



COMPLIANCE

APLICADO ÀS
SOCIEDADES DE
ADVOGADOS

MANUAL DE
ORIENTAÇÃO

APOIO

PATROCÍNIO



CESA Centro de
Estudos das
Sociedades de
Advogados

www.cesa.org.br

APRESENTAÇÃO

O Centro de Estudos das Sociedades de Advogados – CESA é uma entidade sem fins lucrativos, constituída por Sociedades de Advogados regularmente inscritas na Ordem dos Advogados do Brasil – OAB, nos termos da Lei nº 8.906/94.

Fundado em 1983, inicialmente contando com Associadas de São Paulo e Rio de Janeiro, o CESA foi aos poucos expandindo suas atividades e estendendo seu alcance a outros Estados e ao exterior. Contando com mais de 1200 Sociedades inscritas, possui Seccionais em 16 Estados: Bahia, Ceará, Distrito Federal, Espírito Santo, Maranhão, Mato Grosso, Minas Gerais, Norte, Paraíba, Paraná, Pernambuco, Piauí, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Sergipe.

As principais finalidades do CESA são: a) promover estudos e manifestar-se sobre questões jurídicas e assuntos relativos à administração da Justiça e ao exercício da profissão de advogado; b) promover o estudo e a defesa de questões de interesse das Associadas; c) oferecer às Associadas estudos e serviços que facilitem o exercício da profissão de advogado; d) representar os interesses das Associadas e das Sociedades de Advogados em face dos órgãos de classe e de outras entidades profissionais de advogados; e) representar os interesses das Associadas em juízo.

Em 2007, cumprindo um de seus objetivos sociais, o CESA coloca à disposição das Sociedades de Advogados Associadas a indicação de uma série de serviços complementares à Advocacia, devidamente selecionados entre prestadores de serviços que têm experiência comprovada na área e no atendimento a Sociedades de Advogados. Esses serviços complementares são pesquisados e selecionados pela CENTRAL CESA DE SERVIÇOS, procurando obter condições favoráveis de contratação, além da excelência na qualidade dos serviços referenciados.

Desde a sua fundação, o CESA vem realizando reuniões periódicas com as Associadas para discutir assuntos de interesse não só das Sociedades de Advogados, mas de toda a sociedade civil.

Para o desenvolvimento de seus objetivos, o CESA conta com diversos Comitês Temáticos, com a participação ativa de suas Associadas: São eles: Administração e Ética Profissional – Arbitragem – Comércio Internacional – Concorrência e Relações de Consumo – Direito Ambiental – Direito Digital – Diversidade e Responsabilidade Social – Ensino Jurídico e Relações com Faculdades – Judiciário – Novos Advogados – Penal – Relações Governamentais - Societário - Trabalhista e Previdenciário – Tribunais Superiores – Tributário.

Nesse contexto, o Comitê de Administração e Ética Profissional CADEP, cumprindo com seu objetivo de analisar e adaptar a estrutura organizacional das Sociedades de Advogados às novidades legislativas e tecnológicas, visando sua modernização e o aprimoramento de sistemas e métodos de atuação e de gestão, vem desenvolvendo estudos a respeito da aplicação do COMPLIANCE às atividades advocatícias. Pelas características especiais das sociedades de advogados achamos necessário desenvolver um Manual contendo as diretrizes e recomendações específicas e alertando para os riscos e perdas, tanto de reputação quanto financeira, preservando a imagem das sociedades perante seus clientes, parceiros e autoridades governamentais.

Assim, nasceu este MANUAL DE ORIENTAÇÃO DO COMPLIANCE APLICADO ÀS SOCIEDADES DE ADVOGADOS, que estamos disponibilizando no formato eletrônico, no site do CESA, e no formato impresso, contando com o apoio do SINSa e a colaboração do INCOM – Instituto Internacional de Compliance.

Nossos agradecimentos a todos os que colaboraram neste projeto. Esperamos que seja útil.

São Paulo, 25 de junho de 2019.



DIRETORIA EXECUTIVA DO CESA

Presidente Nacional	Carlos José Santos da Silva Machado, Meyer, Sendacz e Opice Advogados
Vice-Presidente Nacional	Moira V. Huggard-Caine TozziniFreire Advogados
Presidente do Conselho Diretor	José Luis de Salles Freire TozziniFreire Advogados
Diretor de Relações Institucionais	Gustavo Brigagão Brigagão, Duque Estrada Advogados
Diretor de Relações Governamentais	Carlos Mário Velloso Filho Advocacia Velloso
Diretor Financeiro Administrativo	José Setti Diaz Demarest Advogados
Diretor de Relações Internacionais	Pedro Aguiar de Freitas Veirano Advogados
Diretores Executivos	Pedro Paulo Wendel Gasparini Gasparini, De Cresci e Nogueira de Lima Advogados Stanley Martins Frasão Homero Costa Advogados

COORDENAÇÃO DO CADEP

Clemencia Beatriz Wolthers
Beatriz M. A. Camargo Kestener
Stanley Martins Frasão
Ana Cecília Lopes da Silva Lencioni
Mariana Matos de Oliveira
Flávia Filhorini Lepique
Guilherme Kloss Neto
Luiz Roberto de Andrade Novaes



INCOM – Instituto Internacional de Compliance, instituto internacional sem fins lucrativos e dedicado ao compliance, tem como principal meta proporcionar debate acadêmico e profissional em torno do Compliance, da Governança Corporativa e da Ética Empresarial, bem como auxiliar na difusão dessa cultura nos meios público e privado.

O **INCOM**, ao se voltar à produção e à difusão de conhecimentos sobre Compliance, agrega profissionais de diversas áreas e segmentos, entre os quais renomados advogados, administradores públicos e privados, além de profissionais das áreas de auditoria e tecnologia, promovendo integração, evolução e capacitação de gestores e técnicos nos conceitos e aplicações práticas da ética corporativa no dia-a-dia empresarial.

O **INCOM** concentra-se no desenvolvimento de estudos e pesquisas, produção de material técnico e recomendações, promoção de palestras, cursos e seminários como instrumento de fomento, troca de experiências e promoção da capacitação profissional contínua de seus associados, com a finalidade de assegurar o entendimento e a aplicação do Compliance por entidades e empresas de qualquer tamanho, permeados por políticas de ética e integridade, pautadas no objetivo maior de contribuir continuamente para a equiparação de nosso País aos grandes expoentes mundiais de modelos éticos e livres de corrupção.

Os valores que regem o **INCOM** são a ética, a integridade, a transparência, a justiça e a equidade.

INCOM - INSTITUTO INTERNACIONAL DE COMPLIANCE

contato@institutocompliance.com.br

www.institutocompliance.com.br



COMPLIANCE

A noção de Compliance e a implementação de seus mecanismos de controle interno estão presentes no cenário brasileiro há aproximadamente vinte anos, embora, até 2012, restrita ao setor financeiro.

A lei 12.683 de 2012, que determinou a adoção de políticas, procedimentos e controles internos; a lei nº 12.846 de 2013, entre outras disposições, trata da responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, bem como a Operação Lava Jato, que desde 2014 investiga crimes de corrupção ativa e passiva, gestão fraudulenta, lavagem de dinheiro, organização criminosa, obstrução da justiça, operação fraudulenta de câmbio e recebimento de vantagem indevida, incentivaram a implementação dessa prática e mecanismos no cenário das sociedades privadas não financeiras, compelindo-as a iniciar um ciclo de mudanças, com reestruturações estratégicas, organizacionais e tecnológicas, além de reciclagem constante, buscando a otimização dos recursos humanos, incrementando o treinamento e fortalecendo a política de controles internos e a conduta ética.



A FUNÇÃO DO COMPLIANCE

O Compliance é um dos pilares da Governança Corporativa, portanto, aplicável a qualquer sociedade, inclusive às sociedades de advogados, independentemente de seu porte e área de atuação. Sua implementação visa alinhar procedimentos, mitigar a ocorrência de riscos e perdas, tanto de reputação quanto financeira, bem como assegurar o cumprimento das obrigações legais, regulamentares, normativas e em especial do Código de Ética e Disciplina da OAB.

Estar em Compliance é, acima de tudo, uma obrigação individual dos sócios, administradores, associados e colaboradores da sociedade de advogados.

O risco de não estar em Compliance implica sanções legais e/ou regulatórias, perda de reputação e perda financeira, notadamente em sociedades prestadoras de serviços.

Por sua vez, a Governança Corporativa se refere à forma como as empresas são administradas, o que inclui o sistema de poder das empresas e o sistema de controle desse poder e, no âmbito da ética empresarial, o zelo com relação aos interesses envolvidos, incluindo os da parcela da sociedade com a qual a empresa interage ou atinge.

O modelo de Governança Corporativa que estamos buscando deve abranger desempenho econômico-financeiro, práticas negociais equitativas e responsabilidade social.

B

ORIENTAÇÃO DO CESA

As Sociedades de Advogados devem implementar controles internos adequados à natureza e escala de seus serviços, segregação de funções que envolvam o comprometimento da sociedade e constante monitoramento, com a finalidade de mitigar a ocorrência de riscos e perdas, de reputação financeira, bem como para assegurar o cumprimento das leis, notadamente a lei nº 8.906/1994, demais atos e decisões da Conselho Federal e das Seccionais da Ordem dos Advogados do Brasil, normas, regulamentos e procedimentos internos, a observância da ética empresarial e a defesa da honra, nobreza e dignidade da profissão.

C

FUNÇÃO DE COMPLIANCE NA SOCIEDADE DE ADVOGADOS

O Compliance, de forma geral, enquanto pilar da Governança Corporativa, busca a mitigação de risco como fundamento para melhoria de imagem, construção de reputação e resultado financeiro da sociedade. Entretanto, na sociedade de advogados deve, acima de tudo, atuar como pilar da ética empresarial onde repousam fundamentos e objetivos mais amplos, dando relevo ao papel social da sociedade.

Enquanto parte do Sistema de Controles Internos, a função de Compliance na Sociedade de Advogados possui a seguinte aplicabilidade:

- assegurar a existência e observância dos Princípios Éticos e Normas de Conduta;
- assegurar a implementação e observância da legislação, preponderantemente da lei nº 8.906/1994, demais atos e decisões da Conselho Federal e das Seccionais da Ordem dos Advogados do Brasil, regulamentação, normatização e procedimentos internos;
- assegurar que todas as exigências dos órgãos e entidades reguladoras, notadamente a OAB, sejam atendidas;
- assegurar a existência de procedimentos associados aos processos;
- assegurar a implementação e funcionalidade de sistema de informações;
- assegurar a implementação e efetividade dos controles internos por meio de monitoramento periódico;
- assegurar a adequada implementação da segregação de funções nas atividades da sociedade;
- participar ativamente do desenvolvimento de políticas internas para prevenção de riscos decorrentes de não conformidade;
- promover a profissionalização da função e auxiliar a criação de mecanismos renovados;

D

POTENCIAIS RISCOS NAS SOCIEDADES DE ADVOGADOS

O risco operacional se materializa por falhas nos processos e procedimentos decorrentes de estruturas organizacionais inadequadas, pela falta de planejamento e monitoração das atividades e por fraudes internas.

Embora não seja adequado padronizar a sua tipologia, podemos apontar como potenciais riscos nas sociedades de advogados:

- 1 representação de clientes com conflito de interesses;
- 2 quebra de sigilo profissional;
- 3 falha na representação de clientes;
- 4 publicidade em desacordo com as determinações do Código de Ética e Disciplina da OAB;
- 5 relacionamento com a administração pública;
- 6 ausência ou insuficiência de conteúdo dos relatórios gerenciais;
- 7 falta de consolidação de dados;
- 8 política de brindes, doações e patrocínios;
- 9 ausência de sistema de gestão;
- 10 ausência de medidores de desempenho e de índices de qualidade, que impede a adoção de medidas corretivas;
- 11 falhas de relacionamento com os clientes;
- 12 questões ético-disciplinares junto a OAB;
- 13 observância aos preceitos / diretrizes emitidos pela Turma Deontológica da OAB;
- 14 comunicação de relações próximas e de parentesco;
- 15 gestão de conflito de interesse;
- 16 adequações dos escritórios / advogados correspondentes às normas internas;
- 17 comportamentos internos inadequados.

E

RESPONSABILIDADES DOS SÓCIOS

Os sócios determinam o padrão ético da sociedade e esse padrão afeta, diretamente, todos os demais componentes.

Um ambiente de controle robusto tem por base a integridade e a ética dos sócios, administradores, associados e empregados.

O padrão ético deve ser fortemente difundido na sociedade, criando cultura de gerenciamento de riscos que o evoquem e fortaleçam continuamente.

É função dos sócios prover à equipe de Compliance uma adequada estrutura administrativa e operacional de apoio, a fim de assegurar a sua funcionalidade (*vide Tone from the top*).

Quando o porte da sociedade recomendar, constituir o Comitê de Compliance a quem caberá analisar as matérias correspondentes, eventuais denúncias e indicação das penalidades.

Recomendamos que um dos sócios seja nomeado responsável pelas atividades de Compliance e, conforme aplicável, presida o Comitê de Compliance.

F

DOCUMENTAÇÃO MÍNIMA RECOMENDADA PARA IMPLANTAÇÃO DE UM PROGRAMA E AMBIENTE DE COMPLIANCE

- Código de Ética e Conduta;
- Política de Controles Internos;
- Política com Sistemática Interna de Julgamento de Infrações;
- Política de Segurança da Informação;
- Política de Proteção de dados;
- Política de Gestão de Conflitos de Interesse;
- Política de Tratamento com Terceiros;
- outras Políticas que os sócios entendam necessário divulgar;
- descrição da estrutura organizacional envolvida no Compliance.

DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES

modelagem de Compliance deverá conter, no mínimo:

- 1 formalização de procedimentos internos por meio de manuais, políticas e normas;
- 2 divulgação dos procedimentos internos;
- 3 gestão do Código de Ética e Conduta, no que diz respeito à atualização e controle sobre o fiel cumprimento;
- 4 manutenção e gestão do “ sistema de controle interno” – cadastramento dos procedimentos internos e seus responsáveis pela execução, periodicidade e controle sobre as execuções;
- 5 monitoramento da execução dos procedimentos e reporte aos sócios;
- 6 identificação de não conformidades que possam originar penalidades e indenizações a clientes;

- 7 matriz de risco - Definição de impactos e probabilidades;
- 8 emissão de recomendações de melhoria nos controles;
- 9 emissão de, pelo menos, um relatório anual identificando eventuais falhas, saneamentos e melhorias;
- 10 divulgação dos procedimentos internos e treinamento periódico da equipe interna nos temas do compliance (inclusive inserção na página na web);
- 11 divulgação dos nomes dos responsáveis pela manutenção e gestão do programa de integridade e cadastramento dos procedimentos internos, seus responsáveis pela execução, periodicidade e controle sobre as execuções;
- 12 responsável pelo contato direto com a OAB no que se refere ao atendimento das disposições legais e regulamentares; e
- 13 responsável pelo recebimento e verificação de denúncias.

POLÍTICA DE INTEGRIDADE PARA AÇÃO ANTICORRUPÇÃO, CONTENDO, NO MÍNIMO:

- 1 identificação do risco de corrupção na sociedade;
- 2 política de interação com entidades públicas;
- 3 política de interação com parceiros, clientes e fornecedores do setor privado;
- 4 canal de denúncia;
- 5 responsabilização por desvios.

G

PASSOS PARA IMPLANTAÇÃO DE UM PROGRAMA DE COMPLIANCE EM ESCRITÓRIOS DE ADVOCACIA

Para que uma sociedade de advogados implemente com êxito um Programa de Compliance, sugerimos a observância dos seguintes passos:

1

CONHECIMENTO DOS POTENCIAIS RISCOS DE EXPOSIÇÃO

O início da elaboração de um Programa de Compliance efetivo se dá pela análise das áreas e procedimentos internos, para identificação dos riscos efetivos e/ou potenciais.

Sugere-se a elaboração de relatórios de práticas ou de perfis detalhados, contendo todos os processos e procedimentos relacionados as atividades desenvolvidas, relação com clientes e prestadores de serviços, controle de recebimentos e pagamentos, e controle de processos, entre outros.

A partir deste relatório de práticas / perfis será possível identificar os riscos efetivos e/ou potenciais, passando à etapa de elaboração das políticas e manuais que comporão o Programa de Compliance, incluindo as atividades de monitoramento e controle.

2

COMPROMETIMENTO COM A CULTURA DO COMPLIANCE E SUPORTE DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

O Escritório de Advocacia deve assumir o comprometimento com a cultura do Compliance, inserido no esforço contínuo para que o tema encontre lugar nas prioridades da sociedade, com o envolvimento de todos que fazem parte do escritório.

Neste contexto, o exemplo deve “vir de cima” (*tone from the top*). O sucesso da política de Compliance depende do envolvimento dos sócios administradores da Sociedade, que precisam demonstrar apoio e engajamento, promovendo o desdobramento dos alicerces em atividades práticas na empresa e tomando para si a responsabilidade de fomentar a comunicação, permeando todos os níveis, a partir do primeiro escalão até alcançar todos os empregados, associados e demais colaboradores, objetivando demonstrar a estes, a existência de uma nova cultura que deverá ser propagada com bons exemplos.

A liderança ocupa posição de destaque na implementação da política de Compliance e, por seu intermédio, fará com que os princípios que a norteiam penetrem na cultura da organização.



A CRIAÇÃO DO SEU PROGRAMA DE COMPLIANCE

Embasado pelo comprometimento da alta administração (sócios administradores), o time ou o Compliance officer, após os diagnósticos dos riscos efetivos e/ou potenciais, passará a elaborar o Programa de Compliance, políticas e manuais de procedimentos, sempre em conjunto com os *heads* das áreas e/ou equipes.

A Sociedade deve implementar um Programa de Compliance adequado ao seu porte e atividades e, por consequência, ao seu próprio grau de exposição, o que significa dizer que um Programa de Compliance eficiente deve ser “*taylor made*”, ou seja, deve atender as características individuais da Sociedade

O programa de Compliance deve conter a DOCUMENTAÇÃO MÍNIMA RECOMENDADA, a identificação dos POTENCIAIS RISCOS (vide tópico acima) e os COMPROMISSOS INSTITUCIONAIS, objeto de tópicos anteriores).

4

IMPLANTAÇÃO DE CANAL DE DENÚNCIAS E RESPONSABILIZAÇÃO POR DESVIOS

Dependendo do porte e número de atividades da Sociedade, o canal de denúncias pode constituir importante ferramenta de monitoramento e controle, inclusive de recorrências de inconformidades.

Os sócios administradores devem assegurar a confidencialidade e proibir qualquer tipo de retaliação, com o objetivo de assegurar que o fato denunciado seja corretamente investigado e que as medidas cabíveis sejam aplicadas. Para recebimento das denúncias, sugere-se a designação de um responsável ou equipe, conforme aplicável.

5

TREINAMENTO

A Sociedade deve fornecer treinamento constante aos seus membros em relação aos princípios e tópicos do Programa de Compliance. Recomendamos que os treinamentos sejam documentados, inclusive os responsáveis, forma e periodicidade

H

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No anexo I as sociedades de advogados encontrarão um arquétipo de referência para o Programa de Compliance.

O conteúdo da documentação deve refletir a natureza e escala dos serviços, razão pela qual, este Manual de Orientação representa conteúdo mínimo/referência. Cada sociedade deverá seguir diretrizes com respeito às suas áreas, atividades e dimensionamento.

Tivemos a preocupação também em descrever uma referência cronológica para o Compliance, conforme descrito no anexo II.

COMITÊ DE ADMINISTRAÇÃO E ÉTICA PROFISSIONAL - CADEP

LOGO DO ESCRITÓRIO

1

MANUAL DE COMPLIANCE

DIRETRIZES DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

O escritório [inserir o nome do escritório], nesta oportunidade denominado apenas “Escritório” adota um conjunto de práticas de governança corporativa que evidencia o seu comprometimento com a observância dos valores que permeiam suas atividades: qualidade, profissionalismo, respeito, honestidade, seriedade e integridade.

O Contrato Social define a representação do Escritório, as alçadas e o seu órgão máximo de deliberação, que é a Reunião de Sócios, bem como os quóruns de deliberação para as matérias de cunho ordinário e específico. [Para os casos de sociedade unipessoal, deve ser retirado este trecho]

Os procedimentos, regras e padrões éticos expostos neste o Manual de Compliance (“Manual”) serão adotados por todos os integrantes do Escritório, sem distinção. A adesão e estrita observância aos seus termos são requisitos essenciais ao ingresso no Escritório, seja qual for a natureza do respectivo vínculo bem como à manutenção deste, sendo que quaisquer aditamentos ou alterações a este Manual serão imediatamente comunicados e disponibilizados a todos os Colaboradores.

A violação aos termos do Manual implica consequências legais, podendo resultar, inclusive, no término do vínculo existente entre o profissional e o Escritório.

As solicitações de esclarecimentos quanto ao teor do Manual, ou sua aplicação, deverão ser direcionadas ao [escolher um profissional, à semelhança de um “compliance officer”], investido na função de coordenador de compliance, para que sejam dirimidas as dúvidas e sugestões.

As Políticas e Manuais são revistas e atualizadas sempre que necessário, em função do crescimento e complexidade das atividades, bem como do porte do Escritório.

As Políticas e Manuais também se prestam a disseminar a cultura sobre a importância dos controles internos, cuja finalidade é mitigar a ocorrência de riscos e suas decorrentes perdas, de qualidade, reputação e financeira, bem como assegurar o cumprimento da Lei nº 8.906/1994, demais atos e decisões da Conselho Federal e das Seccionais da Ordem dos Advogados do Brasil, a observância da ética e a defesa da honra, nobreza e dignidade da profissão, bem como toda legislação vigente em território nacional.

RISCOS POTENCIAIS

Os potenciais riscos a serem constantemente evitados por cada um dos membros do Escritório são [a sociedade pode encontrar outros potenciais riscos, conforme seu tamanho e áreas de atuação]:

- Representação de clientes com conflito de interesses;
- Quebra de sigilo profissional;
- Falha na representação de clientes;
- Publicidade em desacordo com as determinações do Código de Ética e Disciplina da OAB;
- Relacionamento com a administração pública;
- Ausência ou insuficiência de conteúdo dos relatórios gerenciais;
- Falta de consolidação de dados;
- Política de brindes, doações e patrocínios;
- Ausência de sistema de gestão;
- Ausência de medidores de desempenho e de índices de qualidade, que impede a adoção de medidas corretivas;
- Falhas de relacionamento com os clientes;
- Questões ético-disciplinares junto a OAB;
- Observância aos preceitos / diretrizes emitidos pela Turma Deontológica da OAB;
- Comunicação de relações próximas e de parentesco;
- Gestão de conflitos de interesses;
- Adequações dos escritórios / advogados correspondentes às normas internas;
- Comportamentos internos inadequados.

3 CONTEÚDO DOCUMENTAL MÍNIMO

Com base nos itens acima serão desenvolvidos documentos hábeis a instrumentalizar as ações dirigidas a cada item acima, de acordo com o seu tamanho e relacionamentos. [recomendamos que minimamente o Escritório possua os itens abaixo]

- Código de Ética e Conduta;
- Política de Controles Internos;
- Política com Sistemática Interna de Julgamento de Infrações;
- Política de Segurança da Informação;
- Política de Proteção de dados;
- Política de Gestão de Conflitos de Interesse;
- Política de Tratamento com Terceiros;
- Outras Políticas que os Sócios entendam necessário divulgar;
- Descrição da estrutura organizacional envolvida no Compliance.

4 VIOLAÇÕES AO MANUAL E CANAL DE DENÚNCIAS E MEDIDAS DISCIPLINARES

As violações a este Manual constituem condutas faltosas graves, e serão tratadas com transparência e seriedade. É responsabilidade de todos comunicar qualquer desvio de conduta e suspeita de violação aos princípios definidos no presente Manual não importando qual seja a identidade ou cargo do suspeito da infração.

As comunicações de violação, realizadas por pessoa identificada ou não, devem ser direcionadas ao Canal de Denúncias [constituir um email ou outro meio].

Todas as informações recebidas serão tratadas com confidencialidade e sigilo. O Escritório repudia qualquer discriminação ou retaliação contra os profissionais que utilizam o canal de denúncia.

Uma vez identificada a ocorrência de qualquer espécie de discriminação ou retaliação, o colaborador que vier a adotar tal comportamento estará sujeito a procedimento interno, que culminará nas medidas disciplinares cabíveis, conforme a gradação do ato faltoso. Da mesma forma a omissão diante de irregularidades em face do presente Manual e suas diretrizes, será considerada conduta faltosa.

A aplicação de penalidade deve ser feita independentemente da condição do profissional, devendo ser aplicada imediatamente após a apuração da conduta, quando identificada respectiva violação.

A gradação da penalidade ao profissional dependerá da gravidade do ato cometido (indicado política com regras para julgamento e penalidades)

REFERÊNCIA CRONOLÓGICA

As atividades de Compliance tiveram origem na necessidade de conferir segurança e estabilidade a determinados setores de atuação, preponderantemente, o setor bancário, uma vez que está autorizado a captar poupança pública, e a mitigar a reincidência de ocorrências que causaram prejuízos a segmentos da sociedade e a economia.

FATOS PRECURSORES

1913	Criação do Banco Central Americano (Federal Reserve) em decorrência da insuficiência de segurança e estabilidade no mercado financeiro
1929	Quebra da Bolsa de New York
1932	Criação da Política Intervencionista de Franklin Roosevelt, que defendia a intervenção do Estado na economia para corrigir as distorções naturais do capitalismo
1933/34	Congresso Americano aprova medidas de proteção aos investidores – Securities Act e criação da SEC – Securities and Exchange Commission
1940	<i>Investment Advisers Act</i> (registro dos consultores de investimento) e <i>Investment Company Act</i> (registro de fundos mútuos)
1945	Criação do Fundo Monetário Internacional e do BIRD - Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento, com o objetivo de zelar pela estabilidade do Sistema Monetário Internacional
1950	Prudential Securities – contratação de advogados para acompanhar a legislação e monitorar atividades com valores mobiliários

A ERA DO COMPLIANCE

1960

A SEC passa a recomendar a contratação de Compliance Officers para criação de procedimentos internos de controles, treinamento e monitoramento

1970

Desenvolvimento do Mercado de Opções e Metodologias de Corporate Finance, Chinese Wall e Insider Trading

1974

Watergate revelou a fragilidade de controles no Governo Americano e o uso da máquina político-administrativa para servir a propósitos particulares e ilícitos / Criação do Comitê da Basileia para Supervisão Bancária

1980

Compliance se expande para as demais atividades financeiras no mercado norte-americano

1988

Primeiro Acordo de Capital da Basileia estabelecendo padrões para a determinação do Capital mínimo das Instituições Financeiras
Conclusão da Convenção das Nações Unidas contra o Tráfico Ilícito de Entorpecentes e de Substâncias Psicotrópicas

1990

Divulgadas as primeiras recomendações sobre lavagem de dinheiro da Financial Action Task Force do GAFI/FATF
Criação do CFATF – Caribbean Financial Action Task Force

1992

Criação da Comissão Interamericana para o Controle do Abuso de Drogas (CICAD) e aprovação pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos (OEA) do "Regulamento Modelo sobre Delitos de Lavagem Relacionados com o Tráfico Ilícito de Drogas e Outros Delitos Graves»

1995

Fragilidade no Sistema de Controles Internos contribui para a falência do Banco Barings
Publicação de Regras Prudenciais para o Mercado Financeiro Internacional (Basileia I)
Criação do Grupo de Egmont com o objetivo de promover a troca de informações, o recebimento e o tratamento de comunicações suspeitas relacionadas à lavagem de dinheiro provenientes de outros organismos financeiros

1996

Inclusão do Risco de Mercado no cálculo do Capital Mínimo definido em 1988 pelo Comitê de Supervisão Bancária da Basileia

1997

Publicação pelo Comitê da Basileia dos 25 princípios para Supervisão Bancária Eficaz, com destaque para a necessidade de funções apropriadas e independentes de Auditoria Interna e Externa e de Compliance

Criação da AGP – Asia/Pacific Group on Money Laundering

1998

Publicação pelo Comitê da Basileia dos 13 princípios concernentes a Supervisão pelos Administradores e Cultura/Avaliação de Controles Internos, tendo como fundamento a ênfase na necessidade de Controles Internos efetivos e a promoção da estabilidade do Sistema Financeiro Mundial.

Declaração Política e o Plano de Ação contra Lavagem de Dinheiro, da Organização das Nações Unidas sobre o Problema Mundial de Drogas.

No Brasil - Publicação da lei 9613/98 que dispõe sobre crimes de lavagem ou ocultação de bens, a prevenção da utilização do Sistema Financeiro Nacional para atos ilícitos previstos na referida lei. Criação do Conselho de Controle de Atividades Financeiras (COAF).

1999

Criação do Eastern and Southern Africa Anti-Money Laundering Group (ESAAMLG)

2000

Criação do GAFISUD, organização intergovernamental cujo objetivo é atuar em Prevenção à Lavagem de Dinheiro em âmbito regional, agregando países da América do Sul

2001

Falha nos controles internos e fraudes contábeis levam a ENRON a falência.

Publicação do US Patriot Act em resposta ao ataque terrorista nos EUA.

2002

Falha nos controles internos e fraudes contábeis levam à concordata da WORLDCOM

Escândalos financeiros em Wall Street.

Publicação do *Sarbanes-Oxley Act* determinando às empresas registradas na SEC a adoção das melhores práticas contábeis, independência da Auditoria e criação do Comitê de Auditoria

2003

Comitê de Supervisão Bancária da Basileia divulga as práticas recomendáveis para Gestão e Supervisão de Riscos Operacionais.

NO BRASIL

1998

Publicação da lei 9.613, que dispõe sobre crimes de lavagem ou ocultação de bens.

2012

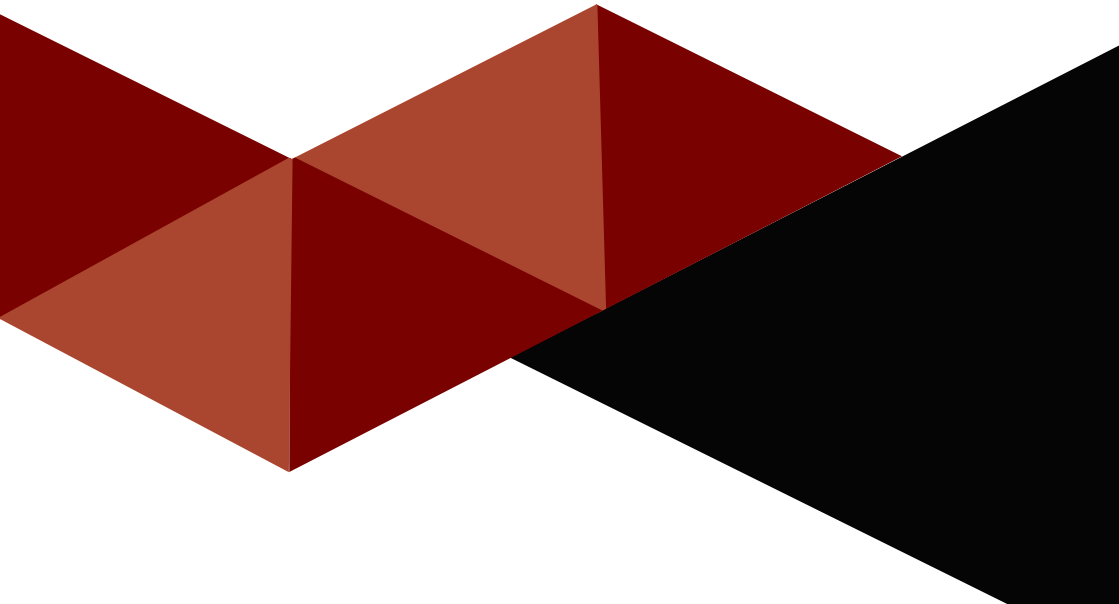
Publicação da lei 12.683, que alterou a lei 9.613/1998 para tornar mais eficiente e persecução penal dos crimes de lavagem de dinheiro.

2013

Publicação da lei 12.846 - A Lei Anticorrupção.

2014

Primeira fase da Operação Lava Jato.



REALIZAÇÃO



COMITÊ DE ADMINISTRAÇÃO E ÉTICA PROFISSIONAL - CADEP