

Objeto:	Programa de <i>Compliance</i>
Objetivo:	Promover ações de prevenção, detecção e combate aos riscos de conformidade e integridade institucional
Vinculação Estratégica da Corregedoria:	OE1 - Induzir o aprimoramento da governança e da gestão do Tribunal de Contas
Origem:	Plano Estratégico da Corregedoria 2018/2019
Equipe:	Felipe Mottin Pereira de Paula (Gerente) Igor Tadeu Ribeiro de Carvalho (Membro)
Período abrangido:	Fevereiro a dezembro de 2019
Unidade avaliada:	Conselho Superior de Administração e Alta Administração
Interessado:	Edilson de Souza Silva
Cronograma:	Planejamento 25/02 a 25/03 Execução 26/03 a 13/12 Encerramento 13/12

Aprovação

Autorizo a execução do Programa de Compliance, delegando poderes à equipe responsável para executar as ações previstas e utilizar dos sistemas e recursos organizacionais necessários, bem como competência para requerer ou solicitar quaisquer informações.

Porto Velho, 12/04/2019.
Publique-se no DOETCERO.

Conselheiro Corregedor Paulo Curi Neto

TERMO DE ABERTURA DO PROGRAMA DE *COMPLIANCE*

I. APRESENTAÇÃO

A construção e implementação do Programa de *compliance* é passo essencial para reduzir os riscos organizacionais relacionados ao descumprimento de normas que tenham potencial de gerar impactos significativos à imagem e à integridade da instituição.

Trata-se de boas práticas que geram relevante valor à governança e gestão organizacional, em especial, para o monitoramento e controle de riscos, a partir de programas, ações e rotinas voltadas para a conformidade do funcionamento organizacional, gerando confiança, integridade e segurança às estratégias e operações institucionais.

II. CONTEXTO

Desde 2016 a Corregedoria vem desenvolvendo trabalhos de avaliação na estrutura e funcionamento do Tribunal de Contas, com o objetivo de induzir a implementação de boas práticas de governança e gestão organizacional que agreguem valor e impactem no alcance da missão e dos objetivos estratégicos.

Essa linha de atuação se deve a nova percepção que se construiu sobre a função que deve ser desempenhada pela Corregedoria de avaliação e controle dos riscos aos objetivos institucionais.

A partir dessa perspectiva, e, alinhado a diretriz organizacional do Plano Estratégico 2016/2020 (Objetivo Estratégico 7 - Desenvolver a governança organizacional), a Corregedoria concentrou parte significativa de seus recursos no desenvolvimento de trabalhos voltados à análise das estruturas e processos de direcionamento, monitoramento e avaliação.

III. DEFINIÇÃO DE COMPLIANCE

O termo *compliance* refere-se à qualidade que se atribui aquilo que está em conformidade com as normas, os valores e com a cultura ética organizacional.

Mais do que cumprir regras, *Compliance* é um estado de confiabilidade organizacional que inspira e dá segurança as pessoas a agirem de acordo com os valores e as regras internas e externas, em prol do bem de todos.

Isso envolve, dentre inúmeros outros aspectos, tornar o ambiente da organização fácil para as pessoas se comportarem de maneira ética.

Dar às pessoas segurança para expor suas ideias e apontar falhas, desvios e fraudes; tomar decisões de maneira justa e transparente; e, valorizar as pessoas por sua competência e honestidade, são exemplos de valores que devem ser internalizados todos os dias na organização.

Alcançar, entretanto, esse estágio de maturidade organizacional não é simples. Exige esforços sistemáticos em estrutura, processos, sistemas e seleção, treinamento e capacitação de pessoas e lideranças. E, acima de tudo, de intenso envolvimento da Alta Administração para patrocinar as ações e dar o exemplo.

IV. BENEFÍCIOS DO PROGRAMA

- Proteção e valorização da imagem e reputação institucional
- Aderência a normas internacionais contida na ISSAI 30 – Código de Ética
- Mitigação de riscos relacionados a interesses

V. COMPONENTES DO PROGRAMA DE COMPLIANCE

Diante do desafio de tornar o Tribunal de Contas de Rondônia uma organização hígida, a Corregedoria apresenta o primeiro programa de *compliance* elaborado para responder aos riscos de conformidade e integridade visando prevenir, detectar e combater desvios (Anexo).

O programa, em razão da maior maturidade da Corregedoria em procedimentos de correção e combate de desvios de conduta, está focado, essencialmente, em duas finalidades: prevenção e detecção, compostas por 3 (três) grandes eixos de atuação (Cultura Ética, Programa Anti-Corrupção e Programa de Prevenção e Detecção de Conflito de Interesses), subdivididos em projetos específicos.

De forma geral, no eixo “Cultura Ética” serão realizadas ações voltadas para: aprimoramento da cultura ética no Tribunal por meio de ações de comunicação do Código de Ética; criação de critérios de análise da integridade na avaliação de desempenho; e, elaboração de estratégias para aplicação de critérios de análise de integridade nos processos seletivos e nos concursos públicos.

No eixo “Programa Anti-Corrupção” serão implantadas ações de: treinamento para pessoas expostas a situações de pressão; aprimoramento nos procedimentos de investigação social; monitoramento contínuo com alertas de evolução patrimonial; e, análise legal prévia dos fornecedores e parceiros.

Por fim, no eixo “Programa de Detecção e Prevenção de Conflito de Interesses” serão criados: sistema de identificação de nepotismo; e um sistema de identificação de atividades incompatíveis com as atividades funcionais.

Todas as ações previstas no Programa estão detalhadas em Planos, nos quais se estruturou as atividades, os responsáveis, os prazos de execução e o status de andamento, para monitoramento contínuo.

VI. RESPONSÁVEIS

De forma geral, além de atuar especificamente como gestor de algumas ações específicas, a Corregedoria é responsável por coordenar todas as ações, o que abrange gerir os *stakeholders*, a comunicação, os riscos e monitorar e avaliar a execução.

Cada ação exigirá a participação de diferentes pessoas, escolhidas em razão da pertinência temática com o setor de atuação. Trata-se, portanto, de um programa institucional de atuação multissetorial.

VII. LIMITAÇÕES

As ações previstas no Programa foram escolhidas com base nos riscos organizacionais identificados pela Corregedoria em 2018, bem como nas boas práticas recomendadas pelo mercado. Embora sejam ações essenciais, o próximo ciclo do Programa deverá ser estruturado com base nos riscos de conformidade e integridade detectados no gerenciamento de riscos – metodologia a ser implantada ainda este ano.

Elaborado por:

Felipe Mottin Pereira de Paula
Auditor de Controle Externo
Assessor da Corregedoria
Cad. 502

Revisado por:

Igor Tadeu Ribeiro de Carvalho
Auditor de Controle Externo
Chefe de Gabinete da Corregedoria
Cad. 491

ANEXO

		PROGRAMA DE COMPLIANCE			
EIXO	PROJETOS	WHAT	WHY	HOW	
PREVENÇÃO	CULTURA ÉTICA	COMUNICAÇÃO	Ações estratégicas para difundir o Código de Ética e de Conduta na instituição	O Código de Ética e de Conduta deve ser divulgado para reduzir os riscos de ocorrência de ações em desconformidade com os preceitos éticos institucionais	Os aspectos mais relevantes do Código de Ética e de Conduta serão divulgados por meio de banners, e-mail, intranet e redes sociais. Além disso serão realizados testes de conhecimento do Código de Ética.
		INCENTIVOS	Estabelecer na Avaliação de Desempenho fatores de análise de valor e integridade	A formação de uma cultura ética sólida nas organizações passa pela criação de mecanismos de incentivo que induzam as pessoas a adotarem comportamentos alinhados às expectativas institucionais	A avaliação de desempenho conterá mecanismos para avaliação de valor nas condutas profissionais dos servidores. As lideranças também serão avaliadas quanto à sua atitude e habilidade de advertir condutas em desconformidade com o código de ética e conduta.
		PROCESSO SELETIVO	Criar estratégias no Processo Seletivo para cargos em comissão para análise de valor e de integridade dos candidatos	A seleção de pessoas não alinhadas aos valores organizacionais é um dos principais riscos à cultura ética.	Além da investigação social, deverá ser exigido, nos processos seletivos, conhecimento sobre o Código de Ética e de Conduta da organização, bem como habilidades e atitudes que demonstrem alinhamento ético com a organização
		CONCURSO	Criar estratégias para análise de integridade dos candidatos a cargos efetivos	A seleção de pessoas não alinhadas aos valores organizacionais é um dos principais riscos à cultura ética.	Além de estruturar e sistematizar a investigação social, incluir no Conteúdo do Programa do concurso e no curso de formação questões sobre ética e conduta.
DETECÇÃO	PROGRAMA ANTI-CORRUPÇÃO	TREINAMENTO PARA SITUAÇÕES DE RISCO DE INTEGRIDADE	Treinamento para pessoas política e funcionalmente expostas a situações de pressão.	A instituição possui áreas de risco de integridade, em razão das inúmeras pressões e oportunidades inerentes às funções desempenhadas.	As áreas mais expostas serão selecionadas e os servidores serão treinados para saber como agir em situações de risco ou de crise. Os treinamentos serão teóricos e práticos a partir de simulações da vida real.
		Background Check - Nomeações	Procedimentos de investigação social	A contratação de servidores que pratiquem ou tenham praticado condutas incompatíveis com a cultura organizacional é uma das principais causas de risco à integridade. A análise do histórico e controles concomitantes permitem identificar pessoas não alinhadas aos valores da organização e, assim, reduzir o risco de insegurança organizacional.	A investigação social será aprimorada para reduzir os riscos de nomeação de pessoas incompatíveis com a cultura ética organizacional. Além disso, serão adotados controles concomitantes que permitam identificar em tempo hábil a prática de condutas não desejadas pela organização.
		Due Diligence - Análise legal das Contratações	Procedimento de averiguação preliminar nos processos de aquisição para avaliar o histórico das empresas e de seus sócios relacionados a litígios, inexecuções ou desconformidades nas execuções	Nos processos de contratação, a instituição está suscetível a riscos relacionados à integridade das empresas	As áreas responsáveis pela gestão dos processos de contratação deverão adotar procedimentos preliminares de averiguação do histórico das empresas e de seus sócios para verificar a existência de litígios judiciais ou administrativos
		Sistema de Controle de Evolução Patrimonial	Sistema de monitoramento contínuo com alertas de evolução patrimonial incompatível	O exercício da função pública expõe os agentes públicos a pressões e oportunidades contrárias aos valores éticos. E, um dos indicadores de desvio ético é a evolução patrimonial incompatível com a renda.	Os dados patrimoniais declarados à RF serão utilizados para cruzamento de informações, anualmente, para identificação de evoluções patrimoniais incompatíveis
PROGRAMA DE PREVENÇÃO E DETECÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSE	Nepotismo	Sistema de identificação de Nepotismo	O nepotismo é uma das práticas mais comuns na Administração Pública que fere a moralidade pública e afeta a cultura ética organizacional	O cadastramento dos servidores deverá exigir informações sobre cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, para permitir a criação de sistemas de cruzamento de dados. Além disso, deverão ser criadas frentes de integração com outros órgãos de controle do Estado e dos Municípios para compartilhamento de dados dos servidores. Por fim, ferramentas de controle concomitante deverão ser criadas para identificação de situações de nepotismo cruzado.	
		Exercício de Atividades Incompatíveis	Sistema de identificação de exercício da advocacia incompatível com as atividades funcionais	O exercício da advocacia pode representar relevante risco à integridade organizacional, em razão das inúmeras hipóteses de conflito de interesses em diversas funções dentro da organização.	Mecanismos de controle serão estabelecidos para monitorar os servidores que exercem a advocacia com a finalidade de identificar potenciais situações de contrariedade à lei ou de risco de conflito de interesse.