

EM PORTUGUÊS

# *Código de Ética*

*para*

**PROFISSIONAIS DE  
ÉTICA E COMPLIANCE**



SOCIETY OF CORPORATE  
COMPLIANCE AND ETHICS



[www.corporatecompliance.org](http://www.corporatecompliance.org)  
6500 Barrie Road, Suite 250, Minneapolis, MN 55435, United States  
+1 952 933 4977 • FAX +1 952 988 0146

---

# *Código de Ética*

*para* **PROFISSIONAIS DE ÉTICA E COMPLIANCE**

## **PREÂMBULO**

Os programas de compliance e ética desempenham um papel fundamental no auxílio à prevenção e detecção de má conduta corporativa e má conduta dentro das organizações, além de promover um ambiente de negócios ético. O desenvolvimento e a implementação rigorosa de efetivos programas de compliance e ética visam proteger investidores, consumidores, a comunidade de negócios e o público em geral. Os profissionais de compliance e ética (“PCEs”) entendem que os serviços que prestamos exigem o mais alto nível de profissionalismo, integridade e competência. O Código de Ética a seguir expressa o reconhecimento pelos profissionais de suas responsabilidades perante o público em geral, empregadores, clientes e à própria profissão. O Código de Ética foi adotado pelos membros da Society of Corporate Compliance and Ethics com o intuito de fornecer orientação e regras a todos os PCEs na realização de suas responsabilidades profissionais.

São dois os pilares que compõem o Código de Ética: Princípios e Regras de Conduta. Os Princípios são padrões mais amplos que servem de moldura para Regras de Conduta mais detalhadas. As Regras de Conduta são padrões específicos que prescrevem o nível mínimo de conduta profissional esperado dos PCEs. Espera-se que o Código de Ética seja observado tanto pelos

profissionais individualmente como pela classe profissional como um todo. A observância do Código de Ética depende em primeiro lugar da compreensão e de ações voluntárias por parte dos PCEs, e em segundo lugar do seu reforço por parte dos colegas e público em geral.

Com o intuito de esclarecer ou refletir sobre o significado e aplicação das Regras de Conduta, algumas delas apresentam comentários. As seguintes definições são utilizadas em todo o Código de Ética:

- “Organização empregadora” inclui a organização empregadora e clientes;
- “Lei” ou “leis” inclui todas as leis, regulamentos, ordens judiciais e acordos nacionais, estaduais e municipais;
- “Má conduta” inclui tanto atos ilegais como conduta antiética; e
- “Órgão superior” da organização empregadora refere-se ao órgão com maior poder de decisão dentro da organização, tal como o conselho de administração.

## PRINCÍPIO I

### Obrigações perante o Público

Os PCEs devem se comprometer e promover a observância ao espírito e texto da lei que rege a conduta de sua organização empregadora e dar exemplo de altos padrões éticos em sua conduta profissional a fim de contribuir para o bem público.

**R1.1** Os PCEs não auxiliarão, promoverão ou participarão de má conduta.

**R1.2** Os PCEs tomarão as medidas que forem necessárias para prevenir a má conduta por parte de suas organizações.

**Comentário:** *As ações dos PCEs para prevenir a má conduta devem, logicamente, ser legais e éticas. Sempre que um PCE faz de tudo o que pode para evitar a má conduta, nos limites da lei e da ética, e todavia não tem êxito em evitar a má conduta, o PCE deverá consultar a Regra 1.4.*

**R1.3** Os PCEs usarão seu melhor julgamento ao responder ou cooperar com todas as investigações governamentais oficiais ou inquéritos envolvendo sua organização empregadora.

**Comentário:** *Embora o papel do PCE em uma investigação governamental possa variar, o PCE nunca impedirá uma investigação ou mentirá durante seu curso.*

**R1.4** Se, no curso de seu trabalho, o PCE tomar conhecimento de qualquer decisão de sua organização empregadora que, se implementada, venha a constituir má conduta, o profissional deverá: (a) recusar a consentir com a decisão; (b) encaminhar o assunto à administração, inclusive ao órgão superior, conforme apropriado; (c) se após o exercício das ações descritas nas alíneas “a” e “b” sérias questões permanecerem sem solução, o PCE deverá considerar renúncia ao cargo; e (d) reportar a decisão às autoridades públicas conforme exigido por lei.

**Comentário:** O dever de um profissional de compliance e ética vai além do dever em relação à organização empregadora, na medida em que seu dever ao público e à profissão inclui prevenção à má conduta corporativa. O PCE exaurirá todos os meios internos disponíveis para prevenir e deter a organização empregadora, seus empregados e representantes da participação em má conduta. O PCE encaminhará assuntos ao órgão superior, conforme apropriado, inclusive, sempre que: a) instruído a fazer tal por este órgão, por exemplo, por uma deliberação do conselho de administração; b) o encaminhamento à administração não tenha produzido resultados; ou c) o PCE acredite que o encaminhamento à administração seria ineficaz. A renúncia por parte do PCE deve ser apenas considerada como um último recurso, uma vez que o PCE pode ser a única barreira remanescente para impedir a má conduta. Da carta de renúncia encaminhada à alta administração e ao órgão superior da organização empregadora, deverão constar com detalhes e total franqueza todos os fatos e condições que exigem a tomada das ações. Em organizações complexas, o órgão superior poderá ser o órgão de mais alta autoridade da empresa controladora.

## PRINCÍPIO II

### Obrigações perante a Organização Empregadora

Os profissionais de compliance e ética (PCEs) servirão suas organizações empregadoras agindo com integridade e adotarão, em seu nome, julgamentos imparciais e não preconceituosos, além de promover os efetivos programas de compliance e ética.

- R2.1** Os PCEs servirão suas organizações empregadoras de forma tempestiva, competente e profissional.

***Comentário:** Não se espera que os PCEs sejam especialistas em todas as áreas que possam contribuir para um efetivo programa de compliance e ética. Os PCEs que adentrarem áreas que exijam conhecimento específico adicional deverão obter tal conhecimento específico por meio de aprendizado, treinamento adicional ou por meio de trabalho conjunto com pessoas que possuam tal conhecimento específico. Os PCEs deverão ter conhecimento atualizado e geral de todos os campos de conhecimento que se espera de forma razoável de um profissional de compliance e ética, e deverão tomar todas as medidas para permanecerem atualizados buscando oportunidades de educação continuada e de desenvolvimento profissional.*

- R2.2** Os PCEs deverão usar toda sua capacidade e habilidade profissional para assegurar que a organização empregadora cumpra todas as leis aplicáveis.

***Comentário:** Embora os PCEs devam exercer o papel de liderança para assegurar o compliance, todos os empregados também têm a responsabilidade de assegurar o compliance.*

- R2.3** Os PCEs investigarão com a devida diligência todos os assuntos, informações, relatórios e/ou condutas concernentes à má conduta real ou suspeita, seja ela passada, atual ou potencial.

**Comentário:** *Em organizações empregadoras onde outros profissionais (tais como o Departamento Jurídico) são responsáveis pelas investigações de má conduta suspeita, os PCEs terão cumprido seu papel ao reportarem más condutas suspeitas a tais profissionais de acordo com os procedimentos de denúncia estabelecidos pela organização empregadora.*

- R2.4** Os PCEs manterão a alta administração e o órgão superior informados do status do programa de compliance e ética, tanto no que tange a implementação do programa como em relação às áreas de risco de compliance.

**Comentário:** *O dever ético dos PCEs nos termos destas regras deve complementar o dever da alta administração e do órgão superior de se certificarem de que “sistemas de informações e denúncias existem na organização empregadora de forma razoável para fornecer informações tempestivas e precisas à alta administração e ao próprio conselho, informações essas que devem ser suficientes para permitir que a administração e conselho, cada um dentro de seu escopo de atuação, possam tomar decisões fundamentadas em relação ao desenvolvimento dos negócios da companhia e compliance com a lei.” Texto extraído do caso Caremark International Inc., Derivative Litigation, 1996 WL 549894, at 8 (Delaware, Ch. Sept 25, 1996).*

- R2.5** Os PCEs não auxiliarão nem promoverão retaliação contra qualquer empregado que reportar má conduta real, potencial ou suspeita, e envidarão seus melhores esforços para implementar os procedimentos que assegurem a proteção contra retaliação de qualquer empregado que reportar má conduta real, potencial ou suspeita.

**Comentário:** Os PCEs preservarão, na medida de suas capacidades e de forma consistente com os outros deveres a eles impostos por este Código de Ética, o anonimato dos empregados que fizeram denúncias, caso os empregados assim o solicitem. Além disso, eles conduzirão quaisquer investigações de má conduta real, potencial ou suspeita com a máxima discrição, tomando cuidado em proteger a reputação e identidade daqueles que estão sendo investigados.

- R2.6** Os PCEs defenderão de forma cautelosa a divulgação de informações confidenciais obtidas no curso de suas atividades profissionais, reconhecendo que em determinadas circunstâncias a confidencialidade deve ser quebrada em benefício de outros valores ou questões, como por exemplo, coibir um ato que crie risco substancial a saúde e a segurança, ou para revelar um segredo quando necessário para o cumprimento de uma intimação ou outro processo legal.

**Comentário:** Não é necessário revelar informações confidenciais para cumprir uma intimação ou processo legal se as comunicações estiverem protegidas por um privilégio legalmente reconhecido (exemplo: confidencialidade entre advogado e cliente).

- R2.7** Os PCEs deverão ter cautela para evitar eventuais conflitos reais, potenciais ou reconhecidos entre os interesses da organização empregadora e seus próprios interesses ou os interesses de indivíduos ou empresas fora da organização empregadora com os quais o PCE tenha uma relação. Os PCEs devem divulgar e lidar com conflitos de interesse

de forma ética além de solucionar, sempre que possível, conflitos relevantes. Os conflitos de interesse podem gerar “divisão de lealdade”. Os PCEs não poderão permitir que manter lealdade a indivíduos na organização empregadora com quem eles desenvolveram uma relação profissional ou pessoal interfira ou prevaleça sobre o dever de lealdade do PCE à organização empregadora e/ou à responsabilidade superior de observar a lei, a conduta ética nos negócios e o presente Código de Ética.

**Comentário:** *Se o PCE tiver qualquer relação comercial, participação financeira direta ou indireta, ou outros interesses que possam influenciar seu julgamento em relação ao seu desempenho como profissional, o PCE deverá divulgar integralmente à sua organização empregadora a natureza de sua relação comercial, participação financeira ou outros interesses. Se um relatório, investigação ou inquérito envolvendo má conduta estiver, direta ou indiretamente, relacionado à atividade na qual o PCE tiver envolvido de alguma forma, o PCE deverá divulgar por escrito a natureza precisa de seu envolvimento à alta administração da organização empregadora antes de responder ao relatório ou iniciar uma investigação ou inquérito em tal assunto, e deverá se declarar impedido a conduzir tal investigação ou inquérito, se aplicável. A despeito desta exigência, tal envolvimento em assunto sujeito a relatório, investigação ou inquérito não necessariamente impedirá a capacidade do PCE de cumprir suas responsabilidades a respeito de tal assunto.*

**R2.8** Os PCEs não deverão iludir as suas organizações empregadoras sobre os resultados que podem ser obtidos por meio da prestação de seus serviços.

***Comentário:** Os PCEs não criarão expectativas não razoáveis em relação ao impacto ou resultados de seus serviços.*

## PRINCÍPIO III

### Obrigações em relação à Profissão

Os profissionais de compliance e ética (PCEs) deverão envidar seus melhores esforços, por meio de suas ações, para manter a integridade e dignidade de sua profissão, melhorar a eficácia dos programas de compliance e ética, além de promover o profissionalismo em compliance e ética.

**R3.1** Os PCEs deverão conduzir suas atividades profissionais, inclusive investigações de má conduta, com honestidade, justiça e diligência.

***Comentário:** Os PCEs não concordarão com limites não razoáveis que interfiram em sua ética profissional e responsabilidades legais. Limites razoáveis incluem aqueles que são impostos por meio de recursos das organizações empregadoras. Se a administração da organização empregadora solicitar uma investigação, mas restringir o acesso às informações*

*relevantes, os PCEs declinarão tal atribuição e prestarão explicações ao órgão superior da organização empregadora. Os PCEs deverão envidar seus melhores esforços para promover o meio mais efetivo de alcançar o compliance.*

- R3.2** Em consonância com a Regra 2.6, os PCEs não deverão divulgar sem consentimento ou ordem judicial informações confidenciais sobre assuntos comerciais ou processos técnicos de qualquer organização empregadora atual ou anterior. Tal divulgação poderia obstar a confiança na profissão ou impedir a capacidade do profissional de compliance e ética de obter tais informações de outras pessoas no futuro.

**Comentário:** *Os PCEs necessitam de acesso livre a informações para agirem de forma efetiva e necessitam também da capacidade de se comunicar de forma aberta com qualquer empregado ou representante de uma organização empregadora. A comunicação aberta depende de confiança. O mau uso e abuso do produto do trabalho do PCE representa uma séria ameaça aos programas de compliance e ética. Os PCEs não se utilizarão de informações confidenciais que de qualquer forma violem a lei ou suas obrigações legais, inclusive obrigações em relação a suas organizações empregadoras. Quando partes adversárias num litígio lançam mão do trabalho de auto-policiamento da própria organização empregadora contra ela, a credibilidade dos PCEs poderá ser minada. Os PCEs são estimulados a trabalhar com advogados a fim de proteger a confidencialidade e minimizar os riscos de litígio. Não é necessário revelar informações*

*confidenciais para cumprir o processo legal obrigatório se as informações confidenciais estiverem protegidas por um privilégio legalmente reconhecido (exemplo: confidencialidade entre advogado e cliente).*

**R3.3** Os PCEs não farão declarações ou alegações enganosas, ilusórias ou falsas sobre suas qualificações, experiências ou desempenho profissional.

**R3.4** Os PCEs não tentarão lesar falsamente a reputação profissional de outros profissionais de compliance e ética.

**Comentário:** *Com o intuito de promover o coleguismo na profissão, os PCEs não farão quaisquer declarações em relação a outros PCEs que sejam de natureza difamatória.*

**R3.5** Os PCEs deverão manter-se atualizados conforme o desenvolvimento da profissão, inclusive no conhecimento e na familiaridade com teorias, práticas industriais e leis atuais.

**Comentário:** *Os PCEs deverão buscar cursos razoáveis e apropriados de educação continuada, incluindo, sem limitação, a leitura constante de publicações e jornais profissionais relevantes, a comunicação com colegas da profissão, a participação em diálogos profissionais abertos e a troca de experiências por meio da participação em conferências e associações profissionais.*

## CÓDIGO DE ÉTICA COMITÊ DE DESENVOLVIMENTO

### **Joseph E. Murphy, CCEP (Vice-presidente do Comitê)**

Consultor Jurídico, CSLG

Co-Fundador e Consultor Sênior, Integrity Interactive

Co-Editor da *ethikos*

### **Rebecca Walker (Vice-Presidente do Comitê)**

Sócia, Kaplan & Walker LLP

### **Urton Anderson**

Reitor Associado para Programas de Graduação e

Clark W. Thompson Jr. Professor em Educação Contábil,

McCombs School of Business, Universidade de Texas, Austin

### **Michael Horowitz**

Sócio do Departamento Contencioso,

membro do Grupo Fraudes Corporativas e Litígios Complexos,

Cadwalader, Wickersham & Taft LLP

Comissário, U.S. Sentencing Commission

### **Shelley Milano**

### **Marjorie Doyle**

Líder de Prática, Ethics & Compliance Solutions, LRN

### ***Agradecimento especial ao Comitê de Desenvolvimento do Código de Ética da Health Care Compliance Association***

Jan Heller, PhD

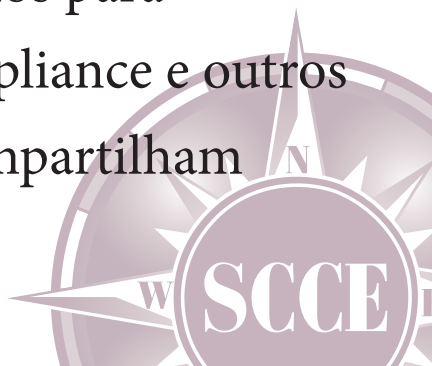
Mark Meaney, PhD

Joseph E. Murphy, Advogado

Jeffrey Oak, PhD

# MISSÃO DA SCCE

A SCCE tem como missão apoiar a prática da ética e os padrões éticos e de compliance em todas as organizações, além de fornecer os recursos necessários para profissionais de compliance e outros profissionais que compartilham desses princípios.



Society of Corporate Compliance and Ethics  
6500 Barrie Road, Suite 250  
Minneapolis, MN 55435, United States

+1 952 933 4977 • Fax +1 952 988 0146

[info@corporatecompliance.org](mailto:info@corporatecompliance.org) • [www.corporatecompliance.org](http://www.corporatecompliance.org)