, que custaram aos cofres públicos o valor de 18 milhões, sumiram e não puderam ser rastreados nos estados e municípios, por falta de guias de remessa e comprovantes de entrega. A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) aponta que “10-30% do investimento em um projeto de construção com financiamento público pode ser perdido devido à má gestão e corrupção.”

Assim, conclui-se que não basta a organização estar em conformidade com leis e regulamentos, sendo igualmente importante estar em conformidade com os princípios da ética, integridade e boa governança.

2. O desafio do Compliance no combate à fraude e corrupção:

Com o advento da Lei 12.846/13 (Lei Anticorrupção), a incorporação da cultura de compliance nas organizações no Brasil foi finalmente impulsionada. Já o Decreto 8.240/15, que regulamentou a Lei Anticorrupção, tornou obrigatória a implementação de programas de integridade com o objetivo de responsabilização objetiva administrativa de pessoas jurídicas, pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

Os problemas na saúde pública no Brasil são generalizados e institucionalizados. Neste contexto, é salutar a implementação de programas de integridade no setor público, principalmente na pasta de saúde. Um programa de compliance na saúde, que exige conduta honesta, proba, ética, lícita e eficiente a ser

adotada pela administração pública, contribui com a proteção do elemento mais sensível de um programa: a vida. Ele auxilia o combate à fraude, à corrupção e ao desperdício de recursos públicos, na medida que implementa uma série de medidas voltadas à transparência de ações, promovendo uma cultura de integridade, gestão eficiente e idônea em todas as esferas de governo.

Ferramentas que evitam ou atenuam riscos são conhecidas mundialmente e devem ser implementadas pela administração pública. Gestão de riscos, transparência, background check de fornecedores, prestação de contas, exigência de certificações, contratos robustos, treinamento de agentes, investigação de denúncias, sanções administrativas, criação de comitês de ética e compliance são meros exemplos de boas práticas que fazem toda a diferença no setor público. Entretanto, para que elas sejam implementadas, é inegável a exigência de comprometimento e engajamento da alta administração, que deve ser o maior exemplo para todos os demais atores do sistema, o que ainda está distante de ser uma realidade no Brasil.

O compliance na saúde é tão importante que deveria integrar as grades curriculares de cursos de graduação em todo o país. Iniciativas de compliance na formação de profissionais de saúde devem ser valorizadas, diante da notoriedade do tema. Hoje, até materiais didáticos são distribuídos gratuitamente, para facilitar a preparação de aulas sobre corrupção e anticorrupção, compliance e cultura organizacional. A boa notícia é que a Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo (USP) já criou disciplina eletiva de compliance e vem contribuindo para a disseminação dessa cultura também na saúde.

3. Conclusão:

Dessa forma, urge a necessidade de fortalecimento de credibilidade e segurança das instituições públicas, através de mudanças de culturas, valores e visões de seus administradores e demais atores do complexo sistema, que é a saúde pública. É sabido que o custo da não conformidade é gigantesco, tanto no setor público quanto no privado. Vidas são perdidas e corpos ficam sequelados de forma irreversível, em razão de uma gestão pública ineficiente, inidônea, fraudulenta e corrupta.

A implementação de programas de integridade eficientes e o seu monitoramento contínuo contribuirão para que a nação se eleve e também se

desenvolva, oferecendo à população um serviço essencial que se pode esperar de um governo sério e comprometido.

Andréa Carius de Sá

Advogada e consultora, formada pela Universidade Católica de Petrópolis e cursando MBA em ESG do IBMEC/Exame. Defensora Pública aposentada do Estado do Rio de Janeiro. Membro correspondente da Comissão de Compliance da OAB/SP e integrante de GT de Compliance na Saúde, LGPD e Manuais de Compliance da OAB/SP.

Referências

<https://denouncefy.com/fraude-e-corrupcao/>

<https://transparenciainternacional.org.br/ipc/>

Albuquerque, A., & Souza, C. (2017). Corrupção na saúde no Brasil: reflexão À luz da abordagem baseada nos DireitosHumanos. Revista Brasileira De Bioética, 13, 1–17.

<https://doi.org/10.26512/rbb.v13i0.7935>

Mackey TK, Liang BA. Combater a corrupção e a fraude na área da saúde com uma governança de saúde global aprimorada. BMC Int Health Hum Rights. 2012;12:23

<https://g1.globo.com/politica/noticia/2021/09/25/relatorio-da-cgu-aponta-desperdicio-de-dinheiro-no-ministerio-da-saude-em-2020.ghtml>

<https://www.oecd.org/gov/ethics/integrity-recommendation-brazilian-portuguese.pdf>

<https://portalhospitaisbrasil.com.br/modulos-de-compliance-gratuitos-visam-formacao-de-profissionais-de-saude/2020>

eaesp.fgv.br/centros/centro-estudos-etica-transparencia-integridade-e-compliance/projetos/compliance4health

<https://denouncefy.com/fraude-e-corrupcao/>

ALBUQUERQUE, A., & Souza, C. (2017). Corrupção na saúde no Brasil: reflexão À luz da abordagem baseada nos DireitosHumanos. Revista Brasileira De Bioética, 13, 1–17.

<https://doi.org/10.26512/rbb.v13i0.7935>

<https://eaesp.fgv.br/centros/centro-estudos-etica-transparencia-integridade-e-compliance/projetos/compliance4health>

<https://g1.globo.com/politica/noticia/2021/09/25/relatorio-da-cgu-aponta-desperdicio-de-dinheiro-no-ministerio-da-saude-em-2020.ghtml>

MACKEY TK, Liang BA. Combater a corrupção e a fraude na área da saúde com uma governança de saúde global aprimorada. BMC Int Health Hum Rights. 2012;12:23.

<https://link.springer.com/article/10.1186/s12916-016-0696-1>

<https://www.oecd.org/gov/ethics/integrity-recommendation-brazilian-portuguese.pdf>

<https://portalhospitaisbrasil.com.br/modulos-de-compliance-gratuitos-visam-formacao-de-profissionais-de-saude/2020>

<https://transparenciainternacional.org.br/ipc/>

Fraude na cadeia de Saúde Suplementar

Camila Gama

Claudia Cardoso de Oliveira

Controles internos, auditoria interna, governança corporativa, seriam esses assuntos do cotidiano da saúde suplementar?

A saúde suplementar vem incorporando Controles Internos, Auditoria Interna, Governança Corporativa a seu dia a dia, mas ainda há muito a evoluir, especialmente na identificação e na mitigação de fraudes neste segmento.

Este artigo aborda os impactos causados pelas fraudes na saúde suplementar, como elas se iniciam e ferramentas disponíveis de mitigar os riscos, jogando luz às peculiaridades do setor que propiciam ações e comportamentos fraudulentos.

Expõe, ainda, o perfil de fraude, sinais de alerta para as operadoras, tipos de práticas e enfrentamentos diários do setor para evitar prejuízos, assim como medidas para conter a perda e as consequências em casos de comprovação de crime.

Por fim, os impactos desses prejuízos no planejamento orçamentário tanto do sistema público quanto do privado.

Ecosistema de Saúde Privada

No Brasil, o setor da saúde privada é formado por cinco agentes principais: beneficiários, prestadores de serviços (hospitais, medicina diagnóstica laboratorial e por imagem e profissionais de saúde), operadoras de planos de saúde, fornecedores (materiais, equipamentos, medicamentos, etc.) e órgãos reguladores [Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS), Judiciário, Conselhos e Associações, Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE), Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA) e o Ministério da Saúde(MS)].

Impactos das Fraudes no Sistema

Do ponto de vista econômico, o prejuízo é considerável: quase R\$ 28 bilhões foram gastos para cobrir custos de procedimentos médicos desnecessários e fraudes em contas hospitalares em 2017, de acordo com dados levantados pelo Instituto de Estudos de Saúde Suplementar (IESS). São cerca de 19,1% do total das despesas assistenciais das operadoras médico-hospitalares (R\$ 145,4 bilhões)!

Este valor poderia ter sido investido na qualidade assistencial ou, simplesmente, reduzido o impacto da mensalidade no orçamento do beneficiário.

Os prejuízos causados por fraudes no sistema de saúde é, infelizmente, uma realidade no Brasil bem como em outros países, responsável não só pelo prejuízo financeiro de operadoras e da rede pública, como também pelo encarecimento da saúde e diminuição da possibilidade de acesso de mais pessoas a atendimento médico.

Dentre os muitos desafios enfrentados pelo segmento de saúde suplementar, o combate às fraudes é, sem dúvida, um dos principais, pois elevam significativamente os custos dispendidos pelas operadoras, assim como o valor cobrado para adesão aos planos e as taxas de reajuste. Ou seja, a fraude não prejudica somente a operadora de saúde, mas toda a comunidade que utiliza o serviço suplementar.

De qualquer forma, é preciso esmiuçar a razão desses atos ilícitos serem praticados com tanta displicência. Nisso reside o ponto crucial deste artigo, apontando a ausência de mecanismos efetivos de controle e transparência, para prevenir ou combater as ações, como principal motivo.

Conceito de Fraude

No direito civil, fraude é qualquer ato enganoso e de má fé, praticado com o objetivo de lesar outrem em benefício próprio.

No contexto da saúde suplementar, a fraude ocorre em diferentes setores e de diversas maneiras, por meio de práticas antiéticas, que não necessariamente implicam em violação de normas legais ou conduta criminosa.

Tipos de Fraudes na Saúde Suplementar

Dentre as diversas modalidades de fraude na saúde suplementar, destacam-se: uso de carteirinha do plano por terceiros, omissão de doença ou lesão pré-existente, cadastro de beneficiários residentes de outros locais com comprovantes de endereço falsos ou “emprestados”, beneficiários fantasma, procedimentos desnecessários, procedimentos sem cobertura contratual, prestadores de serviço de fachada e recibos falsos ou “divididos”.

Infelizmente, muitas pessoas não entendem como fraude a divisão de recibos para receber o valor integral de uma consulta. Contudo, isso é fraude, pois não condiz com a real forma de pagamento, resultando em reembolso indevido.

O mesmo ocorre quando um usuário empresta a sua carteirinha do convênio para outra pessoa ou quando médicos submetem seus pacientes a procedimentos e exames desnecessários, visando obter benefício próprio, inclusive estimulando a judicialização.

Há, também, questões contratuais de elegibilidade para acesso aos planos de saúde (como o critério territorial) e outras posturas indevidas que contribuem para inflar os custos do setor.

A verdade é uma só: a fraude prejudica todo ecossistema de saúde privada. De um lado, os danos causados à saúde dos beneficiários. De outro lado, o prejuízo imposto ao sistema e aos agentes do setor, o Estado, fornecedores, prestadores de serviços, operadoras de planos de saúde até os demais beneficiários e beneficiários.

Apesar de regulamentar as relações entre órgãos agenciadores, a ANS não regulamenta todos os serviços de saúde, como médicos, hospitais, prestadores de serviços e farmacêuticos, entre outros. A falta de normativas específicas da agência reguladora para os demais agentes da cadeia abre espaço para outras fragilidades no mercado.

São diversos os tipos de fraude, porém existem algumas práticas adotadas por este mercado podem induzir a comportamentos fraudulentos reiterados e conhecidos, como:

Entre beneficiário do serviço, profissional médico e operadora de saúde

- Declaração de saúde: omissão intencional da existência de doença ou lesão preexistente.
- Uso indevido do plano de saúde (fraude de identidade): utilização de documentos do beneficiário por terceiro, visando usufruir dos serviços do plano de saúde.
- Reembolso: falsificação do valor do serviço para aumentar o reembolso ou solicitação de reembolso de serviços não prestados.
- Tipo de serviço: informação de serviço diverso do realizado para obter cobertura do plano de saúde.

Entre prestador de serviços de saúde e operadora de saúde

- Quantidade ou qualidade de materiais: declaração de quantitativo e/ou qualidade do material divergente do utilizado.

- Duração da internação: prolongamento desnecessário do período de internação do paciente, aumentando o número de diárias pagas pelo plano, internação de casos eletivos como urgência com vistas à autorização de Órteses, Próteses e Materiais Especiais (OPME) sem indicação técnica formal ou em excesso.
- Cobrança: cobrança de serviços médicos não prestados.
- Prescrição: prescrição de medicamentos ou serviços médicos desnecessários ou experimentais.

Entre fornecedores e profissionais de saúde

- Prestação de serviço: fornecedores e distribuidores oferecem comissão ao profissional médico pela indicação de seus medicamentos ou OPMEs.
- Judicialização: indicação de procedimento ou medicamento sem cobertura contratual pelo plano de saúde, bem como de serviços médicos/hospitalares fora da rede de atendimento contratada, visando à judicialização.

Das operadoras contra os demais agentes

- Glosa: glosa de pagamentos sem justificativa adequada.
- Atraso no pagamento: atraso intencional no pagamento de contas para reduzir os valores devidos e postergar o desencaixe financeiro.
- Conflito de interesses: relação conflitante entre os agentes.

A principal razão para esses atos ilícitos é a falta de mecanismos efetivos de controle e transparência, tanto para a prevenção quanto para as ações de combate, de transparência nas informações, de legislação específica e de práticas de gestão que atendam aos padrões internacionais.

Isso tudo se soma à outras variáveis, como o perfil dos envolvidos.

As infrações (fraudes) praticadas no sistema privado de assistência à saúde estão correlacionadas à capacidade dos infratores, profissionais e beneficiários, de combinarem artifícios se aproveitando de todas as possíveis circunstâncias para burlar o sistema e angariar algum tipo de vantagem indevida.

Conclusão

As ações fraudulentas cometidas por agentes do setor impactam o segmento da saúde como um todo. O encarecimento dos custos assistenciais de saúde, o

surgimento de novas técnicas consubstanciadas nos chamados “procedimentos de alta complexidade”, a burocracia da qual se revestiu o funcionamento do sistema, a baixa remuneração dos profissionais, a intervenção do Estado nas operadoras de planos privados, entre outros fatores, contribuem para o surgimento de fraudes dentro do sistema, praticadas tanto por médicos como por beneficiários, a exemplo da cobrança de procedimentos não realizados e a cobrança de ato médico diverso do realizado.

Para combater os esquemas de fraude, é preciso implementar mecanismos específicos, tais como os princípios de gerenciamento de risco e fraude aplicados, em especial, pelas fontes pagadoras. Definir a governança antifraude, realizar e atualizar frequentemente o mapeamento de riscos, definir e implantar atividades e ferramentas de controle, estabelecer fluxos de informação e comunicação e promover o monitoramento contínuo de atividades são os pilares essenciais.

Uma vez que a empresa demonstre, consistentemente, implantação e a eficiência de seus **mecanismos de detecção**, estará menos suscetível à fraude, simplesmente por aumentar o risco do fraudador ser desmascarado.

A tecnologia contribui para a análise, pormenorizada, de possíveis fraudes, além de combater o desperdício.

A implementação de prontuários eletrônicos, por exemplo, centraliza a informação de pacientes e pode ser aplicado às operadoras, a fim de armazenar transações financeiras, passíveis de serem auditadas por terceiros quando necessário, observando parâmetros da Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados).

Em relação aos profissionais da saúde, cabem aos gestores aplicar constantes treinamentos, reforçando os princípios de seus códigos de conduta e ética, implementar canal de denúncia e investir em conscientização, fiscalização e tratamento de atos fraudulentos

Já os beneficiários devem ser informados sobre as boas práticas de utilização dos serviços de saúde, bem como as consequências da má utilização. Afinal, no fim das contas, a fraude impacta, diretamente, o valor das mensalidades.

Por fim, o combate às práticas ilícitas não depende apenas de investimento em infraestrutura e tecnologia, mas também do constante aprimoramento do capital humano, cujo modelo mental carece de uma daquelas mudanças drásticas.

Os planos de saúde, também, devem continuar investindo em tecnologias de cruzamento de dados e identificação de beneficiários, como prontuários eletrônicos,

Registro Eletrônico em Saúde (RES) e programas mais rigorosos no controle financeiro.

Como se vê, o cenário é bem desafiador.

Camila Gama

Profissional Certificado em Compliance Anticorrupção - CPC-A, com mais de quinze anos de experiência em estruturação do departamento de auditoria, controles internos, Compliance e Gestão de Riscos em instituição financeira, construtora e segmento da saúde. MBA em Gestão Financeira, Controladoria e Auditoria pela FGV. MBA em Governança, Riscos, Regulação e Compliance em Saúde pela Faculdade Unimed, cursando MBA em gestão de saúde pela Faculdade Unimed. Bacharel em ciências contábeis. Membro do Compliance Women Committee (CWC) e da Comissão de Estudos de Compliance da OAB/SP.

Claudia Cardoso de Oliveira

Advogada, atuando em operadora de plano de saúde há mais de vinte anos. Pós-graduada em Direito Digital e Proteção de Dados. MBA em Governança, Riscos, Regulação e Compliance em Saúde pela Faculdade Unimed; extensão em Tecnologias e Práticas em Cibersegurança, e Governança e Aspectos Jurídicos em Cibersegurança, ambos pela FIA. Em constante estudo sobre os impactos das inovações no mercado da saúde e privacidade de dados. Membro da Comissão de Estudos de Compliance da OAB/SP, Comissão de Privacidade e Inteligência Artificial OAB/SP; Comissão de Privacidade da OAB/SP Seccional Santo André e da ANPPD – Associação Nacional dos Profissionais de Proteção de Dados.

REFERÊNCIAS

IESS. Impacto das fraudes e dos desperdícios sobre gastos da Saúde Suplementar - estimativa 2016.

IESS. Estudo Especial - Arcabouço normativo para prevenção e combate à fraude na saúde suplementar no Brasil – PWC, 2019.

CAMARGO, Ruy Monteiro Cintra de. Medicina de Grupo: estudo sobre a conceituação e área de competência médica no seguro privado. Rio de Janeiro: Federação Nacional de Seguros, 1991.

FORTEZA, Dulcinéia Zampieri. Saúde: Planos Privados de Assistência Suplementar. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

GERSCHMAN, Silvia; SANTOS, Maria Angélica Borges dos. O Sistema Único de Saúde como Desdobramento das Políticas de Saúde do Século XX. Disponível em: <
http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext >

LIPPEL, Alexandre Gonçalves. O Direito à Saúde na Constituição Federal de 1988: caracterização e efetividade. Revista de Doutrina da 4ª Região, Porto Alegre, 2004.

Franco; JORGE, Alzira de Oliveira; COSTA, Mônica Aparecida. Perspectiva da Regulação na Saúde Suplementar diante dos Modelos Assistenciais.

SABATOVSKI, Emilio. Planos e Seguros de Assistência à Saúde. 4. ed. Curitiba: Juruá, 2001

ACELTUNO, Jair. “Presos fraudadores que deram golpe de R\$ 63 mi na saúde em SP”. Estadão, 01 de setembro de 2008.

Legalidade da guarda de documentos após encerramento de contrato de trabalho

Gisela Scheinflug

O término de uma relação de trabalho, seja ela regida pelas leis trabalhistas ou por contrato de prestação de serviços, costuma dar início a uma série de atividades junto a área responsável pela contratação de colaboradores. Dentre elas, o preparo para o arquivamento dos documentos relacionados ao período em que o colaborador esteve trabalhando para a empresa.

Não costumam haver dúvidas quanto à guarda pós-contratual daqueles documentos cuja base legal se depositava no cumprimento de obrigações legais ou regulatórias durante a própria vigência do contrato de trabalho, uma vez que os documentos cuja prescrição legal ultrapassa o término do contrato necessitam ser mantidos. Por outro lado, extingue-se a finalidade de guarda daqueles documentos utilizados para cumprir com a própria execução contratual.

Nesta toada, surgem questionamentos quanto a legalidade da guarda daqueles documentos que na prática, se apresentam como importantes de serem armazenados pela empresa. O interesse deste artigo é justamente analisar, sob o viés do Compliance Trabalhista, a justificativa legal para a guarda de documentos pós contratuais no arquivo das empresas.

Considerações iniciais sobre a Lei Geral de Proteção de Dados

A LGPD apresenta a definição de operação de tratamento de dados e nela, elenca um rol exemplificativo que inclui explicitamente o arquivamento e o armazenamento de dados pessoais:

Art. 5º, X - tratamento: toda operação realizada com dados pessoais, como as que se referem a coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração;

Por outro lado, identificar a finalidade de um tratamento de dados é ponto chave para aplicar corretamente a LGPD, sendo um de seus princípios:

Art. 6º As atividades de tratamento de dados pessoais deverão observar a boa-fé e os seguintes princípios:

I - finalidade: realização do tratamento para propósitos legítimos, específicos, explícitos e informados ao titular, sem possibilidade de tratamento posterior de forma incompatível com essas finalidades;

De forma geral e respeitando-se algumas especificidades, as operações de tratamento de dados que acontecem durante a vigência do contrato trabalhista costumam ser justificadas pelo cumprimento de obrigações legais ou regulatórias (artigo 7º, inciso II para dados comuns e art. 11º, “a” para dados sensíveis), pelo consentimento do próprio trabalhador (art. 7º, I para dados comuns e art. 11º, I para dados sensíveis) e pela própria execução do contrato de trabalho (art. 7º, V para dados comuns e art. 11º, “d” para dados sensíveis).

Quanto as orientações para a guarda de documentos pós-contratuais, o artigo 15º da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) determina hipóteses de término do tratamento de dados, constando em seus incisos I e II, respectivamente, a “verificação de que a finalidade foi alcançada” e o “fim do período de tratamento”. A aplicação prática desta regra determina que, findada a relação de trabalho, se encerra junto com a ela o próprio período de tratamento para o qual os dados pessoais do colaborador foram inicialmente coletados e sendo assim, faz-se necessário rever as finalidades e justificativas legais para o arquivamento dos documentos que contenham dados pessoais do agora ex-colaborador.

Na sequência, o artigo 16º da LGPD oferece exatamente as finalidades que autorizam a conservação de dados pessoais após o término do tratamento, sendo que somente uma consegue ser aplicada a esta situação. É ela:

Art. 16. Os dados pessoais serão eliminados após o término de seu tratamento, no âmbito e nos limites técnicos das atividades, autorizada a conservação para as seguintes finalidades:

I - cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador;

...

Observada, pois, a existência de orientação específica sobre a conservação de dados pessoais após o término do tratamento de dados nos termos do artigo 16º da LGPD,

mesmo que o arquivamento e o armazenamento de dados pessoais estejam dispostos como operações de tratamento de dados no artigo 5º deste mesmo diploma, se entende que a guarda de documentos pós-contratuais deva atender a regra mais específica apresentada naquele artigo. Desta forma, findado o contrato de trabalho, tem-se, pois, o cumprimento de obrigação legal como única finalidade que poderia justificar legalmente a permanência de documentos do trabalhador no arquivo da empresa.

Tabela de temporalidade

Uma ferramenta bastante útil para determinar a vida útil de um documento é a tabela de temporalidade. Na prática, porém, se observa que poucas empresas a possuem e menos ainda, a utilizam efetivamente. Desde a entrada em vigor da LGPD, a necessidade de adotá-la é uma realidade.

A tabela de temporalidade é, basicamente, um documento de trabalho onde a empresa define o tempo de guarda para cada tipo de documento e a obrigação legal ou regulatória que justifica a sua guarda, quando esta existe. A empresa pode adotar uma tabela de temporalidade para toda a empresa ou mesmo tabelas específicas para cada área da empresa.

A título exemplificativo, a figura abaixo apresenta o recorte parcial de uma tabela de temporalidade simplificada, que determina tempo de guarda para alguns documentos trabalhistas:

Documento	Prazo de Guarda	Base Legal
Acordo de Compensação de Horas	5 anos durante a vigência do contrato e 2 anos após a rescisão	CF, art. 7º, XXIX
Acordo de Prorrogação de Horas		
Adiantamento Salarial		
Autorização de descontos não previstos em lei		
Controles de ponto		
Recibos de abonos pecuniários (férias)		
Recibos de gozo de férias		
Recibos de entrega de vale transporte		
Aviso prévio		
TRCT - Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho	5 anos após a rescisão	CF, art. 7º, XXIX CLT, art. 11
Pedido de demissão e quaisquer outros documentos rescisórios		

Figura: recorte parcial de tabela de temporalidade para documentos do Departamento de Pessoal

Na prática, no entanto, ao findar a relação contratual de trabalho, as empresas costumam manter em seus arquivos todo e qualquer documento que possa ser útil no

futuro, em alguma eventual composição de provas em processos judiciais ou administrativos.

Justificando a guarda de documentos pós-contratuais

Aqueles documentos mantidos por obrigação legal ou regulatória durante a vigência do contrato de trabalho, com o advindo do seu encerramento e de uma forma geral, manterão as mesmas bases legais que justificaram desde sempre a sua guarda. O objeto maior de análise se deposita na guarda daqueles documentos que a empresa pode necessitar eventualmente para defesa em algum processo judicial ou administrativo.

Frente a esta finalidade, de eventual uso futuro em processos judiciais ou administrativos, alguns profissionais de proteção de dados passaram a justificar a guarda destes demais documentos com base em um futuro exercício regular de direitos, que estaria supostamente abrangido pelo artigo 7º inciso VI da LGPD em se tratando de dados pessoais comuns, e pelo seu artigo 11º inciso “d” para dados pessoais sensíveis. É facilmente observado, no entanto, que estes referidos artigos não apresentam sequer alusão a uma interpretação ampla o suficiente para abarcar o uso futuro de dados pessoais. Ademais, como já foi exposto, o término da relação contratual finda os tratamentos de dados e redefine a finalidade para “conservação”, restringindo desta forma sua justificativa legal para o para o já referido artigo 16º, inciso I da LGPD: “cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador”.

Frente a necessidade de justificar legalmente a guarda de documentos com a finalidade de uso eventual em processos judiciais futuros, relembra-se o disposto no artigo 206, parágrafo 3º, inciso V do Código Civil, o qual limita a prescrição da reparação civil em três anos. Sendo assim, para alcançar o interesse das empresas em conservar estes demais documentos em arquivo, o ponto chave se torna a própria tabela de temporalidade da empresa, com a determinação do tempo de guarda destes documentos em três anos, baseados exatamente neste artigo do código civil.

Gisela Scheinpflug

Advogada e mediadora, especialista em Direito Empresarial e Digital, atuando em atividades de consultoria empresarial há mais de 30 anos e atualmente implementando projetos de adequação de empresas para LGPD, Compliance e ESG. É Mestre em Ciência da Informação / Gestão do Conhecimento com ênfase em

Processos Documentais pela UnB/DF, possui MBA em Gestão Empresarial pela UFRGS, e bacharelado em Computação pela PUC/RS.

REFERÊNCIAS

LGPD, Lei Geral de Proteção de Dados – Lei n.º 13.709/18 de 14 de agosto de 2018, disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2018/lei/L13709compilado.htm data de acesso: 24 de fevereiro de 2023.

Recursos Humanos, sindicatos patronais, compliance e Lei Antitruste

Maria Lucia Benhame

Sempre que se fala em Compliance o que se pensa é na luta contra a corrupção envolvendo órgãos públicos, na legislação americana, especialmente o FCPA (Foreign Corrupt Practices Act, em vigor desde a década de 1970.

Mas Compliance não envolve só corrupção pública, e sim todo o ordenamento jurídico envolvido na atividade de uma empresa de uma pessoa, e das entidades sem fins lucrativo, dentre elas os sindicatos. E, dentre eles, com riscos mais abrangentes, os patronais.

Sindicatos patronais são a “tempestade perfeita” para questões de situações de livre concorrência, cartéis etc..., uma vez que ali se reúnem, por força da estrutura sindical brasileira, empresas concorrentes em um mesmo mercado, e com o intuito, dentre outros, de fixar condições mínimas de trabalho.

Assim, seja de livre concorrência, com o risco de surgirem cartéis, seja a de troca de informações sigilosas entre empresas concorrentes, ou ainda, “tratos” sobre contratação e condições de contratação de trabalhadores, os riscos são vários, e precisam ser mapeados.

As empresas precisam então olhar para essa participação do RH com muito cuidado e criar regras internas de controle de sua atuação nas entidades sindicais, não só nas reuniões de data base, mas em todos os grupos de que participem.

Os riscos não envolvem somente legislação antitruste, mas vamos começar por ela.

Um ótimo início para o RH saber como agir e o setor de Compliance começar a ver onde “mora o perigo” é o guia para departamentos de RH que foi emitido pelo Ministério de Justiça dos Estados Unidos.

O guia é de 2016 e traz diretrizes para atuação do RH para evitar que a empresa fira, por sua conduta, a legislação antitruste em sua atuação diária.

O guia não trata das negociações sindicais, e isso é fácil de explicar, uma vez que, nos EUA, as empresas negociam com sindicatos usualmente sozinhas com eficácia nacional, não há “sindicatos patronais”, que aliás são raros no Mundo. Mesmo quando a negociação ocorre em grupos de empresas, normalmente isso ocorre por meio de associações.

Mas, as regras li contidas podem servir muito bem nas relações sindicais dentro dos sindicatos patronais, porque ali é que, especialmente nas negociações anuais, discutem-se condições de trabalho, benefícios dentre outros assuntos. Ou seja, são empresas concorrentes regulando condições de trabalho iguais.

Por isso a “tempestade perfeita”.

É muito fácil, sem se perceber, que em uma situação dessas, certos limites sejam ultrapassados.

O guia traz um link com uma lista de “red flags” que podem ser muito úteis, como um primeiro norte do programa de Compliance do RH. E que em tradução livre, são:

- Acordar com outra empresa sobre o salário do empregado ou outros termos de compensação, quer a um nível específico ou dentro de um determinado intervalo.
- Acordar com outra empresa a recusa de solicitar ou contratar os empregados dessa outra empresa.
- Acordar com outra empresa sobre benefícios para os empregados.
- Acordar com outra empresa sobre outras condições de emprego.
- Expressar à concorrência que não deve competir demasiado agressivamente pelos empregados.
- Trocar informações específicas da empresa sobre remuneração de empregados ou termos de emprego noutra empresa.
- **Participar numa reunião, tal como uma reunião de associação comercial, onde os tópicos acima mencionados são discutidos.**
- Discutir os tópicos acima com os colegas de outras empresas, incluindo durante eventos ou em outros ambientes não profissionais.

- Receber documentos que contenham dados internos de outra empresa sobre remuneração de empregados

Por que coloquei uma frase em negrito e grifada?

Porque se você substituir associação comercial por “sindicato patronal”, vai entender minha preocupação. E porque esse é o nosso tema hoje – outros virão, como você pode perceber da lista...

Compliance vai ter que mapear esse risco, e vai ter que, especialmente empresas americanas e multinacionais, indicar a necessidade da reunião sindical para quem participa dela, e porque alguns tópicos são discutidos ali, mas não ferem as regras gerais antitruste. E não vão ferir se forme gerais e não com o intuito de impedir o crescimento do mercado de trabalho, ou a liberdade de contratação das empresas e empregados.

Para aplicação no Brasil, é mais fácil uma entidade como CADE perceber a diferença entre negociação sindical correta e uma que fira a lei anticoncorrencial, justamente por saber que as negociações de data base são necessárias.

Então o que fazer?

O RH deve ter, além das regras do código de conduta geral, um capítulo seu, com regras claras de conduta, para evitar que a empresa tenha problemas de legislação antitruste.

Esse código deve envolver sua atuação nas reuniões dentro dos sindicatos patronais, não só em negociações de data base, mas também em todas as reuniões que ocorram no sindicato patronal.

Nas reuniões de data base o essencial é tratar de regras gerais, com condições mínimas de trabalho e não máximas, ou seja, sem impeditivos de que cada empresa melhore as condições contratuais como quiser para concorrer por uma melhor mão de obra.

Essas condições mínimas devem ser tais que sejam aceitáveis a todas as empresas abrangidas pela categoria, evitando-se o uso de regras de trabalho que tirem empresas do mercado por tornar impossível seu cumprimento, como benefícios excessivos, para empresas de menor porte.

A alegação de “não criar empregos de segunda classe” pode gerar a saída de empresas do mercado concorrencial. Cuidado com isso.

O assunto é muito novo, nunca vi, em mais de 30 anos na área, uma empresa preocupada em ter regras de conduta especiais para o RH, que sempre foi uma parte muito sensível nas empresas por todas as informações que acessa e troca com o mundo externo, especialmente a concorrente diretas nas reuniões sindicais.

Por ser novo, deve ser discutido e enfrentado. Ainda que pareça algo muito irreal para nossa realidade em que já vi Compliance e governança acharem que questões privadas não são assunto deles, só “corrupção pública”, são reais, e o CADE já os enfrentou, tanto em investigação do papel sindical em cartéis, como em uma investigação em um grupo informal de RH na área farmacêutica.

Essas aliás, um assunto importante no código de ética do RH, e que fica para um próximo artigo.

Maria Lucia Benhame

Advogada, formada e pós-graduada em Direito do Trabalho e Previdência Social FADUSP. Mestranda nel Máster Universitario de Derechos humanos democracia y globalización na UOC – Universitat Oberta de Catalunya. Pesquisadora do Núcleo de Pesquisas CNPQ/PUCRS "Relações de Trabalho e Sindicalismo", coordenado pelo Prof. Gilberto Stürmer. Sócia fundadora de Benhame Advogados, desde 1988. Líder do GT de Compliance Sindical na Comissão de Compliance da OAB SP; Diretora Presidente e uma das fundadoras da APRES- Associação Paulista de Relações e Estudos Sindicais.

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5969911090298446>

Linkedin: <https://www.linkedin.com/in/maria-lucia-benhame-4715b32/>

Referências

<https://www.justice.gov/atr/file/903511/download>

<https://www.justice.gov/atr/file/903506/download>

A importância da definição do contexto organizacional segundo a ISO 37301

Bruno Galvão Ferola

Henrique Starck Malghosian Cantafaro

Introdução

A ISO 37301 é uma norma internacional que trata sobre Sistema de Gestão de Compliance, definindo requisitos e diretrizes para sua implementação. A definição do contexto organizacional é um dos requisitos fundamentais da norma, pois permite à organização entender as questões internas e externas que afetam seu sistema de compliance. Isso significa que a organização deve considerar não somente as suas necessidades e objetivos, mas também o seu relacionamento com partes interessadas que possam afetar sua capacidade de alcançá-los.

Neste artigo, vamos discutir a importância da definição do contexto organizacional e suas implicações para a gestão de compliance.

Desenvolvimento

A definição do contexto organizacional é um processo que envolve a identificação e avaliação das questões internas e externas que afetam o desempenho da organização em relação aos seus objetivos de compliance. A ISO 37301 define como questões internas a cultura, estrutura, políticas, processos e recursos da organização, enquanto as questões externas incluem o ambiente legal, social, econômico, tecnológico e competitivo em que a organização atua.

Ao entender as questões internas e externas que afetam seu compliance, a organização pode estabelecer uma abordagem de gestão de compliance mais efetiva e direcionada. Isso permite que a organização identifique os riscos de compliance mais relevantes e desenvolva controles e medidas de mitigação adequados.

A definição do contexto organizacional é fundamental, portanto, para garantir que as empresas possam gerenciar efetivamente os riscos de compliance e evitar problemas legais e financeiros. É importante que as empresas sigam as orientações da norma ISO 37301 e estabeleçam políticas e procedimentos robustos para definir e monitorar seu contexto organizacional.

Além disso, a definição do contexto organizacional é um requisito essencial para a avaliação contínua do sistema de gestão de compliance. Ao revisar regularmente as questões internas e externas que afetam o compliance, a organização pode avaliar a efetividade de seu sistema de gestão e identificar oportunidades de melhoria.

Para além da definição do contexto organizacional descrita na ISO, as organizações podem considerar todos os eventos internos e externos que influenciam o seu desempenho. Isso inclui fatores como valores e princípios, sua estrutura hierárquica, a legislação aplicável, os stakeholders e o ambiente de negócios em que a empresa atua.

A definição do contexto organizacional é essencial para o sucesso de um sistema de gestão de compliance, pois ajuda a instituição a compreender melhor o seu ambiente de negócios e a identificar os riscos associados à sua atividade. Com essa compreensão, a empresa pode definir objetivos e metas mais realistas e adequados, além de adotar as medidas necessárias para gerenciar seus riscos.

Segundo Bruno Gomes, especialista em compliance, *“a definição do contexto organizacional é a base para a gestão de compliance efetiva. Sem essa compreensão, a organização corre o risco de desenvolver um sistema de gestão de compliance genérico e inadequado às suas necessidades específicas”*.

Existem diversas maneiras práticas de definir o contexto organizacional segundo a ISO 37301, algumas delas são:

1. Análise de stakeholders: Identificar e entender as necessidades e expectativas das partes interessadas, como clientes, fornecedores, funcionários, acionistas, comunidade local, entre outros, para melhorar a tomada de decisão.
2. Análise SWOT: Identificar os pontos fortes e fracos, bem como as oportunidades e ameaças, da organização e do ambiente externo em que ela opera.
3. Mapeamento de processos: Identificar os processos críticos e suas inter-relações para entender como a organização funciona.
4. Identificação de riscos: Identificar os riscos internos e externos que podem afetar a organização, bem como suas consequências e probabilidade de ocorrência.
5. Identificação de requisitos legais e normativos: Identificar os requisitos legais e normativos aplicáveis à organização e como eles afetam suas atividades e decisões.

6. **Análise de tendências:** Identificar as tendências do mercado e do ambiente em que a organização opera, para se antecipar a possíveis mudanças e se adaptar a elas.

Essas práticas podem ser utilizadas de forma integrada para definir o contexto organizacional de forma mais completa e consistente, contribuindo para o desenvolvimento e implementação de um sistema de gestão de compliance efetivo. Exemplos reais destacam a importância da definição do contexto organizacional. Empresas que não dedicaram tempo suficiente para essa etapa enfrentaram problemas significativos de compliance, como multas e sanções regulatórias, além de danos à reputação. Abaixo, alguns casos emblemáticos para ilustrar a importância da definição do contexto organizacional no âmbito de um sistema de compliance:

- Um exemplo de importância da definição do contexto organizacional pode ser visto na Volkswagen, que sofreu um caso de fraude em 2015 por não ter identificado adequadamente os riscos de compliance em suas práticas de emissões de gases poluentes. A empresa falsificou testes de emissões de produtos tóxicos em 11 milhões de carros produzidos por ela
- Outro caso é o da empresa Odebrecht. Após sofrer com situações de corrupção em que a empresa estava envolvida, foi descoberto que sua cultura organizacional favorecia práticas ilegais. Isso demonstra a importância de uma análise cuidadosa do contexto organizacional para evitar riscos e garantir a conformidade com as leis e regulamentações aplicáveis.
- O caso da empresa alemã Siemens também merece destaque. Em 2008, a empresa foi multada em US\$ 1,6 bilhão por violações à Lei de Práticas de Corrupção Estrangeira dos Estados Unidos. A Siemens havia falhado em definir claramente seu contexto organizacional, o que permitiu que os funcionários da empresa cometessem atos de corrupção em vários países.
- De igual modo, a ausência da definição clara do contexto organizacional ocorreu com a empresa de energia Enron, que entrou em colapso em 2001 após uma série de escândalos financeiros. A falta de definição do contexto organizacional permitiu que a empresa usasse práticas contábeis inadequadas para esconder suas perdas financeiras, enganando investidores e acionistas.
- Outro emblemático ocorreu com o banco Wells Fargo, nos Estados Unidos. Em 2016, a empresa foi multada em US\$ 185 milhões por abrir contas não

autorizadas em nome de clientes, como resultado de um sistema de incentivos desalinhado e uma cultura organizacional voltada para resultados a qualquer custo. A falha na definição do contexto organizacional, que não considerou os riscos decorrentes dessa cultura, foi apontada como um dos principais fatores que contribuíram para o problema.

Portanto, a falta de definição clara do contexto organizacional pode acarretar problemas de compliance, como a inadequação dos controles internos, falhas na identificação de riscos, e dificuldade na implementação de programas de treinamento e conscientização dos funcionários. Fatos que, como citado, podem resultar em multas, processos judiciais, perda de reputação e outras sanções às organizações inadequadas à ISO.

Perceba que a definição do contexto organizacional é um elemento-chave para a gestão eficaz do sistema de compliance de uma empresa. A norma ISO 37301 estabelece a importância da definição do contexto organizacional para que uma empresa possa estabelecer suas políticas, objetivos e metas de compliance de forma alinhada com sua visão, missão e valores.

Dessa forma, é essencial que as empresas dediquem tempo e recursos suficientes para definir o seu contexto organizacional, considerando tanto a sua estrutura interna quanto o ambiente externo em que atuam. Essa definição é o primeiro passo para estabelecer uma cultura de compliance sólida e eficaz, mitigar riscos e evitar problemas de conformidade

A definição do contexto organizacional é fundamental para o sucesso do sistema de gestão de compliance. Segundo a doutrina de Hopt et al. (2014), *“a gestão de compliance é um processo de governança que procura assegurar a conformidade com as leis e regulamentações, bem como com as normas e princípios éticos, tanto internos como externos à organização”*.

Outro exemplo mais recente foi a crise sanitária da COVID-19. Organizações que estavam preparadas para enfrentar uma crise, em razão da definição do contexto organizacional que incluía riscos de pandemias, conseguiram reagir de forma mais rápida e eficiente à crise. Já organizações que não haviam considerado essa possibilidade em sua definição de contexto organizacional tiveram maiores dificuldades em enfrentar a crise.

Em resumo, a definição do contexto organizacional é fundamental para a implementação de um sistema de gestão de compliance efetivo. Essa análise permite que a empresa compreenda melhor o seu ambiente de negócios e os riscos associados à sua atividade, o que ajuda a estabelecer objetivos e metas mais realistas e adequados. A ISO 37301 exige essa definição, o que torna essa análise ainda mais importante para as empresas que buscam implementar um Sistema de Gestão de Compliance efetivo.

Conclusão

A definição do contexto organizacional é um requisito fundamental para a implementação de um Sistema de Gestão de Compliance efetivo e direcionado. Ao entender as questões internas e externas que afetam seu compliance, a organização pode identificar os riscos mais relevantes e desenvolver medidas de mitigação adequadas. Além disso, a definição do contexto organizacional é um requisito essencial para a avaliação contínua do sistema de gestão de compliance.

Assim, a definição do contexto organizacional é fator importante para a implementação de um sistema de gestão de compliance efetivo e direcionado. A ISO 37301 oferece orientações e diretrizes para a implementação de um sistema de gestão de compliance robusto e efetivo, que inclui a definição do contexto organizacional como um requisito fundamental.

Exemplos reais, como o caso da Odebrecht, Wells Fargo, Siemens, Volkswagen COVID-19, demonstram a importância dessa definição para evitar riscos e garantir a conformidade com as leis e regulamentações aplicáveis.

Henrique Starck Malghosian Cantafaro

Pós-graduando em Direito Empresarial pela Fundação Getúlio Vargas - FGV/SP, especializado em compliance anticorrupção e privacidade e proteção de dados. É advogado na P&B Compliance.

Bruno Galvão Ferola

Pós-graduado em Compliance e mestrando em Direito Público pela Fundação Getúlio Vargas - FGV/SP, Vice-presidente da ANACO - Associação Nacional de Compliance. Sócio da P&B Compliance. Atuou em empresas relevantes como Banco do Brasil, Pinheiro Neto, Ambev, Telefônica e PwC.

Referências

DIESELGATE: veja como escândalo da Volkswagen começou e as consequências. [S. l.], 23 set. 2015. Disponível em: <https://g1.globo.com/carros/noticia/2015/09/escandalo-da-volkswagen-veja-o-passo-passo-do-caso.html>. Acesso em: 23 fev. 2023.

FRAUDE bancária leva Wells Fargo a demitir 5,3 mil funcionários. [S. l.], 8 set. 2016. Disponível em: <https://g1.globo.com/carros/noticia/2015/09/escandalo-da-volkswagen-veja-o-passo-passo-do-caso.html>. Acesso em: 23 fev. 2023.

GREEN, Paul J.; SALKIND, Neil J. Using SPSS for Windows and Macintosh: Analyzing and Understanding Data. 6th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 2010.

INSTITUTO ETHOS. Contexto organizacional: o que é e qual a sua importância para o compliance empresarial. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/contexto-organizacional-o-que-e-e-qual-a-sua-importancia-para-o-compliance-empresarial/>. Acesso em: 23 fev. 2023.

ISO. (2021). ISO 37301:2021 Compliance Management Systems - Requirements with Guidance for Use. Geneva: International Organization for Standardization.

Júnior, E. A., & Ramalho, L. T. (2020). A importância da definição do contexto organizacional no compliance. Revista Científica da ESMEC, 7, 21-36.

LOPES, Márcia Carvalho. Gestão de Compliance: Implementação de um Programa de Compliance efetivo em uma empresa. Dissertação de mestrado. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, 2018.

Pimenta, M. R., & Mota, C. J. (2018). A gestão do risco de compliance na prevenção de crimes corporativos. Revista Brasileira de Auditoria Interna, 10, 131-142.

SIEMENS paga multa bilionária por escândalo de corrupção. [S. l.], 1 jan. 2009. Disponível em: <https://capitalaberto.com.br/temas/siemens-paga-multa-bilionaria-por-escandalo-de-corrupcao/>. Acesso em: 23 fev. 2023.

UMA DAS maiores fraudes da história: o caso Enron. [S. l.], 23 set. 2022. Disponível em: <https://conteudos.guide.com.br/textos/uma-das-maiores-fraudes-da-historia-o-caso-enron/>. Acesso em: 23 fev. 2023.

Compliance Antidiscriminatório: a importância de um programa de integridade inclusivo para as pessoas LGBTQIA+

*Mirela Zaiats Chuster
Pedro Henrique Hernandez Argentina*

Introdução

Um programa de integridade visa prevenir, detectar e remediar riscos dentro de uma organização. Pode-se pensar que, implementar um programa de integridade limita-se a prevenir atos de improbidade e tratar dos sete pilares de maneira superficial, estritamente legal, sem considerar os fatores externos da sociedade.

Contudo é certo que o Compliance deve acompanhar a evolução dos temas na sociedade e dar a devida atenção aos problemas reais. Neste sentido, iniciaram-se estudos referentes ao chamado Compliance Antidiscriminatório, vertente que busca educar e fomentar um ambiente mais consciente e respeitoso dentro das instituições.

O programa de integridade com viés antidiscriminatório tratará, além dos pilares já presentes em um programa de integridade bem estruturado, sobre questões relacionadas às minorias como mulheres, negros, pessoas com deficiência e pessoas LGBTQIA+, apresentando medidas de inclusão e combate à discriminação.

Este artigo esclarecerá, de forma sucinta, a importância de um Programa de Integridade Inclusivo para pessoas LGBTQIA+ e algumas possíveis alternativas para torná-lo mais respeitoso, acolhedor e inclusivo.

1. Sobre a sigla LGBTQIA+

Diante do contexto histórico, a sigla LGBTQIA+ é atual e utilizada para representar pessoas de orientações sexuais e identidade de gênero diversas, que geralmente estão fora da bolha tradicional de heterossexuais e cis gêneros. Por tanto, estão abrangidos nesta expressão lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, *queer* (termo em inglês para definir pessoas que transitam entre as noções de gênero), intersexo e assexual. Já o símbolo de mais, conforme previsto pela Organização Internacional do Trabalho, em seu guia sobre inclusão (2020, p. 04), “representa pessoas com diversas orientações sexuais, identidade de gênero, expressão de gênero e características sexuais que se identificam usando outros termos”.

Antigamente, usava-se a sigla GLS (gays, lésbicas e simpatizante) para classificar as pessoas supramencionadas. Porém com o tempo ela foi se modificando, no intuito de abranger e representar cada vez mais pessoas que não se sentiam incluídas na sigla inicial.

2. O compliance antidiscriminatório e a importância de um programa de integridade inclusivo para LGBTQIA+

O Compliance Antidiscriminatório com foco nas pessoas LGBTQIA+ consiste na implementação de medidas inclusivas dentro do Programa de Integridade, com o intuito de tornar o ambiente de trabalho saudável a todos, sem preconceitos e discriminação. Sobre o tema, pontua com maestria os autores Andrade e Caldas:

Portanto, o Compliance antidiscriminatório pode ser definido como ações institucionalmente organizadas para prevenir discriminação e práticas preconceituosas no ambiente de trabalho, como meio de minimizar riscos, diminuir conflitos e criar um ambiente mais integrado, harmônico e humanizado (ANDRADE e CALDAS, 2020, p. 44).

Observa-se que, a tríplice do Compliance, qual seja, prevenir, detectar e remediar riscos permanece no Programa de Integridade com viés antidiscriminatório, contudo terá, ainda, como foco torna-lo mais humanizado, para que atenda a todas as pessoas igualmente e, desta forma, seja possível construir ambientes de trabalho mais saudáveis.

O Programa de Integridade que busca acolher as pessoas LGBTQIA+ agregará medidas de inclusão, diversidade e respeito em todos os seus pilares. Assim, desde a alta administração até os terceiros da companhia estarão cientes dos valores da empresa e do respeito que se espera.

Ao analisar o cenário atual é perceptível a necessidade da implementação de mecanismos antidiscriminatórios nos Programas de Compliance. Como bem afirmam os autores supracitados, Andrade e Caldas (2020, p. 45), “o contexto atual demonstra que é imprescindível a existência de mecanismos de prevenção a atos discriminatórios”.

A pesquisa “Demitindo preconceito”, realizada pela consultora Santo Caos, no período entre novembro de 2020 e abril de 2022, apontou que funcionários LGBTI+

possuem menos tempo de empresa, ocupam menos cargos de liderança, sofrem mais assédio, e, ainda, as empresas falam mais do que realmente fazem sobre o tema. Impossível não relacionar estes dados à realidade de muitos ambientes de trabalho, que possuem colaboradores inseguros, que optam por ocultar sua orientação sexual ou identidade de gênero, na tentativa de serem respeitados e aceitos.

É perceptível, portanto, que pessoas LGBTQIA+ ainda sentem receio de se expressarem dentro dos ambientes de trabalho. E é esse sentimento que as empresas, por meio de seus Programas de Compliance, devem combater; a empresa é um local com potencial de transformação social e deve possuir essa característica.

As organizações, em especial as de maior porte, podem também manter programas de Compliance com as leis antidiscriminatórias ou mesmo criar estruturas de governança para assegurar a implementação efetiva dos compromissos e das políticas relativas ao combate à discriminação no trabalho. Nessas organizações, a elaboração de códigos de ética e conduta também constitui uma importante medida (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2019, pp. 36 e 37).

Neste sentido, observa-se a necessidade de a inclusão estar em pauta no Programa de Compliance.

Ao ter em vista o Pacto Global, quando analisado um pouco mais além, os princípios ali presentes destacam a proteção dos direitos humanos como um ponto relevante a ser considerado; cabendo, inclusive, a eliminação de discriminação nas relações de trabalho.

Por fim, para as Nações Unidas, no que tange ao desenvolvimento sustentável, é necessário que haja a redução da desigualdade. De acordo com a Agenda 30, deverá estar em pauta o empoderamento e a promoção da inclusão social, independentemente de qualquer característica que diferencia uma pessoa da outra.

Assim, observa-se interna e externamente a necessidade de atenção à implementação de mecanismos antidiscriminatórios nos Programas de Compliance, visando diminuir os dados de desigualdade e fomentar uma cultura de respeito na sociedade.

3. Alternativas para tornar um Programa de Integridade mais inclusivo para pessoas LGBTQIA+

Ao levar em conta, inicialmente, os colaboradores, percebe-se que as ações antidiscriminatórias e inclusivas começam no processo seletivo de contratação. Esta etapa deve estar revestida de imparcialidade, livre de discriminações, sejam elas de gênero ou sexualidade, assim haverá oportunidades e tratamento iguais a todos, levando em conta as habilidades pessoais e profissionais, que realmente fazem diferença para conquistar determinada posição. Vale ressaltar que, possuir uma cota das vagas para pessoas LGBTQIA+ é uma medida de inclusão válida e efetiva, utilizada por diversas organizações atualmente.

Já dentro da empresa, as mudanças se iniciam pela conscientização. Não se pode esquecer que as organizações são formadas por pessoas, e essas pessoas devem estar cientes dos valores ali defendidos. Prever o respeito a todas as pessoas, independente da crença pessoal de cada indivíduo, é um elemento basilar que deve estar presente nos Códigos de Conduta e de Ética.

Ainda na parte documental, criar, publicar e disseminar uma Política de Diversidade é de suma importância para fomentar a cultura antidiscriminatória na companhia. É possível observar que as empresas tanto públicas como privadas, que visão de fato ser mais inclusivas, disponibilizam suas políticas de diversidade e inclusão publicamente, tais como, Carrefour, Natura e BNDES - Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social. Isso demonstra a preocupação com este problema social, além de servir de modelo e incentivo às outras empresas.

O pilar de Comunicação, também, terá um papel fundamental no Programa de Integridade com viés antidiscriminatório. Por meio dele se buscará educar a todas as pessoas relacionadas à companhia (e.g. colaboradores, terceiros, alta administração), visando diminuir ao máximo a ignorância que cerca o assunto. Pode-se, como exemplo, disparar conteúdos relevantes sobre o tema LGBTQIA+, incluir uma programação especial durante a semana do orgulho LGBT, aplicar treinamentos, entre tantas outras iniciativas possíveis que podem fortalecer a inclusão na companhia.

Tornar um Programa de Integridade acolhedor e inclusivo para pessoas LGBTQIA+ baseia-se em ações! Cada pilar tem espaço, ainda que pequeno, para se atentar às ações que fortalecerão a diversidade e a inclusão. Deve-se ir além de

apenas utilizar o efeito da bandeira do arco-íris – símbolo do orgulho LGBT – no perfil do *LinkedIn*, buscando desenvolver, estruturar e implementar mecanismos e ferramentas que buscarão respeito, acolhimento e inclusão para estas pessoas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante o exposto, sem o ânimo de se exaurir a temática vertida, analisando cenário atual, em que se observa a desigualdade de oportunidades e tratamento às pessoas LGBTQIA+, o Compliance Antidiscriminatório apresenta a chance de aprender e colocar em prática mudanças no Programa de Integridade. Cada pilar pode sofrer de pequenas a grandes alterações que o tornará mais respeitoso e inclusivo, seja, por exemplo, criando políticas, disseminando informações ou fortalecendo a confiança no Canal de Denúncias.

Destarte, tomando como exemplo a pesquisa realizada pela consultora Santo Caos, é notório que pessoas LGBTQIA+ ainda enfrentam dificuldades no ambiente de trabalho, tanto para ingressar e permanecer na carreira quanto para ascender. Assim, há a possibilidade de as organizações fazerem a diferença na sociedade, com mudanças internas, por meio de um Programa de Compliance com viés antidiscriminatório.

Mirela Zaiats Chuster

Bacharela em Direito pela Universidade Paulista (UNIP). Advogada. Certificada pela LEC – LEC Legal, Ethics & Compliance como Profissional em Compliance Anticorrupção (CPC-A). E-mail: mirela.chuster@outlook.com

Pedro Henrique Hernandez Argentina

Bacharel em direito pela Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS), pós-graduado em direito corporativo e compliance pela Escola Paulista de Direito (EPD) e pós-graduando no MBA em gestão estratégica de organizações pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS). Advogado. E-mail: pedro.sano@hotmail.com.

Referências

ANDRADE, Nayara Correia de; CALDAS, Camilo Onoda. **Compliance antidiscriminatório e mediação de conflitos no ambiente de trabalho**. Revista Da Faculdade de Direito da Universidade São Judas Tadeu. Dezembro, 2020. Disponível em: <https://revistadireito.emnuvens.com.br/revistadireito/article/view/134>. Acesso em 29 de jan. de 2023.

INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Inclusion of lesbian, gay, bisexual, transgender, intersex and queer (LGBTIQ+) persons in the world of work: A learning guide**. 2020. Disponível

em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_846108.pdf. Acesso em 14 de jan. de 2023.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Perguntas e respostas sobre discriminação no trabalho**. Brasília, 2018. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/escola/e-biblioteca/cartilha-pergunta-e-respostas-sobre-discriminacao-no-trabalho.pdf/view>. Acesso em 02 de fev. de 2023.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Objetivos de desenvolvimento sustentável**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/10>. Acesso em 02 de fev. de 2023.

PACTO GLOBAL REDE BRASIL. **Os dez princípios**. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/10-principios>. Acesso em 02 de fev. de 2023.

SANTO CAOS. **Demitindo preconceito: um panorama sobre o grupo LGBTI+ no mercado de trabalho brasileiro**. 2022. Disponível em: <https://ac-landing-pages-user-uploads-production.s3.amazonaws.com/0000061489/d9bc028d-2381-4c42-82a3-7db7ca2e8246.pdf>. Acesso em 14 de jan. de 2023.

A efetividade dos canais de denúncia

Edgard Dolata

Desde a entrada em vigor da lei anticorrupção no Brasil, o compliance têm sido cada vez mais frequente nas pautas das organizações. Tal fato decorre de três motivos: a) preocupação em estar em conformidade com as legislações nacionais e internacionais; b) por uma crescente necessidade de mercado e c) pelo valor agregado ao se adotar medidas e condutas éticas em seus negócios.

Neste sentido, as empresas têm entendido a importância de se ter uma cultura de compliance consolidada, tendo em vista que seus maiores ativos estão em jogo: suas reputações, que, uma vez exposta a um evento negativo, é capaz de comprometer seus negócios.

O compliance é o conjunto de diretrizes que visam garantir que as empresas cumpram legislações, normas e condutas para obter sucesso em seus negócios e relacionamentos, sejam eles internos ou externos, em conformidade com a lei.

Um bom programa de compliance está condicionado à adoção de ações preventivas, detectivas e responsivas. Diante desse trinômio, surgem os 10 pilares básicos, de acordo com o United States Federal Sentencing Guidelines, sendo que cada um deles vai contemplar uma das ações necessárias para a plena efetividade do programa. Tais pilares têm como finalidade orientar os responsáveis pela criação do programa de conformidade com a finalidade de assegurar a sua integridade e o bom funcionamento.

Dentre tais pilares encontram-se os “Canais de denúncia”, sobre os quais trataremos neste artigo.

Os canais de denúncia como pilar do programa de compliance

Conforme mencionado acima, cada um dos 10 pilares encarrega-se de atender a pelo menos uma das ações necessárias para a eficácia do programa de compliance.

Quando nos referimos aos canais de denúncia, estes atendem duas das referidas ações: detectivas e preventivas.

Ainda que a empresa contenha com normas e políticas internas bem definidas e alinhadas com seus objetivos, não se pode desprezar o risco da ocorrência de eventual irregularidade.

Tais irregularidades, uma vez ocorridas, podem não ser de fácil detecção. Neste sentido, cabe à organização criar mecanismos que a ajude na identificação de falhas de condutas éticas. É nesse ponto que entra o canal de denúncia.

O canal de denúncias é um elemento fundamental em um programa de integridade, contudo a sua mera criação não significa que será eficaz, haja vista que a eficácia está condicionada à existência de uma estrutura básica constituída por um programa de integridade, por um escopo definido para o canal, além de políticas e processos de Compliance definidos para a apuração de denúncias e irregularidades e para a adoção de medidas cabíveis de acordo com o caso concreto.

Inegavelmente, cabe à empresa a responsabilidade pela efetividade do canal de denúncia. Para tanto, imperiosa se faz a adoção de boas práticas quando da instituição e gestão do canal. Vejamos.

Acessibilidade e publicidade do canal de denúncia

Trata-se de um dos primeiros passos para a garantia da efetividade do canal de denúncia. Nenhum mecanismo será eficaz se os colaboradores da organização e terceiros não tiverem conhecimento sobre ele.

A conscientização do pessoal interno e externo sobre a importância e a forma de utilização do canal de comunicação é crucial para seu sucesso.

Qualidade e especificidade dos relatos

No momento da denúncia, para que estas sejam devidamente investigadas, necessária se faz a coleta de informações completas que permitam obter o máximo

de dados possíveis para a triagem e início da investigação, com o intuito de evitar investigações infundadas ou o encerramento prematuro de investigações.

Segundo o relatório da pesquisa “Evolução dos Canais de Denúncias no Brasil 2021”, realizada pela Aliant, cerca de 21% das denúncias recebidas pela plataforma foram consideradas “não conclusivas” ou com “dados insuficientes”, o que ressalta a importância da coleta de informações completas e fidedignas.

Sigilo do canal e não retaliação

Outro ponto chave é garantir o sigilo do canal de denúncia e a proteção ao denunciante de que este não sofrerá retaliações dos denunciados ou de terceiros em função da comunicação de violações legais ou éticas.

Tais medidas garantirão a confiabilidade do canal e a proteção das pessoas envolvidas, assim como demonstrará o comprometimento da empresa em relação ao programa de compliance.

Capacidade e autonomia do investigador

De nada adiantará a denúncia se esta não for investigada com imparcialidade e autonomia.

A efetividade do canal de denúncia está intimamente ligada à apuração dos fatos e a adoção de medidas repressivas de maneira isenta, independente.

Garantir que o gestor responsável pela apuração dos fatos denunciados é pessoa capacitada e que a investigação e tomada de decisões será feita de forma imparcial é imprescindível para a efetividade dos mecanismos de denúncia.

No mais, é fundamental a designação de uma pessoa ou órgão encarregado para o acompanhamento dos trabalhos do gestor do canal. A criação de um Comitê de Ética, com a participação de membros do alto escalão da empresa é a forma mais usual.

Ter um canal de denúncias externo pode proporcionar mais confiança aos denunciadores, uma vez serem geridos por terceiros independentes.

Conclusão

A criação de um canal de denúncia auxilia no fortalecimento da estrutura de governança corporativa, ajudando na prevenção e identificação de inconformidades, contribuindo diretamente para o bom desenvolvimento da empresa.

Criar um canal de denúncia talvez não seja o maior dos desafios. Mantê-lo ativo e eficaz, certamente é.

Edgard Dolata

Advogado especialista em Privacidade e Proteção de Dados, Compliance e Direito Empresarial. Possui diversas certificações de entidades nacionais e internacionais relacionadas à proteção e privacidade de dados. É membro efetivo das Comissões de Proteção e Privacidade de Dados e de Estudos de Compliance da OAB/SP. Sócio do Dopp Dolata Advogados e da Legal Comply.

Referências

<https://infogram.com/evolucao-dos-canais-de-denuncias-no-brasil-2021-aliant-1hzj4o3wlv87o4p?live>



Comissão de
Compliance



ESTUDOS E APONTAMENTOS
DA COMISSÃO ESPECIAL
DE COMPLIANCE

3ª EDIÇÃO

