

PLANO ANUAL DE COMPLIANCE

INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES DO DISTRITO FEDERAL

Governador do Distrito Federal

Ibaneis Rocha

Vice-Governadora do Distrito Federal

Celina Leão

Diretor-Presidente do Instituto de Previdência dos Servidores do Distrito Federal

Paulo Ricardo Andrade Moita

Diretor de Previdência

Paulo Henrique de Sousa Ferreira

Diretora de Administração e Finanças

Célia Maria Ribeiro de Sales

Diretor de Investimentos - Interino

Ramon Estevão Cordeiro Lima

Diretora Jurídica

Raquel Galvão Rodrigues da Silva

Diretora de Governança, Projetos e Compliance

Sylvia Neves Alves

Unidade de Controladoria

Márcio Eduardo de Moura Aquino

Ouvidoria

Régia Marisol Hosana Silva Fernandes

Eric Leonardo Santana Amim Rodrigues

Unidade de Atuária

Jucelina Santana da Silva

Coordenação de Compliance e Integridade

Daniel Mesquita Souto

Diagramação

Assessoria Especial da Presidência

SUMÁRIO

1. Introdução	4
2. Compliance no Iprev	5
3. Plano Anual de Compliance	6
4. Execução de Compliance para 2023	7
5. Conclusão	8

1. INTRODUÇÃO

O tema Compliance, em suas diferentes versões, foi incorporado ao universo corporativo em todo o mundo, uma vez que se trata de uma excelente ferramenta para detecção de irregularidades, tanto nas empresas privadas quanto no poder público, sendo necessária a observância do cumprimento das leis e normas existentes sobre o assunto.

Daí a importância de compreender que o termo Compliance significa “agir conforme a regra”. Portanto, ao seguir um plano de Compliance buscase atuar de acordo com as leis, normas e observando o seu Regimento Interno. Dessa forma, cabe ressaltar que no setor público, o Compliance visa o alinhamento e adesão a valores, princípios e normas para sustentar e priorizar o interesse público em detrimento do interesse privado.

Nesse esteio, o Compliance auxilia na criação e na adoção de mecanismos de controle e monitoramento, sempre observando o cumprimento das leis, normas e regulamentos internos. Para tal, é de suma importância difundir uma cultura de ética e de conduta na organização, além do constante treinamento dos seus servidores a fim de que estes cumpram as regras da Autarquia. Logo, este Plano tem como principais objetivos:

- fazer um levantamento detalhado dos riscos a que o negócio está sujeito – especialmente em relação cumprimento das leis;
- administrar controles internos, como normas e procedimentos alistados no regulamento da organização;
- implementar estratégias de aprimoramento, principalmente nas normas já definidas;
- avaliar o potencial de fraudes e preveni-las, bem como implementar mecanismos de detecção e prevenção às fraudes e atos de corrupção;
- realizar Inspeções de Compliance;
- elaborar programas para divulgar uma cultura de ética e de conduta e respeito às leis; promover a incorporação de valores éticos e de conduta, a fim de orientar o comportamento dos agentes públicos, em consonância com as funções e as competências dos órgãos e entidades;
- conhecer e aplicar as normas à realidade da organização.

Com vistas a alcançar tais objetivos, o Plano de Compliance utiliza uma série de ferramentas que garantem a transparência e a legalidade dos processos, a identificação e apuração das irregularidades e a adoção de medidas sempre que necessário. Entre esses instrumentos estão incluídos:

- canal de denúncias;
- treinamento dos colaboradores;

- códigos de ética e conduta.

Por isso é de fundamental importância que todos os servidores, colaboradores, gestores, parceiros e/ou fornecedores atuem de forma alinhada aos valores, princípios e normas estabelecidas na sua respectiva área de atuação, nos mais diversos setores e atividades da autarquia.

Destarte, o presente Plano Anual de Compliance do Instituto de Previdência dos Servidores do Distrito Federal visa atender ao disposto no Decreto 39.736, de 28 de março de 2019, especialmente em seu artigo 2º, item II, que descreve que o Compliance público é o alinhamento e adesão a valores, princípios e normas para sustentar e priorizar o interesse público sobre o privado, bem como em relação ao interesse privado no setor público. Visa, ainda, o atendimento ao descrito no Capítulo VII, art. 19, o qual dispõe que os órgãos e entidades da administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo do Distrito Federal devem atuar alinhados aos padrões de Compliance e probidade na gestão pública, estruturando controles internos baseados na gestão de riscos e garantindo a prestação de serviços públicos de qualidade.

2. COMPLIANCE NO IPREV/DF

O Plano de Compliance, conforme explanado anteriormente, visa atuar de acordo com as leis, normativos e regulamento interno, sendo que o principal objetivo é fazer com que todos os servidores, funcionários, gestores, parceiros e/ou fornecedores atuem dentro das regras estabelecidas para a administração pública e Previdência Social, nos mais diversos setores e atividades.

Nesse sentido, foi publicada a Portaria nº 80, de 23 de dezembro de 2022, que instituiu o Comitê de Gestão de Riscos, cujo objetivo é estabelecer os princípios, as diretrizes, as responsabilidades e o processo de gestão de riscos no âmbito do Iprev/DF, com vistas à incorporação da análise de riscos à tomada de decisão, em conformidade com as boas práticas de governança adotadas pelo setor público.

Dito isso, no que se refere aos processos de gestão de riscos, devem ser adotadas como referências técnicas as normas ABNT NBR ISO 31000:2018 e ABNT ISO 19001:2011 agregadas ao COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) 2013 - Controles Internos - Estrutura Integrada, os quais também são compreendidos pela fase integrante de mecanismos de Compliance na identificação dos procedimentos, ações ou documentos que venham a garantir o alcance dos objetivos do processo e a diminuição da exposição aos riscos.

Ressaltamos, então, que as atividades ocorrem ao longo do processo organizacional, em todos os níveis e em todas as funções, incluindo aprovações, autorizações, verificações, reconciliações, revisões de desempenho operacional, segurança de recurso e segregação de funções, com colaboração e apoio da Controladoria, da Ouvidoria e da Unidade de Comunicação Social do Iprev/DF.

Dessa forma, pode-se atuar em conjunto e de forma preventiva, analisando e se pronunciando quanto aos atos e a conformidade da gestão de recursos humanos, orçamentários, financeiros contábeis e sobre a administração.

3. PLANO ANUAL DE COMPLIANCE

O Plano Anual de Compliance foi elaborado considerando a atual estrutura administrativa, assim como o número reduzido de servidores da Diretoria de Governança, Projetos e Compliance, sobretudo da Coordenação de Compliance e Integridade.

Destaca-se, por oportuno, que o Planejamento Estratégico está vigente até o ano de 2025 e o Programa de Gestão de Riscos está em fase de elaboração em parceria com a Controladoria Geral do Distrito Federal, não havendo instrumentos formalizados ou suficientemente consolidados que permitam que se inicie uma matriz de risco institucional para a elaboração deste Plano.

Entretanto, visando atender à legislação vigente do Governo do Distrito Federal e garantir o devido cumprimento das competências da Diretoria de Governança, Projetos e Compliance, as unidades a serem avaliadas em 2023 foram selecionadas com base nas exigências para a Certificação Pró-Gestão seguirão conforme cronograma abaixo:

SETOR	ATIVIDADE	PERÍODO	HORAS
DIGOV	Relatório anual de compliance	Novembro a dezembro/2023	8h semanais
DIAFI	Processos de compras	Março a dezembro/2023	8h semanais
DIRIN	Credenciamento de Instituições Financeiras	Março a dezembro/2023	8h semanais
Todas as áreas	Treinamento e Capacitação	Março a dezembro/2023	8h semanais

4. EXECUÇÃO DE COMPLIANCE PARA 2023

O presente Plano Anual de Compliance buscará não só verificar a conformidade dos processos do Órgão, mas também contribuir para estimular a melhoria de outros temas como governança e gestão de riscos.

Assim, considerando a supracitada contextualização, apresenta-se a seguir as ações a serem realizadas em 2023:

- Credenciamento de Instituições financeiras – verificar a conformidade no processo de credenciamento de instituições financeiras, a fim de verificar a possível ocorrência de riscos ao processo;
- Processos de compras – verificar a conformidade nos processos de compras do Instituto, bem como identificar se a área segue os parâmetros manualizados e os possíveis riscos inerentes à atividade;
- Relatório anual de compliance – elaboração do relatório anual de compliance;
- Treinamento e capacitação – participação em cursos e palestras internas e externas, congressos e outras capacitações que versem sobre o trabalho de compliance.

Ressalta-se, por oportuno, que o delineado acima não esgota as atividades de Compliance no Iprev/DF, mas foram considerados de suma importância no contexto de atuação da instituição.

As possíveis demandas extraordinárias recebidas pela Controladoria e/ou Ouvidoria do Instituto serão tratadas nos intervalos de tempo. Em caso dessas demandas possuírem caráter de urgência, a demanda será atendida imediatamente e o cronograma deste Plano poderá sofrer os ajustes necessários.

Devem estar previstas, em média, 80 horas de capacitação e treinamento, com o intuito de fortalecer as atividades de Compliance. Para tal fim, buscar-se-á a participação em cursos externos e palestras internas nas mais diversas temáticas abordadas no âmbito do Compliance do Iprev/DF, bem como em congressos e outros eventos.

5. CONCLUSÃO

Conforme demonstrado, para que se mostre efetivo, a política de compliance organizacional deve atentar fundamentalmente para três pilares: governança, gestão de riscos e sustentabilidade.

Esses três eixos sustentam a política de compliance e refletem os princípios que devem balizar toda a gestão pública, consoante o disposto no texto constitucional – legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

A cultura de integridade que deve pairar sobre as instituições revela-se elemento propulsor da boa governança e exige a adoção de condutas éticas e da transparência administrativa.

Do mesmo modo, a gestão de riscos possui como escopo principal antever situações que possam vir a macular o patrimônio e o interesse público, assim como guarda estreita relação com a sustentabilidade, na medida em que permite à instituição, que possui um sistema de Compliance efetivo, a perpetuação de sua atuação ao longo do tempo.

Ademais, destaca-se o papel relevante assumido pelo cidadão na atualidade, face a tendência assumida pela Administração no sentido de dialogar e democratizar os espaços públicos. Assim sendo, essa aproximação permite o controle social, o que corrobora para que condutas que atentem contra a finalidade pública sejam coibidas.

Com efeito, tanto a análise da experiência internacional como da nossa realidade, considerando os recentes casos de corrupção ocorridos no país como mundo afora, evidenciam que o não-Compliance não se mostra sustentável para uma organização, na medida em que os danos ocasionados podem comprometer seu funcionamento. Além disso, pode acarretar ainda em diversos efeitos que extrapolam os limites organizacionais, atingindo a economia e a sociedade de maneira geral a depender da influência/tamanho da organização.

É certo que um programa de compliance não permite aferir ou prever todos os possíveis danos que podem ocorrer no âmbito organizacional. Não obstante, um sistema de gestão de riscos efetivo garante de maior segurança e previsibilidade a organização, de modo que muitos dos danos poderão ser evitados e com eles, muitas crises.

Uma outra questão que se coloca – e que ainda resta nebulosa – consiste na parca jurisprudência sobre o tema no Brasil. No entanto, o atual grau de exigência judicial, ainda que não seja muito claro, permite que sejam extraídas algumas considerações que podem se mostrar valorosas, na medida em que celebram boas práticas, como por exemplo as certificações e os selos de qualidade.

Assim, tais iniciativas servem de incentivo na medida em que conferem reconhecimento às organizações que adotam condutas éticas no desenvolvimento de suas atividades, o que fortalece a relevância do papel da instituição de programas de compliance efetivos.

Em razão disso é que se mostra tão necessário mitigar práticas que vão na contramão dos princípios que regem a atuação administrativa. Dessa forma, a adoção e fomento de uma cultura de inovação demonstra ser capaz de embasar as mudanças organizacionais desejadas e conferir-lhes efetividade em termos de resultado, na medida em que agregam racionalidade aos procedimentos na atuação pública e desenvolvimento de suas atividades, o que fortalece a relevância do papel da instituição de programas de compliance efetivos.



INSTITUTO DE
PREVIDÊNCIA
DOS SERVIDORES
DO DISTRITO FEDERAL



VISÃO

Ser reconhecido, por beneficiários e contribuintes, pela excelência na gestão previdenciária no Distrito Federal.



VALORES

Integridade, confiabilidade, sustentabilidade e transparência.



MISSÃO

Trabalhar para a construção de um futuro previdenciário seguro a seus beneficiários, com o menor impacto possível aos contribuintes.

Conheça mais em
www.iprev.df.gov.br

