



I – os dirigentes ou administradores devem assumir a responsabilidade e o compromisso de combater e não tolerar a corrupção, em quaisquer de suas formas e contexto, inclusive a corrupção privada, extorsão e suborno;

II - gerenciar e rever as políticas de gestão de pessoas, juntamente com os responsáveis pela área de gestão de capital humano;

III - trabalhar na elaboração de manuais de conduta ética e desenvolver planos de disseminação do *compliance* na cultura organizacional;

IV – viabilizar meios de controle interno para o monitoramento e gerenciamento de práticas empresariais;

V – implantar linha de “Disque denúncia” anticorrupção, preservando o anonimato do denunciante;

VI - atender aos requisitos legais e regulatórios;

VII - instituir a cultura ética empresarial, desde o momento da contratação de novos colaboradores;

VIII – estabelecer mecanismos que impeçam ou ao menos coíbam a prática de fraudes internas;

XIX - reforçar a mensagem corporativa da importância da ética, inibindo a má conduta;

XX – reduzir as vulnerabilidades que interfiram na manutenção de um ambiente ético;

XXI – realizar auditorias periódicas;

XXII - fica proibida a contratação de empresas ligadas direta ou indiretamente a agentes políticos;

XXIII - comprovada a gravidade da irregularidade, a denúncia deverá ser encaminhada ao Ministério Público para promover a apuração legal.

Art. 3º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

## JUSTIFICATIVA

O objetivo desse Projeto de lei é obrigar as empresas que celebram contrato com a administração pública a implantarem programas de *compliance* visando o combate à corrupção.

Em razão da Lei brasileira anticorrupção, e também observando a aplicação de leis anticorrupção em outros países, é essencial que as pessoas jurídicas desenvolvam seus programas de *compliance* e que os tratem como tema protagonista na definição de todas as estratégias da empresa.

O termo *compliance* tem origem no verbo em inglês “*to comply*”, que significa agir de acordo com uma regra, uma instrução interna, um comando ou um pedido, ou seja, estar em “*compliance*” é estar em conformidade com leis e regulamentos externos e internos. Portanto, manter a empresa em conformidade significa atender aos normativos dos órgãos reguladores, de acordo com as atividades desenvolvidas pela sua empresa, bem como dos regulamentos internos, principalmente aqueles inerentes ao seu controle interno.

Quando surgiu a atividade de *compliance*, principalmente nas instituições financeiras, a maioria direcionou a atividade para ser desempenhada pela assessoria jurídica, considerando a expertise dos mesmos nas interpretações dos instrumentos legais. As empresas que possuem grande responsabilidade jurídica e normativa em seus atos, são as que mais precisam implantar um departamento que garanta a conformidade de seus atos ou, pelo menos, ter uma assessoria externa para agir em apoio à sua alta direção.

A crescente pressão externa pela adoção de padrões éticos, que gere valor a todos os seus *stakeholders* (os atores envolvidos na órbita da empresa, como fornecedores, atacadistas, varejistas, funcionários, etc.) deve impulsionar as organizações para a criação de programas preventivos e de monitoramento constante.

É através de programas de *compliance* que uma empresa pode alcançar com maior solidez seus objetivos estratégicos. Não estamos, portanto, falando de conceitos conflitantes. Ao contrário, a sinergia da empresa com todas as normas, ditames de regulamentação e controles internos eficientes, representam maior qualidade na atividade empresarial (respeito às normas de qualidade), economia de recursos (evitando gastos com multas, punições e cobranças judiciais) e fortalecimento da marca no mercado (empresa séria e ética).

Ao estar em *compliance* com as boas práticas e padrões existentes atualmente, a empresa destaca-se e recebe o reconhecimento do mercado. Outros benefícios, além da vantagem competitiva, são: desconto em linhas de crédito, valorização da organização, melhor retorno dos investimentos, entre outros.

Além de interpretar as leis que rege suas atividades, a empresa precisa ter um eficiente controle interno, e estar atenta para os riscos operacionais.

Atender os requisitos legais e regulatórios é uma obrigação. Inserir e integrar esta exigência no ambiente de negócios, promovendo uma cultura organizacional de valorização da ética e integridade é uma especialidade, que permite que as organizações fomentem um ambiente de trabalho favorável e se preparem para lidar com questões legais e regulatórias, identifiquem e gerenciem os riscos de *compliance*, avaliem a percepção coletiva e o *compliance* individual, reforcem o balanço de consequências, promovam o conhecimento através de workshops, palestras e treinamentos com a linguagem adequada, auxiliando na assimilação da cultura empresarial desejada e no combate às fraudes e ao ilícito (corrupção, práticas anticoncorrenciais, assédio, etc.), reduzindo os prejuízos financeiros e sanções.

Com a implantação de mecanismos anticorrupção no âmbito da empresa, o combate à corrupção passa a ser uma obrigação de todos os funcionários do grupo.

Recentemente, o *compliance* ganhou maior visibilidade com o acordo de leniência firmado entre a Odebrecht, maior empreiteira do país, e o Ministério público federal, que obrigou a empresa a implantar um sistema chamado de “linha de ética” que, na prática, funciona como um “disque denúncia” anônima.

Em suma, podemos resumir a ideia do *compliance* com a seguinte frase: “Prevenindo com o *Compliance* para não remediar com o caixa da empresa”.

Peço o apoio dos nobres pares para a aprovação deste Projeto de lei.

Sala das sessões,        março de 2017

---

**Deputado FRANCISCO FLORIANO (DEM/RJ)**