



CADERNOS DE COMPLIANCE

Precisamos falar sobre isso

COMPLIANCE

Ano I - Edição X - dezembro 2018

EXPEDIENTE

O Cadernos de Compliance é uma publicação oficial da Unimed Curitiba direcionada aos colaboradores.

Coordenação Médica da Área de Compliance:

Dr. Marcelo Marcondes Stegani

Edição: Priscila Naufel

Redação: Kelly Mendes e Luciana Pasqualin Gomes

Projeto gráfico e design: Maria Eduarda Fernandes Ruivo

Fale conosco: compliance@unimedcuritiba.com.br

DEFINIÇÃO

Nos textos da série Cadernos de Compliance serão considerados os seguintes termos:

UNIMED CURITIBA – Unimed Curitiba e demais empresas do grupo.

Colaborador – empregados, estagiários, jovens aprendizes e temporários da UNIMED CURITIBA.

O objetivo da área de Compliance é estabelecer, desenvolver e conservar a cultura de integridade e ética na empresa.

VOCÊ SABE O QUE É COMPLIANCE?

O termo Compliance deriva do inglês *to comply* – que significa cumprir. No geral, significa estar em conformidade com a legislação, regras e normativas de um país ou de uma organização.

No Brasil, o conceito ainda é novo, especialmente se comparado aos Estados Unidos. Nossa Lei Anticorrupção (n.º 12.846 de 2013) entrou em vigor somente em 2014 quando nos EUA o combate à corrupção começou em 1977, com a FCPA – legislação que trata da responsabilização dos dirigentes das empresas em relação aos seus atos.

Embora recente, a área de Compliance ganhou destaque após a operação Lava Jato, que trouxe à tona denúncias e investigações sobre

corrupção e aplicou a responsabilização legal de grandes empresas privadas brasileiras que estavam envolvidas em esquemas ilegais no relacionamento com agentes públicos.

As empresas passaram a investir em Compliance, não somente para atender às demandas de conformidade e regulação legal, mas também por questões éticas, de cultura corporativa, gerenciamento de risco e demais situações que envolvessem fraude, corrupção, suborno e atos ilícitos.

Atualmente, a maioria das empresas brasileiras compreende a importância de se adotar medidas preventivas e punitivas contra fraudes e comportamentos antiéticos. Isso porque a má reputação de uma empresa pode comprometer os negócios de toda a organização.

Embora ainda estejam em fase inicial de amadurecimento, as empresas brasileiras caminham no sentido de



criar mais responsabilidades e implantar melhorias para atender regras e normativas. Além disso, têm conscientizado seus stakeholders sobre sua responsabilidade.

Na pesquisa sobre maturidade de Compliance das empresas brasileiras realizada pela Consultoria KPMG e publicada em 2018, as fragilidades mais relevantes destacadas foram: doações, patrocínios, brindes e despesas com viagens, conflito de interesses e informação privilegiada, ética e conduta para os parceiros de negócios, clientes e fornecedores, relacionamento com agentes públicos e anticorrupção.

PILARES

De acordo com o site da consultoria LEC – Legal Ethics & Compliance, um programa de Compliance bem fundamentado deve ser pautado em nove pilares.

1. Suporte da alta administração

Antes de tudo, é importante destacar que não adianta tentar implantar um programa de Compliance sem a adesão total dos diretores da empresa. A alta administração deve apoiar e envolver-se tanto no planejamento quanto na execução das ações. Da mesma forma, é preciso

Benefícios de um programa de Compliance

- Aumento de controle sobre os riscos
- Identificação de fraudes
- Prevenção de assédios
- Aumento de credibilidade e expansão de mercado

Fonte: LEC – Legal Ethics & Compliance

contar com um profissional especializado em Compliance, que será o responsável pela implantação de todo o projeto.

2. Avaliação de riscos

A avaliação de riscos, também chamada de mapeamento de riscos de Compliance (Compliance Risk Assessment – CRA), é uma etapa muito importante no momento de implantação de um programa de integridade. É neste momento que são identificados os riscos potenciais e seus impactos que podem impedir

que a organização alcance seus objetivos. Afinal, cada empresa está sujeita a problemas diferentes, de acordo com seu tamanho, mercado de atuação e cultura organizacional.

3. Código de conduta e políticas de Compliance

Outro pilar do programa é a adoção de códigos e normativas que descrevam as diretrizes a serem adotadas por todos os públicos da empresa. Esse conteúdo tem como objetivo não apenas manter a conformidade com as leis, mas também garantir uma cultura de integridade, boas condutas e valorização de comportamentos éticos.

4. Controles internos

A empresa deve criar mecanismos de controle para assegurar que os riscos sejam minimizados, tanto no nível interno quanto externo. Os próprios registros contábeis e financeiros são usados para transparecer a realidade do negócio.

5. Treinamento e comunicação

O programa de Compliance deve fazer parte da cultura de toda a empresa. Para isso, além da adesão da alta administração, os colaboradores precisam entender os objetivos, as regras e o papel de cada um para que ele seja bem-sucedido. Para isso, é fundamental investir em

treinamentos e na comunicação interna.

6. Canais de denúncia

O canal de denúncias serve para alertar sobre violações ao código de conduta e tem papel fundamental em todo o processo como mecanismo disciplinar e de investigação.

7. Investigações internas

Feita uma denúncia, a empresa precisa investigar qualquer indício de comportamento antiético e ilícito que tenha sido noticiado. Uma vez constatada a infração por meio da busca de evidências, são propostas correções e, conforme o caso, sanções previstas em Lei.



8. Due diligence

O programa de Compliance não pode ficar restrito ao comportamento da organização. Antes de se estabelecer uma relação contratual, fornecedores, representantes, distribuidores e outros parceiros devem ser submetidos à Due Diligence – um processo que envolve o estudo, a análise e a avaliação detalhada de informações.

A CULTURA DE INTEGRIDADE

Como já destacado no Cadernos de Compliance publicado em abril sobre Integridade, “trabalhar em um ambiente íntegro, em que prevalecem relações de confiança, é mais satisfatório e produtivo, pois proporciona o desenvolvimento da cooperação entre os colaboradores e da apresentação de ideias e soluções conjuntas. Além disso, é mais saudável, porque, quando as pessoas sabem que podem contar umas com as outras, melhora a qualidade de vida e do trabalho de todos os envolvidos”.

Para que o ambiente de trabalho mantenha-se íntegro, é preciso que as pessoas sejam transparentes, honestas e responsáveis em seus atos, além de agirem com senso de justiça.

9. Auditoria e monitoramento

O último dos pilares trata exatamente de sua manutenção. Ele deve ser contínuo, avaliando sempre se está sendo bem executado e se as pessoas estão, de fato, comprometidas com as normas e se cada um dos pilares está funcionando como o esperado.



A efetividade de um programa de Compliance depende do comprometimento, da difusão e da aplicabilidade dos conceitos de integridade pelo público interno. É uma mudança de paradigma!

Os colaboradores são os olhos do Compliance, podem e devem adotar para si uma cultura de integridade, que fortalece, por consequência, a cultura de Compliance da empresa e da sociedade.

Respeito, empatia e a integridade podem ser traduzidos por atitudes simples, como ser honestos em suas relações profissionais, respeitar prazos, estar disponível para ajudar os outros, apoiar o resultado da equipe, assumir as responsabilidades sobre todas as situações de seu trabalho (boas ou ruins) e principalmente respeitar a diversidade de opiniões, perspectivas e valores existentes em nosso ambiente corporativo, estando sempre aberto a ouvir e dialogar.



POR QUE É IMPORTANTE?

A conformidade pode ser entendida como a combinação de crenças, atitudes e comportamentos para que atendam ao estabelecido externamente por leis, regulamentos e normas. O Compliance está diretamente relacionado com a conformidade legal, o que traz à empresa muitas vantagens em termos de estratégia de mercado, pois quando se está em conformidade há maior probabilidade de que:

- Sejam atendidos os requisitos de órgãos públicos, evitando-se processos, sanções ou multas.
- Sejam atendidos os padrões de produtos e serviços de qualidade exigidos por normas nacionais e

internacionais, o que aumenta a confiança do cliente, melhora a imagem da marca e agrega valor à empresa.

- Seja realizada a padronização de documentos e processos, permitindo que todas as áreas da empresa se comuniquem na mesma linguagem, evitando problemas operacionais ou com terceiros.
- Ocorra a redução do risco de impacto financeiro. Quando se trabalha atendendo a conformidade legal, com acompanhamento dos processos pelas áreas de Compliance, Qualidade, Segurança do Trabalho e demais áreas envolvidas em conformidades, a possibilidade de ocorrerem danos aos trabalhadores e

à empresa é muito reduzida.

- A marca seja fortalecida, pois transparência e conformidade legal agregam valor à empresa, sendo

NA UNIMED CURITIBA

Parte do programa de integridade, o Código de Conduta e Políticas de Compliance são instrumentos que apresentam aos públicos as condutas esperadas de todos que se relacionam com a UNIMED CURITIBA. Atualmente, a cooperativa e a Unimed Laboratório adotam o Código de Conduta, a Política de Compliance de Relacionamento com Fornecedores e a Política de Compliance de Relacionamento com Agentes Públicos.

A IMPORTÂNCIA DO CANAL LEGAL!

A importância do Canal Legal! O canal de denúncias deve servir como meio de comunicação entre os colaboradores e a alta direção, no sentido de permitir que práticas irregulares que possam estar ocorrendo na empresa sejam denunciadas, sem que o colaborador tenha preocupação em sofrer

percebidas por todos os públicos como comprometimento no combate à fraude e à corrupção.

retaliação ou qualquer tipo de censura.

O Canal Legal! (0800 601 8680 – www.contatoseguro.com.br) é o meio oficial de recebimento de relatos em que os públicos podem apresentar registros de forma anônima ou identificada. O serviço é realizado por

empresa terceirizada e são garantidos o sigilo e confidencialidade de todos os registros. As denúncias acolhidas no canal dizem respeito a possíveis relações conflituosas que resultem em assédio moral, assédio sexual, atos de fraude, recebimentos e pagamentos indevidos (brindes, dinheiro ou benefícios) que possam significar suborno, vazamento de informações sigilosas, pagamento de propinas a agentes públicos, atos de corrupção, situações de conflito de interesses, etc.

As denúncias são investigadas a partir das premissas indicadas no Código de Conduta e as sanções são indicadas pelo Conselho de Administração. Os



colaboradores são informados nos treinamentos e nos informativos (e-mail, intranet e publicações) que, baseada no compromisso em manter sigilo e confidencialidade, a área de Compliance não informa o desfecho do relato ao denunciante – somente que houve a análise, conclusão dos andamentos e que medidas cabíveis foram tomadas, e ainda, todos que comparecem ao Compliance têm segurança de que sua identidade será preservada.

Se o colaborador for convidado a participar de uma reunião na área de Compliance para esclarecer situações vivenciadas, assinará termo de sigilo e confidencialidade para sentir-se confortável em manifestar suas opiniões de forma responsável, clara e precisa.

Uma questão muito importante é conhecer suas atividades, obrigações e atribuições, além da hierarquia do setor em que trabalha. Desta forma, sempre que possível, o ideal é tentar resolver o problema primeiramente com o seu gestor imediato antes de reportar à área de Compliance. Conhecer as regras da empresa também é fundamental, pois toda a análise do Compliance é baseada no Código de Conduta, Políticas, normas e regras da UNIMED CURITIBA.

TREINAMENTOS E DIVULGAÇÃO

A área de Compliance realiza treinamentos presenciais com os colaboradores sobre o Código de Conduta, Políticas de Compliance e Política de Segurança da Informação. Faz parte também do programa de Integridade, realizar diversas ações para seus públicos interno e externo,

tais como eventos, palestras, treinamentos e publicações de conscientização sobre temas relevantes, tais como assédio moral, segurança da informação, conflito de interesses, recebimento de brindes, comportamento no ambiente de trabalho.

GESTÃO DE RISCOS CORPORATIVOS –GRC

O processo de Gestão de Riscos Corporativos – GRC na UNIMED CURITIBA foi iniciado em 2018. De acordo com a ISO 31.000:2018, risco é o efeito da incerteza nos objetivos e a gestão de riscos corporativos é o conjunto de atividades coordenadas para dirigir e controlar uma organização no que se refere ao gerenciamento das incertezas de forma preventiva, segura, eficiente e eficaz.

A gestão dos riscos é muito mais que uma área, é um conceito corporativo permeado em todos os processos e, por estar embasada nos objetivos estratégicos, é parte integrante dos processos organizacionais e

norteadora da tomada de decisão da alta gestão. Seu objetivo é proteger e criar valor para as organizações.

Na UNIMED CURITIBA, a GRC está sob responsabilidade da área de Compliance, com o apoio técnico do Comitê de Gestão de Riscos Corporativos e reporte ao Conselho de Administração. A GRC é responsável pela aplicação de metodologia e acompanhamento dos riscos identificados pelas áreas de negócios, além do controle e ações de mitigação dos riscos frente ao apetite a riscos definido pelo C.A.

ANTES DE FALAR OU AGIR, PERGUNTE A SI PRÓPRIO:

1

A minha ação poderá infringir alguma lei, estatuto, regulamento, código ou norma?

A minha ação poderá ofender ou prejudicar alguém ou a UNIMED CURITIBA?

2

Se meus atos forem divulgados na imprensa, meus colegas de trabalho, familiares e amigos sentirão orgulho do que fiz?

3

A minha atuação será honesta, justa e está de acordo com os valores da cooperativa?

4



0800 601 8680



[f /UnimedCuritiba](https://www.facebook.com/UnimedCuritiba)
unimedcuritiba.com.br