



Análise dos requisitos de contratação para *Compliance* no estado de Santa Catarina: Um estudo aplicado no mercado de trabalho dos profissionais de *Compliance*.

Sabrina Francisco David
Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)
E-mail: sabrinafdavid@gmail.com

Joisse Antonio Lorandi
Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)
E-mail: joisse.lorandi@ufsc.br

Resumo

Compliance é um conjunto de medidas internas que tem como objetivo evitar, identificar ou minimizar os riscos provenientes das atividades realizadas em uma organização. Para a instituição do Programa de *Compliance*, é necessário dispor de boas práticas de governança corporativa e fazer a correta gestão dos riscos, que possivelmente possam vir a ser praticado por meio das atividades realizadas por um agente, sócios ou funcionários. Diante disto, o presente estudo tem como objetivo analisar as competências requeridas pelo mercado de trabalho para o profissional de *Compliance*. Com relação à metodologia utilizada, o trabalho se caracteriza como uma pesquisa descritiva, quanto à natureza do estudo caracteriza-se como qualitativa e a técnica de pesquisa utilizada é documental. A população alvo foi delimitada no site *Linkedin*, por meio dos anúncios, sendo analisados 40 anúncios que correspondem a área de *Compliance*. Quanto aos resultados, foi possível identificar que o *Compliance* tem abrangido as diversas áreas de conhecimentos como requisito de contratação nas empresas. Destaca-se o requisito em Implementação de *Compliance*, conhecimentos em controles internos e conhecimento nas mudanças na legislação vigente, como a Lei Geral de Proteção de Dados, no sentido de que os profissionais estejam atualizados para as devidas contratações.

Palavras-chave: *Compliance*; *Compliance Officer*; Mercado de trabalho

Linha Temática: Controle Planejamento e Gestão



1 Introdução

No Brasil, para combater práticas ilícitas na esfera financeira, foi criada a Lei nº 12.846, que entrou em vigor em 2013, conhecida sob a denominação de Lei Anticorrupção destinada a conter crimes, constituindo por questões antiéticas. Segundo a Câmara Americana de Comércio (ANCHAM, 2016), a Operação Lava Jato e a Lei Anticorrupção aceleraram a implementação de programas de *Compliance* e gestão de risco nas empresas brasileiras, evidenciado por meio de uma pesquisa com 180 gestores de companhias de todos os portes e segmentos. Segundo o levantamento, para 60% dos executivos as ações desencadeadas após grandes escândalos virem à tona trouxeram impacto direto no investimento em programas de integridade da organização.

O *Compliance* visa a agregar valor ao negócio e assegurar a sobrevivência da organização com base em boas práticas de governança, melhorar o alinhamento às legislações aplicáveis, e mitigar as falhas na gestão de processos internos (KPMG, 2020). Atualmente, o *Compliance* exerce influência, em todos os segmentos. No âmbito de mercado de ações, a adesão ao novo mercado, a B3 avalia o cumprimento desse quesito a práticas de governança corporativa, especialmente em relação às de controle interno, mitigação de riscos e de *Compliance*, para a adesão ao Novo mercado (Grillo, 2018).

A crescente inovação de produtos, serviços, o avanço de tecnologias e o surgimento de diferentes participantes no mercado acarretam em desafios à atuação de *Compliance* pela necessidade de modernização constante em relação à mudança no ambiente de negócios, identificação de novos riscos e entendimento e implementação de regulamentações impostas pelos reguladores (Federação Brasileira de Bancos (FEBRABAN, 2018).

Por outro lado, a responsabilidade do *Compliance*, cabe ao profissional que deve garantir o envolvimento do *Compliance* com as diversas áreas da instituição, a fim de realizar suas funções de forma conjunta, por exemplo atuar com a área de Auditoria e Controles Internos, com a finalidade de mapear e testar os controles críticos da companhia e identificar possíveis falhas ou riscos de fraude, bem como elaborar políticas e procedimentos internos com o auxílio de outras áreas e outros departamentos.

Além da atuação prevenção e detecção de riscos, o *Compliance* cada vez mais tem se tornado uma atividade também consultiva, dando suporte aos objetivos estratégicos e fazendo parte da missão, visão, valores, cultura e gerenciamento de riscos das organizações (FEBRABAN, 2018).

De acordo com o estudo realizado pelo Núcleo de estudos Economia Catarinense (NECAT/UFSC, 2019), o mercado de trabalho catarinense, apresentou o maior saldo de vínculos formais de trabalho dentre todas as unidades da federação, que identificou as principais razões para esse desempenho, além de destacar que em 2020 Santa Catarina apresentou um crescimento de apenas 2,55% do estoque de empregos formais, percentual que lhe conferiu o 7º lugar no *ranking* nacional.

Com isso, o objetivo do estudo, é analisar o cenário do mercado de trabalho na área de *Compliance* no estado de Santa Catarina, através das: vagas disponíveis, os requisitos solicitados e as atribuições ao cargo. O presente trabalho, é adaptado do estudo de Kerckhoff (2016), que tinha como objetivo, analisar os requisitos de contratação do administrador na região de Criciúma.

2 Fundamentação Teórica

2.1 Iniciativas Legais e Organizacionais

As organizações têm a presença de órgãos e entidades, que atuam em redes nacionais e internacionais, que exercem formas de pressão para que as corporações adotem padrões





socialmente responsáveis, monitorando e incentivando a adoção voluntária de princípios, códigos e normas de natureza auto regulatória (Vieira & Barreto, 2019).

Segundo o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC, 2017), os acordos internacionais têm fortalecido a cooperação entre diferentes países na luta contra corrupção, fraude e outros atos ilegais no setor público e privados. Leis e regulamentos, especialmente aquelas de âmbito extraterritorial, são cada vez mais rígidos em suas penalidades, tanto para organizações quanto para indivíduos.

A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), trata da corrupção sobre múltiplas perspectivas, tanto da corrupção ativa e passiva, no setor público e privado, além Sendo estes o desempenho econômico e a criação de empregos até a promoção de uma educação sólida e combate à evasão fiscal internacional, oferecendo um fórum único e um centro de conhecimento para dados e análises, troca de experiências, compartilhamento de melhores práticas e consultoria sobre políticas públicas e definição de padrões internacionais (Thorstensen *et al*, 2020).

A Lei sobre Práticas de Corrupção no Exterior dos Estados Unidos (FCPA – *Foreign Corrupt Practices Act*), coíbe o pagamento de subornos a representantes de governos estrangeiros com a finalidade de obter, reter ou direcionar um negócio. A Lei FCPA é a principal lei americana sobre anticorrupção, e foi aprovada pelo Congresso dos Estados Unidos em 1977 é o modelo para as leis anticorrupção de vários outros países, sendo a mais importante norma anticorrupção (QUALICORP, 2021).

Outra legislação, que impactou o cenário da governança e os controles internos, foi a aprovação da Lei *Sarbanes Oxley*. Para *Deloitte Touche Tohmatsu* (2003) esta lei é determinante quanto à função decisiva dos controles internos, definindo-a como um processo desempenhado por toda a organização, propondo alcançar o sucesso no negócio em eficácia e eficiência das operações; confiabilidade dos relatórios financeiros e o cumprimento de leis e regulamentos aplicáveis.

No Brasil, algumas legislações baseadas na aderência a alguns acordos internacionais, moldam as normativas brasileiras contra os atos ilícitos, estabelecendo a criação de legislações próprias para as práticas criminosas.

A Lei nº 9.613/98, intitulada lei da prevenção da lavagem do dinheiro, segundo o estudo de Amorim *et al*. (2012), após a publicação desta lei, que exige a implementação de controles internos e *Compliance* dos setores sujeitos a lei de lavagem de dinheiro, houve uma evolução no número de relatórios de inteligência financeira elaborados, assim como no número de investigados, indiciados e condenados, combatendo-se e prevenindo-se a lavagem de dinheiro.

Seguindo estes mesmos preceitos, a criação da Lei 12.846, tem foco nos crimes de: Ocorrência de suborno e fraudes nos processos de licitações e execução de contratos, no âmbito nacional e internacional (Controladoria Geral da União (CGU, 2015).

Para regulamentar a Lei Anticorrupção, foi criado o Decreto n. 8420 de 2015 (Decreto n. 8420, de 18 de Março de 2015. Regulamenta a Lei n. 12.846 de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos ilícitos, 2015), que configura em especial alguns artigos da lei, tais como critérios para o cálculo da multa, parâmetros para avaliação de programas de *Compliance*, regras para a celebração dos acordos de leniência e disposições sobre os cadastros nacionais de empresas punidas. Procedimentos que estão sob a responsabilidade da Controladoria-Geral da União. (Estratégia Nacional de combate a crimes de lavagem de dinheiro (ENCCLA,2015).

No estado de Santa Catarina, tem-se a Lei 17.715/2019 que foi criada para estabelecer a instituição do Programa de Integridade e *Compliance* da Administração Pública no estado de Santa



Catarina, estabelecendo a criação de programas de *Compliance* em todos os órgãos e entidades governamentais no âmbito do Estado de Santa Catarina (Lei n. 17. 715. Dispõe sobre a criação do Programa de Integridade e *Compliance* da Administração Pública Estadual, 2019)

Embora a lei 12.846/15 englobe os estados, a iniciativa de criar uma legislação própria, cria um ponto de partida nas ações do estado, no combate aos riscos de fraude por meio desta ferramenta.

2.2 Riscos

Risco é todo o evento que impacta negativamente a capacidade de alcançar o objetivo. Uma vez que já temos a consciência de que o risco existe precisamos de um processo para poder identifica-lo e trata-lo, de forma a aumentar as chances da organização de alcançar os objetivos pré-estabelecidos (Pardini, 2019).

2.2.1 Avaliação de Riscos

A avaliação de riscos é a etapa em que, a partir da análise dos riscos, ocorre a determinação e priorização de quais riscos necessitam de tratamento. É nessa etapa que ocorre a comparação entre o nível de risco com os critérios de risco estabelecidos no contexto para determinar se o risco é aceitável ou tolerável ou se algum tratamento é exigido (Tavares & Barreto, 2019).

O *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (COSO), é uma iniciativa conjunta de cinco organizações profissionais e se dedica a ajudar as organizações a melhorar o desempenho. Segundo o COSO (2015) :

A avaliação de riscos permite que uma organização considere até que ponto eventos em potencial podem impactar a realização dos objetivos. A administração avalia os eventos com base em duas perspectivas probabilidade e impacto e, geralmente, utiliza uma combinação de métodos qualitativos e quantitativos. Os impactos positivos e negativos dos eventos em potencial devem ser analisados isoladamente ou por categoria em toda a organização. Os riscos são avaliados com base em suas características inerentes e residuais. A revisão periódica, a atualização e a adaptação aos riscos têm que sempre estar no radar do *Compliance*, suprimindo possíveis deficiências nas apurações de desvio de conduta, inibindo assim futuros casos. (p.53).

Todo o resultado na estruturação do *compliance*, fica dependente ao responsável do *compliance*, em conhecer e adaptar o programa com de todos o risco que a empresa está exposta, e as possíveis mudanças.

2.3 Compliance

O *Compliance* está relacionado com as pessoas, sejam elas gestores ou colaboradores, que devem ter suas atitudes ajustadas nas condutas e comportamentos, desde hábitos e decisões operacionais. O *Compliance* ou Conformidade, sendo que este primeiro é um termo da língua inglesa, que deriva do verbo “*to comply*”, que se tornou base se referir ao assunto conformidade. Assim, na tradução, significa cumprir, obedecer (Assi, 2018).

O Decreto n. 8420 de 2015, define o Programa de Integridade:

Programa de integridade consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes



com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira (art. 41).

Ribeiro e Diniz (2015, p. 89-90) afirmam ainda que, “para a implantação da política de *Compliance* a empresa deverá inicialmente elaborar um programa com base na sua realidade, cultura, atividade, campo de atuação e local de operação” (...). Cada empresa deve realizar uma autoanálise e compreender suas prioridades e detalhes para determinar o plano de integridade que melhor se adapta à sua conjuntura real (CGU, 2015).

Uma cultura de integridade deve abranger os colaboradores e seus *stakeholders* de forma sincronizada, buscando as melhores práticas. Com isso, se tem a garantia no gerenciamento dos riscos, sanções legais e administrativas, mitigando a responsabilização administrativa e criminal dos colaboradores do negócio (Brites, 2020).

De acordo com Vieira e Barreto (2019), o *Compliance* vai além da legislação e agrupa os princípios de integridade e comportamento ético. Com isso, deve-se entender que mesmo que não haja violação de leis ou regulamentos, comportamentos que afetam negativamente as partes interessadas e outros usuários da informação também causam riscos de reputação e má publicidade, o que coloca em risco a continuidade de qualquer organização.

2.3.2 Pilares do *Compliance*

Os pilares de acordo com Assi (2018, p.20), “tem como benefício estabelecer uma divisão de responsabilidades e prioridades”.

A CGU (2015) define os pilares do *Compliance* em:



Figura1 :Pilares *Compliance* de acordo com a CGU

Fonte: Controladoria-Geral da União – Programa de Integridade – Diretrizes para Empresas Privadas

1º: Comprometimento e apoio da alta direção: O apoio da alta direção da empresa é condição indispensável para a promoção de uma cultura ética e de respeito às leis e para a aplicação efetiva do Programa de Integridade.

2º: Instância responsável: A área responsável pelo programa de integridade deve ter





autonomia e independência para tomar decisões e implementar as ações para seu correto funcionamento e ter autoridade para apontar mudanças necessárias.

3º: Regras e Instrumentos: A empresa necessita avaliar seus processos e sua estrutura organizacional, identificar seu Programa de Integridade e avaliar os riscos para o cometimento dos atos lesivos da Lei nº 12.846/2013

4º: Estruturação das regras e instrumentos: Conhecer o perfil e riscos da entidade, e elaborar e manter atualizado o código de conduta da empresa além de desenvolver mecanismos de detecção de desvios e deliberar medidas disciplinares para os atos de infração e praticar medidas corretivas.

5º: Estratégias de monitoramento contínuo: Definir artifícios de verificação da concretização do Programa de Integridade ao modo de operação da empresa e criar mecanismos para que as deficiências encontradas em qualquer área possam realimentar continuamente seu aperfeiçoamento e atualização.

De qualquer modo, é importante delimitar as principais características da área de *Compliance*, diferenciando-as de outras áreas com características similares, tais como a função jurídica, a auditoria interna e controles internos da companhia.

Em relação a auditoria interna, difere-se das suas funções. Para Mota e Melo (2018):

O trabalho da auditoria interna é importante, já que garante que os controles internos sejam alimentados de forma fidedigna e oportuna, de modo a evitar que ocorram erros e/ou fraudes que causem graves distorções e influenciem negativamente o processo de gerenciamento de riscos. Por outro lado, a adoção de uma conduta de *Compliance* facilita o trabalho da Auditoria Interna e garante a boa reputação da empresa, uma vez que os clientes e fornecedores se sentem mais seguros com organizações que estão em dia com suas obrigações e atuam com responsabilidade social (p.199).

Leques (2019) afirma que a “função de *Compliance* também não se confunde com a de uma auditoria interna”. Assi (p.33,2018). “A auditoria Interna provê avaliações sobre a eficácia da governança, do gerenciamento de riscos e dos controles internos”. Ainda no tocante ao mecanismo de governança Controle, que a área de Auditoria Interna deve auxiliar a organização a realizar seus objetivos por meio da avaliação sistemática da eficácia dos processos de gestão de riscos, controle e governança. (Tribunal de Contas da União (TCU), 2021).

Em relação aos controles internos, Leques (2019) afirma “que é mais difícil traçar uma diferenciação entre o *Compliance* e o processo de controles internos. Isso porque parte das funções das referidas áreas é coincidente”. O controle interno está vinculado ao processo de *Compliance* de organizações de médio e grande porte. Eles fazem parte do processo de gestão e das atividades operacionais da empresa (Macedo,2018).

Para as funções jurídicas, segundo Borges (2017), independentemente do nível de vinculação do *Compliance* com o Jurídico na organização, as duas funções possuem propósitos distintos. O Jurídico tem um cliente a empresa e o seu maior dever é orientar e protegê-lo. O *Compliance* existe para detectar e prevenir condutas ilícitas, devendo estar em constante vigilância da integridade de seu programa de conformidade, protegendo denunciante internos para mostrar que essa não a uma atitude reprovável e apoiando uma cultura de prestação de contas, especialmente na escala gerencial.

2.4 Função do *Compliance Officer*

Na década de 1960, foram iniciados a prática de contratação de *Compliance officers*, através





da *Securities and Exchanges Commission* (SEC), dando ponto de partida no setor de mercado financeiro para criar procedimentos internos de controle, capacitação e na implementação de monitoramento de operações para o auxílio nas áreas de negócios (Assi, 2018). No Brasil, o cargo já era comum em bancos, porém com os crescentes escândalos políticos e econômicos, e o amadurecimento do mercado e do *Compliance*, a demanda por esse profissional é crescente (Be *Compliance*, 2015).

Estes profissionais devem agir dentro da organização como um modelo para os demais, que devem cumprir e colocar em prática a ética, a boa conduta, a educação e acima de tudo conservar sua integridade (Carvalho, 2019).

O profissional a frente do programa, são os responsáveis por repassar as regras, e que juntamente com a alta direção são responsáveis pelo código interno da organização. Entretanto, é desejável que o *Compliance Officer* possua capacidade de gestão, de modo que seja respeitado e levado a sério por todos os níveis hierárquicos (Carvalho, 2019).

Vieira e Barreto (2019), reforçam a ideia de incentivo à observância do *Compliance* deve ser promovido pela alta direção da organização de maneira incessante, a qual deverá igualmente observar a integridade em todas as decisões de gestão que adotar. O bom exemplo de cumprimento das regras por parte dos altos gestores inspira os demais colaboradores a atuarem de maneira ética e responsável, entretanto, a responsabilidade operacional diária do programa de *Compliance* deve ser administrada pelo *Compliance Officer*.

3 Metodologia

Em decorrência da natureza do presente estudo que não objetiva quantificar dados para validar determinada hipótese, esta pesquisa caracteriza-se como qualitativa. Quanto a técnica, é pesquisa documental, tem como atributo, dados de fontes primárias, que por sua vez não passaram por revisões analíticas.

A pesquisa se caracterizou de forma aplicada, pois foram apresentados dados obtidos por meio da busca incidente sobre as vagas ofertadas, de modo a expor e considerar características que as organizações apresentam em seus anúncios. Para que o estudo pudesse ser desenvolvido, inicialmente realizou-se uma etapa descritiva, que foi caracterizada por um levantamento bibliográfico, o qual proporcionou maior compreensão do tema abordado.

A pesquisa bibliográfica segundo Marconi e Lakatos (2013), abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, tendo sua finalidade a aproximação do pesquisador ao assunto proposto. Considerando também a pesquisa documental, se obteve através do site de onde foram coletados os dados com base nos anúncios, iniciando a organização e classificação na elaboração das categorias de análise.

3.1 Definição da área ou população

A definição da população-alvo consiste em delimitar pessoas, organizações ou fenômenos dos quais serão pesquisados por características básicas como sexo, faixa etária, empresas e localização (Marconi & Lakatos, 2013). A pesquisa obedecerá ao processo de recrutamento, sendo realizada uma análise dos anúncios de vagas em um site, no qual organizações identificadas e não identificadas divulgam a relação de vagas disponíveis. Nesta pesquisa, o canal de divulgação escolhido é a *internet*, em específico, o site de rede sociais de empregos *Linkedin*.

3.2 Coleta de dados





O plano de coleta de dados iniciará com a busca e o registro das informações, após uma interpretação destes dados coletados e a classificação deles, facilitando a construção do trabalho. O período da coleta iniciou-se em 01 de junho de 2021 á 15 de agosto de 2021, para caracterizar o mercado de trabalho em relação com as vagas ofertadas, e identificar os requisitos através das competências encontradas na pesquisa. Para a coleta dos dados, utilizou-se a filtragem das vagas no *Linkedin* pela área em específico, neste caso *Compliance*, seguido da filtragem de localidade Santa Catarina. Também se utilizou outras nomenclaturas associados ao profissional como CCO (*Chief Compliance Officer*).

Obteve-se um total de 40 vagas diretamente relacionadas com a *Compliance*, e outras 25 indiretamente relacionadas ao *Compliance*. Para a segregação destas vagas, foi feita através da atribuição do cargo. A partir da coleta das vagas, e a extração das informações para as devidas análises.

3.3 Resultados e análises

3.3.1 Vagas

O primeiro ponto avaliado na pesquisa, foram os cargos anunciados no *site* pesquisado, tendo como referência anúncios relacionados às vagas para *Compliance*, e também, vagas que demandam *Compliance* como requisito de contratação, demonstrados na Figura 01:

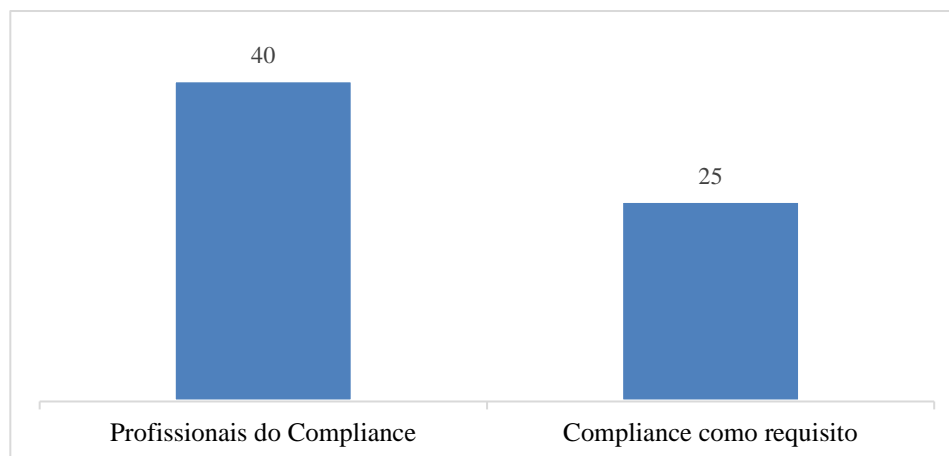


Figura 01: Vagas Disponíveis em Santa Catarina

Fonte: Dados consolidados pelos autores

Na figura 02, tem-se as vagas para a área de *Compliance*. As vagas de Analista de *Compliance*, advogado e analista de riscos e controles internos, foram as mais requisitadas. A denominação diferente das vagas.

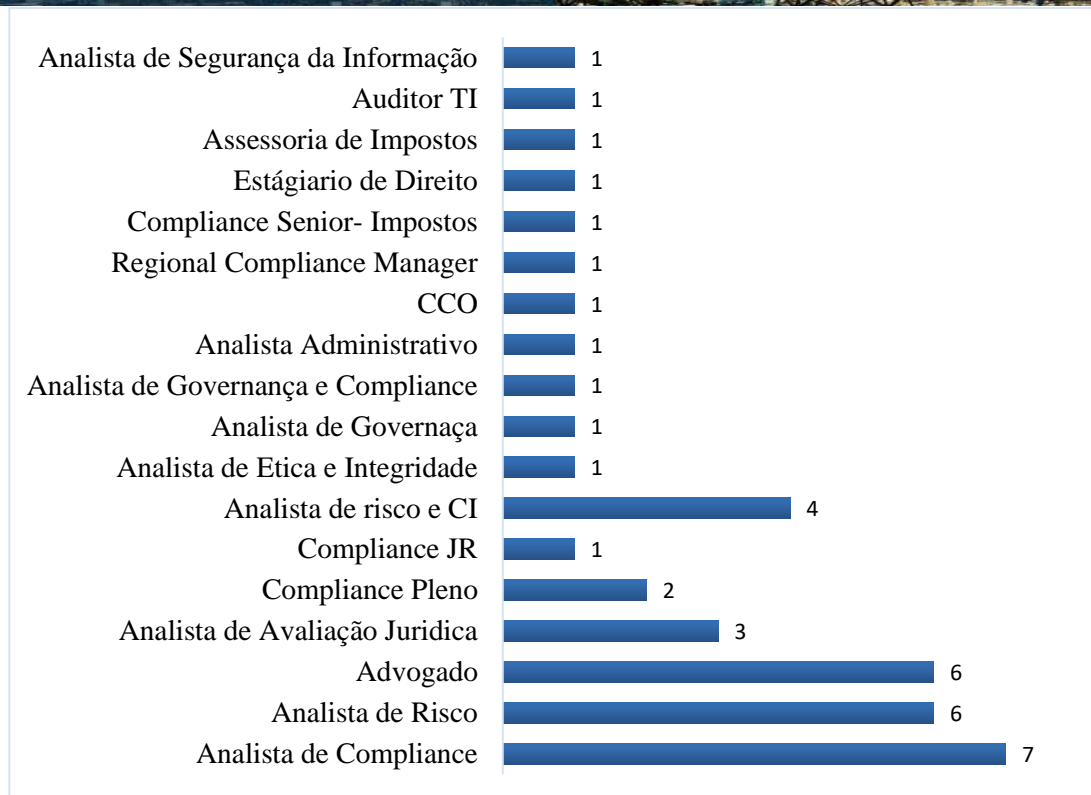


Figura 2: Vagas para o cargo *Compliance*

Fonte: Dados consolidados pelos autores

Em determinadas organizações, a área de Controles Internos é responsável por funções pertinentes ao *Compliance*, como, por exemplo, a realização de testes de conformidade com leis e regulamentações. Sendo assim, as responsabilidades de cada área necessitam estar concisas e formalizadas, devendo haver organização adequada para a efetivação das atividades e avaliação dos resultados (FEBRABAN, 2018).

O jurídico orienta sobre a forma pela qual o negócio pode ser conduzido, dentro da estrutura regulatória do país em que a empresa opera. São algumas das responsabilidades do Jurídico: assessorar em questões legais; elaborar parecer quanto aos riscos legais envolvendo produtos, serviços e processos operacionais, sob a ótica da legalidade, emitir parecer quanto à aplicabilidade de determinada norma ou regulamentação, quando houver controvérsia (FEBRABAN, 2018).

Em relação a profissões de outros cargos, que necessitam de conhecimentos em *Compliance*, como requisito de contratação, é observado na Figura 3:

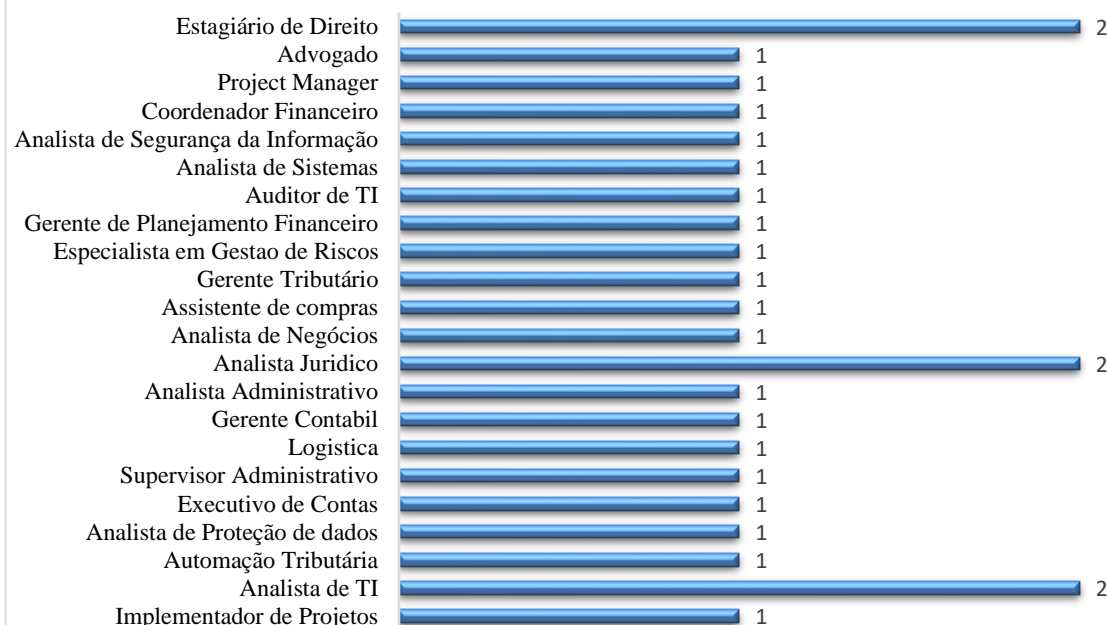


Figura 3: Outras áreas com requisito de Compliance

Fonte: Dados consolidados pelos autores

Os cargos anunciados com requisitos em *compliance*, são diversificados, porém neste segmento, há uma predominância nas áreas jurídicas, contábeis e tecnológicas. Foi possível identificar que, para atuar como profissional do *compliance* não necessita possuir conhecimentos em tecnologia. No entanto, para as áreas de tecnologia, é requisito haver experiência em *compliance*.

3.3.2 Formações

Em relação às formações mostradas na figura 3, as mais requisitadas foram: Administração, Ciências Contábeis, Direito, Sistemas de Informações, e Engenharia. A que mais se destacou foi administração, que foi requisitada em todas as vagas encontradas.

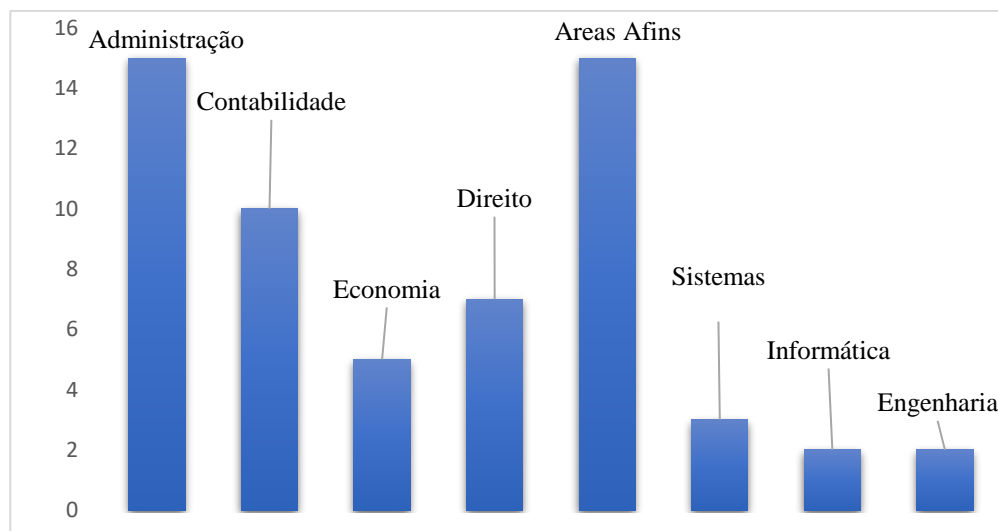




Figura 4: Formações Requisitadas

Fonte: Dados consolidados pelos autores

Cabe ressaltar, que para a atuação no *Compliance*, não exige uma formação específica, com isso a interprofissionalização do *Compliance*, ultrapassa as barreiras profissionais, ou seja, várias profissões de diversos segmentos, estão requerindo que todos possuam conhecimento e noções sobre *Compliance*, visto que, as empresas acabam necessitando de realizar mudanças, visando tornar o ambiente empresarial mais confiável, e atraente ao mercado.

Dentre as profissões usualmente requeridas, como: administrador, advogado e Contador, pode-se ver que a área que tem se destacado são os profissionais da Tecnologia da Informação (TI). No estudo de Helou (2018), este concluiu que, no contexto brasileiro econômico, social e político está em constante mutação. Com isso, os crimes econômicos também estão evoluindo. A corrupção e fraude empresarial inovaram as técnicas, tecnologias e meios de anonimato para prática de atos lesivos. Com isso, os profissionais de TI têm abarcado essa categoria, pois tem ligação direta com formas de diminuir as fraudes e os desvios nas organizações.

3.3.3 Competências e requisitos recomendados

Na Tabela 1, as competências e requisitos na contratação, mais solicitados e exigidos dos profissionais para atuarem na área de *Compliance*.

Tabela 1: Competências e requisitos recomendados

<i>Ranking</i>	Competências e Requisitos	Frequência
1º	Experiência na Implementação de <i>Compliance</i>	24
2º	Conhecimentos em Controles Internos	18
3º	Mapeamento de riscos	14
4º	Conhecimento em Lei Geral de Proteção de Dados	12
5º	Certificação em <i>Compliance</i>	10
6º	Fluxos e matrizes de risco	6
7º	Inglês avançado	6
8º	COSO	5
9º	Pacote <i>Office</i>	5
10º	Lavagem de dinheiro	4
11º	<i>Due Dilligence</i>	4

Fonte: Dados consolidados pelos autores

As competências e requisitos solicitados foram :experiência na implementação de *Compliance*, conhecimento em controles internos, mapeamento de riscos e Lei Geral de Proteção de Dados, foram os requisitos mais solicitados:

A Lei Geral de Proteção de Dados, (LGPD), é a lei nº 13.709, aprovada em 2018 e com vigência a partir de agosto de 2020. Esta lei visa estabelecer um cenário de segurança jurídica, com a padronização de normas e práticas, para promover a proteção, de forma igualitária e dentro do país e no mundo, aos dados pessoais de todo cidadão que esteja no Brasil (Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO,2021). Segundo Sztajn *et al* (2020), a LGPD, a instituição desta lei, implica na mudança nas empresas, desde a atualização de controles internos como as



normas de segurança da informação devem ser reavaliadas, que consequentemente os programas de *Compliance*, devem estar em consonância com a LGPD, além de seguirem códigos de ordem interna que não necessariamente sejam regidos por essa norma.

Em relação a lavagem de dinheiro, o *Compliance* insere-se como mais uma ferramenta, que evidenciará se a instituição está em observância com os normativos vigentes, inclusive aqueles relacionados à prevenção da lavagem de dinheiro, assegurando o bom funcionamento dos regulamentos, e, consequentemente, a aplicação dos mesmos (Amorim *et al.*, 2012).

Acerca do mapeamento de riscos, o *Compliance Officer* tem por dever estabelecer medidas de mitigação. Assim, pode-se dizer que regras, procedimentos e controles de referência precisam ser estabelecidos e ainda mais, documentados adequadamente para não tão somente mitigar riscos, mas criar uma cultura de integridade por meio dos registros pertinentes. Com isso, faz-se essencial a atribuição de responsabilidades com instituição de fluxograma das atividades, bem como especificação das ações da empresa que servirão de amostras para verificação da qualidade do programa de *Compliance*, posto que em grandes companhias não é possível a atuação do *Compliance Officer* em todas as atividades da empresa (Freitas, 2020).

Os outros requisitos de contratação, não são relacionados a experiências, e caracterizam por cursos e certificações: Certificação em *Compliance*, pacote *Office*, inglês avançado e *Due Dilligence*.

3.3.4 Atribuições Requeridas

Em relação as atribuições requeridas para exercer a função que é atribuída as vagas é demonstrado na Tabela 2, por meio da frequência, nas respectivas vagas, visto que é predominante o monitoramento do *Compliance*, identificação e monitoramento de risco, implementação do *Compliance* apoio na Lei Geral de Proteção de Dados e rotinas da lavagem do dinheiro.

Tabela 2: Atribuições Requeridas

<i>Ranking</i>	Atribuições	Frequência
1 ^a	Monitorar a Cumprimento do Compliance	31
2 ^a	Identificação e Monitoramento de risco	25
3 ^a	Implementação do <i>Compliance</i>	16
4 ^a	Apoio na adequação na LGPD	12
5 ^a	Rotinas na prevenção da Lavagem de Dinheiro	4

Fonte: Dados consolidados pelos autores

O monitoramento contínuo do *Compliance*, é a base para um programa de integridade, visto que é necessária esta ação para identificar novos riscos. No programa de integridade faz-se necessário estabelecer uma política de monitoramento sucessivo a fim de dar dinamismo e garantir a atualização dos desempenhos, adaptando-os de acordo com as obrigações, da instituição no decorrer do tempo (CGU, 2017).

Em relação a implementação do Compliance, Candemil (2018) afirma que o mercado de trabalho busca profissionais especializados na implementação, e gerenciamento de programas de conformidade simplesmente porque eles precisam permanecer sustentáveis em relação a empresas, organizações, clientes, fornecedores e até mesmo concorrentes.

3.3.5 Segmentos das empresas contratantes

Verifica-se na figura 5, o segmento das empresas que buscam estes profissionais.

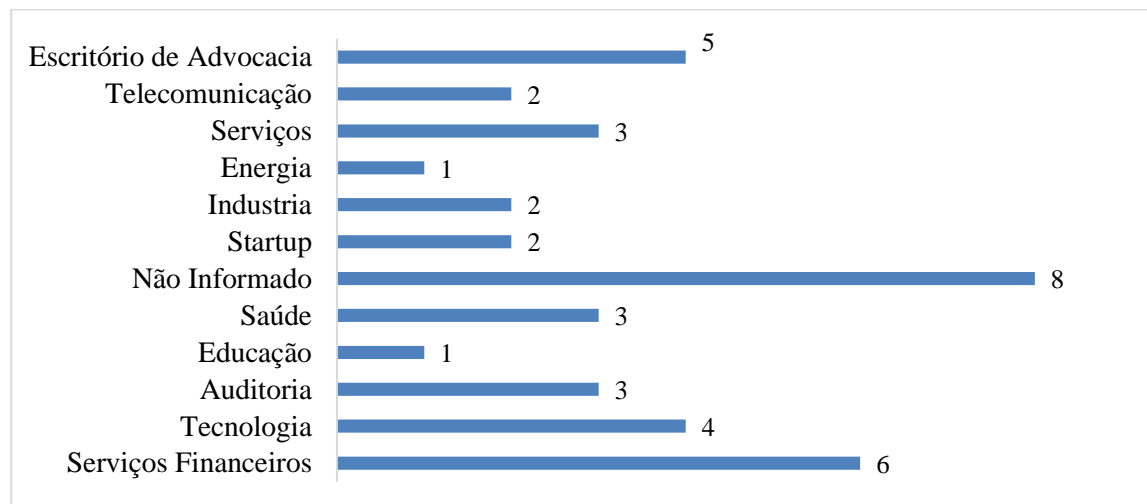


Figura 5: Segmentos das Empresas Contratantes

Fonte: Dados consolidados pelos autores

Sendo predominante as empresas que não informaram sua segmentação, aos que têm mais destaque, os segmentos identificados, a área de serviços financeiros, tecnologia, escritórios de advocacia, saúde, auditoria, indústria, energia, startups, telecomunicação e serviços.

Ainda, sobre o porte das empresas, em relação ao número de funcionários, de acordo com a figura 6, é predominante as empresas que não disponibilizam, seguidos das empresas que possuem até 500 funcionários.

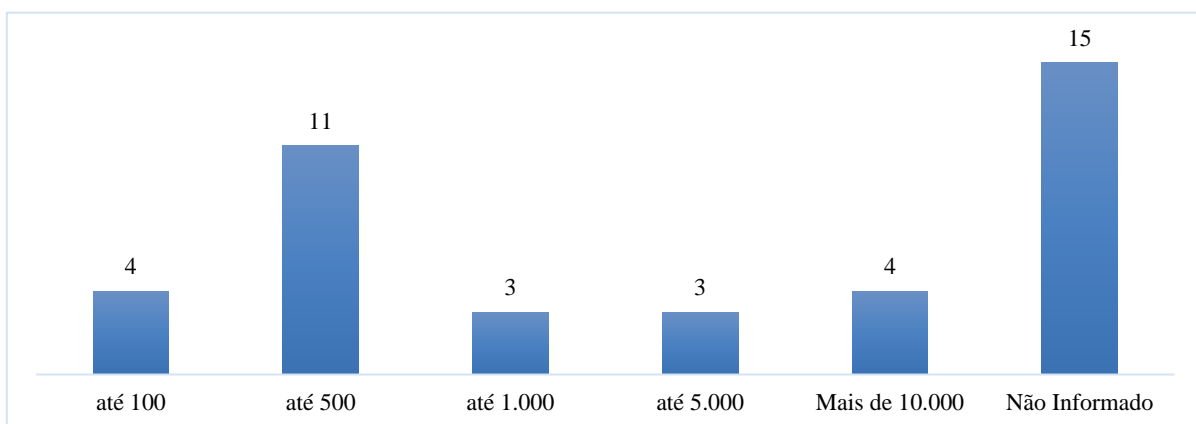


Figura 6: Porte da Empresa, em relação ao número de Funcionários

Fonte: Dados consolidados pelos autores

A integridade deve fazer parte independentemente do tamanho e da área de atuação, da organização, visto que todos devem adotar esta postura, desde cidadãos ou instituições. Ter valores e fomentar uma cultura de prevenção de violações não depende do número de funcionários ou se eles trabalham em outros países para estender e prevenir violações, a integridade é um



compromisso da empresa e sua sociedade. (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE,2017).

Sobre as dificuldades das pequenas e medias empresas, no estudo de Belarmino (2020) objetivo do estudo foi verificar qual a percepção dos micros e pequenos empresários acerca do *Compliance*, contudo, pode-se verificar que seus pontos fracos residem em temas que envolvem conformidade com a legislação tributária, governança relacionada à tecnologia da informação e falta de pessoal qualificado em contabilidade.

3.3.6 Regiões

As vagas mais ofertadas, encontram-se no Litoral de Santa Catarina. Nesta região, a cidade com mais vagas ofertadas ao *Compliance*, é Florianópolis, como demonstrado na Figura 7:

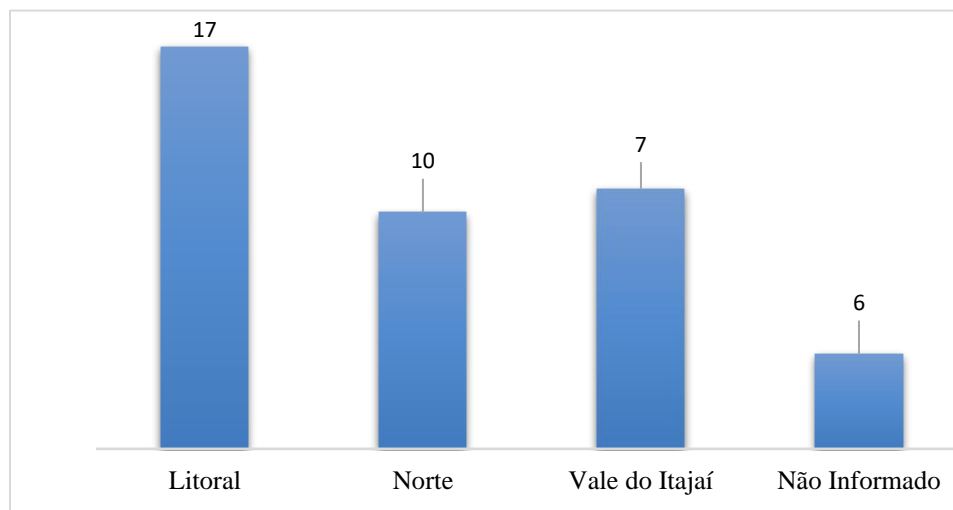


Figura 7: Regiões

Fonte: Dados consolidados pelos autores

Na economia de Santa Catarina, a Grande Florianópolis destaca-se nos setores de tecnologia, turismo, serviços e construção civil. O Norte de Santa Catarina é polo tecnológico, moveleiro e metalmeccânico. O Oeste catarinense concentra atividades de produção alimentar e de móveis. O Planalto Serrano tem a indústria de papel, celulose e da madeira. O Sul catarinense destaca-se pelos segmentos do vestuário, plásticos descartáveis, carbonífero e cerâmico. No Vale do Itajaí, predomina a indústria têxtil e do vestuário, naval e de tecnologia. O turismo é outro ponto forte da economia catarinense (Governo de Santa Catarina, 2021).

Além da análise do perfil da empresa, a estruturação de Programa de Integridade depende também de uma avaliação de riscos que leve em conta as características dos mercados onde a empresa atua cultura local, nível de regulação estatal, histórico de corrupção (CGU, 2015).

4- Considerações finais

Desta forma, o presente estudo teve como objetivo analisar as competências requeridas pelo mercado de trabalho, focado na área de *Compliance*, no estado de Santa Catarina, tendo como base a pesquisa realizada no site *Linkedin*.



O *Compliance*, que se intensificou a partir da Lei n. 12.846/13, como artefato de mitigação de riscos, demanda profissionais comprometidos, e devidamente qualificados, visto que, o profissional a frente deste programa é responsável pelos efetivos resultados alcançados na prevenção dos riscos, e garantir, um ambiente ético na organização. Com isso o profissional do *Compliance*, é o elemento chave de um programa de integridade.

A procura por esses profissionais, principalmente com experiências na implementação, indicam que as empresas, têm buscado se adequar a legislação, iniciando a estruturação do *Compliance* nas instituições, visando melhorar a reputação, e seguir os princípios éticos e consequentemente legais, e evitar se tornar vulneráveis a ocorrência de atos ilícitos. Com isso, as pequenas e médias empresas, vêm aderindo e identificando a necessidade de incluir o *Compliance* no cotidiano da organização.

Os conhecimentos em controles internos, Lei Geral de Proteção de Dados e mapeamento de riscos, foram os requisitos mais encontrados nos processos de contratação de profissionais de *Compliance*, visto que o cenário atualmente, está se moldando as novas legislações, e consequentemente, para participar de um programa de *Compliance*, é necessária a adequação a estas novas normativas.

Pode-se observar, a abrangência nas vagas ofertadas, tanto para aos cargos, quanto aos requisitos em que o conhecimento em *Compliance* é requisitado pelos contratantes. Portanto, todo processo de estruturação e implementação de Programas de *Compliance*, independente do porte da empresa, necessita de conhecimento de mecanismos contábeis, para assegurar os processos internos e garantir as boas práticas para a sua concretização.

Para futuras pesquisas sugere-se ampliar o escopo da pesquisa para outras bases de dados de recrutamento, com maior espaço temporal e com outros estados, para possibilitar uma análise comparativa.

5- Referências

- Amorim, E. N. C. de, Cardozo, M. A., & Vicente, E. F. (2012). *Os impactos da implementação de controles internos, auditoria e Compliance no combate e prevenção à lavagem de dinheiro no Brasil. Enfoque: Reflexão Contábil*, 31(3). <https://doi.org/10.4025/enfoque.v31i3.15616>
- Assi, M. (2018). *Compliance: como implementar*. Trevisan. Com a colaboração de Roberta Volpato Hanoff
- Be *Compliance*. (2019). *Tudo sobre Chief Compliance Officer*. <https://irp-cdn.multiscreensite.com/b227bc42/files/uploaded/TUDO%20SOBRE%20CCO.pdf>
- Belarmiro, A. P. (2020). O *Compliance* na percepção de pequenos empresários. *Revista Metropolitana de Governança Corporativa*, 65–87. <https://revistaseletronicas.fmu.br/index.php/RMGC/article/view/2381>
- Borges, P. (2017, Março 15). *A tendência de separação entre o Jurídico e o Compliance*. www.intelijur.com.br. Recuperado em 18 de Agosto, 2021 de <https://www.intelijur.com.br/gejur/noticias/materias/a-tendencia-de-separacao-entre-o-juridico-e-o-compliance>
- Decreto n. 8420, de 18 de Março de 2015 (2015). *Regulamenta a Lei no 12.846, de 1o de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências*. Brasília, DF, (2015). http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm
- Brites, E. E. de. (2020, July). *Compliance como Ferramenta para a Governança Corporativa Estatal Brasileira - Jus.com.br | Jus Navigandi*. Jus.com.br. <https://jus.com.br/artigos/83820/Compliance-como-ferramenta-para-a-governanca-corporativa-estatal-brasileira>
- Câmara Americana de Comércio/AMCHAM. (2016). *Lava Jato e Lei Anticorrupção impulsionaram*



- Compliance em 60% das empresas.* Ww.amcham.com.br. Recuperado em 10 de Setembro, 2021 de <https://www.amcham.com.br/noticias/competitividade/lava-jato-e-lei-anticorrupcao-acelerou-Compliance-em-60-das-empresas-aponta-pesquisa-amcham-3525.html>
- Carvalho, L. P. de. (2019). *Aplicação do Compliance Nas Empresas a Partir da Visão Do Gestor da Informação* [Trabalho de Conclusão de Curso] Universidade Federal do Paraná. <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/65125/LUCAS%20POL%20DE%20CARVALH%20O.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission. (COSO). (2007). *COSO Gerenciamento de Riscos Corporativos - Estrutura Integrada* (p. 53). Recuperado em 02 de Agosto, 2021 de <https://www.coso.org/Documents/COSO-ERM-Executive-Summary-Portuguese.pdf>
- Controladoria Geral da União. (2015). *Programa de Integridade: Diretrizes para empresas privadas*. Recuperado em 10 de Julho, 2021 de <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/programa-de-integridade-diretrizes-para-empresas-privadas.pdf>
- Controladoria Geral da União. (2017). *Manual para Implementação de programa de integridade: Orientações para o setor público* (p.14). Recuperado em 10 de Agosto, 2021 de https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/manual_profip.pdf
- Deloitte Touche Tohmatsu. (2003). *Guia para melhorar a governança corporativa através de eficazes controles internos Lei Sarbanes- Oxley*. Recuperado em 01 de Agosto, 2021 de https://www.legisCompliance.com.br/images/pdf/sarbanes_oxley_portugues_delloite.pdf
- Dias, J. A. de F. (2019). *Compliance Officer no Brasil: uma visão sobre a responsabilidade criminal do chief Compliance, ante a existência de um programa de integridade e a assunção da função garante*. Repositorio.idp.edu.br. <https://repositorio.idp.edu.br/handle/123456789/2568>
- Estratégia Nacional de combate a crime de lavagem de dinheiro. (2021). *Lei Anticorrupção: Entenda os cinco pontos do decreto — Estratégia Nacional de Combate à Corrupção e Lavagem de Dinheiro*. Enccla.camara.leg.br. <http://enccla.camara.leg.br/noticias/lei-anticorrupcao-entenda-os-cinco-pontos-do-decreto>
- Federação Brasileira de Bancos. (2018). *Guia de boas praticas de Compliance* (p. 30). Recuperado em 15 de Agosto, 2021 de https://www.legisCompliance.com.br/images/pdf/febraban_manual_Compliance_2018.pdf
- Governo de Santa Catarina. (2021). *Economia - Governo do Estado de Santa Catarina*. Ww.sc.gov.br. <https://www.sc.gov.br/conhecasc/economia>
- Grillo, B. (2018). *Mudança no regulamento do Novo Mercado aumenta transparência, diz advogado*. Recuperado em 18, Agosto, 2021 de <https://www.conjur.com.br/2018-jan-29/entrevista-jose-romeu-amaral-socio-jr-amaral-advogados>
- Helou, C. (2018). *Atuação do Compliance nas organizações privadas* [Trabalho de conclusão de curso]. https://bdm.unb.br/bitstream/10483/20691/1/2018_CamilaHelou_tcc.pdf
- Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. (2017). *Compliance à luz da Governança Corporativa* (p.9). https://www.legisCompliance.com.br/images/pdf/ibgc_orienta_Compliance_a_luz_da_governaca.pdf
- Kerckhoff, B. (2016). *Análise dos requisitos de contratação para as vagas de emprego na região de CRICIÚMA: Um estudo aplicado na divulgação de processos seletivos de profissionais para as áreas da Administração* (pp. 1–58) [Trabalho De Conclusão De Curso, Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma]. <http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/5248/1/BRUNA%20KERCKHOFF.pdf>
- KPMG. (2020). *Guia prático do Compliance: O que você precisa saber para começar* (pp. 34–54). <https://midia.kpmg.com.br/comunicados/arquivos/livro-digital-guia-pratico-do-Compliance-KPMG-v2.pdf>
- Lei n. 9.613, de 3 de Março DE 1998. (1998). *Dispõe sobre os crimes de “lavagem” ou ocultação de bens,*



- direitos e valores; a prevenção da utilização do sistema financeiro para os ilícitos previstos nesta Lei; cria o Conselho de Controle de Atividades Financeiras - COAF, e dá outras providências. Brasília, DF. Recuperado em 10 de Agosto, 2021 de. (n.d.). Planalto.gov.br. Recuperado em 8 de Janeiro, 2021, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9613.htm
- Lei n. 12.846, de 1º de Agosto 2013. *Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências.* Brasília, DF. Recuperado em 10 de Agosto, 2021 de. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19613.htm
- Lei n. 17.715, de 23 de Janeiro de 2019. *Dispõe sobre a criação do Programa de Integridade e Compliance da Administração Pública Estadual e adota outras providências.* Santa Catarina, SC. (2019). Leis.alesec.sc.gov.br. Recuperado em 20 de Agosto, 2021 de http://leis.alesec.sc.gov.br/html/2019/17715_2019_lei.html
- Leques, R. (2019). *É preciso diferenciar a área de Compliance das demais estruturas da empresa.* Recuperado em 10 de Julho, 2021 de. <https://www.conjur.com.br/2019-mai-11/rossana-leques-empresa-diferenciar-area-Compliance#:~:text=A%20fun%C3%A7%C3%A3o%20de%20Compliance%20tamb%C3%A9m>
- Macedo, E. L. de. (2018). *Controles Internos: Percepções de gestores de negócio e de Compliance sobre sua utilização como instrumento de competitividade* (pp. 1–81) [Dissertação de Mestrado]. https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/24191/TCC_EMERSON%20MACEDO_PARA%20ARQUIVAMENTO.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Marconi, M. de A., & Lakatos, E. M. (2008). *Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas; amostragens e técnicas de pesquisa; elaboração, análise e interpretação de dados* (7ª ed.). Atlas.
- Mota, K. M. de M., & Melo, A. D. (2018). *Empresariais, A importância da auditoria interna e Compliance na gestão de riscos.* Revista Rumos Da Pesquisa Em Ciências Do Estado e Tecnologia, 199–214. <https://www.unicerp.edu.br/revistas/rumos/2018-n3/ART14-RUMOS-VOL-3-2018-1.pdf>
- Núcleo de estudos de economia catarinense (NECAT UFSC), Mattei, L., & Heinen, V. L. (2020). *Emprego e desemprego em Santa Catarina: o mundo fictício do governo estadual.* Recuperado em 01 de Agosto, 2021 de. Ufsc.br. <https://necat.ufsc.br/emprego-e-desemprego-em-santa-catarina-o-mundo-ficticio-do-governo-estadual/>.
- Pardini, E. P. (2019). *E-BOOK GESTÃO DE RISCOS.* (1 ed., pp. 03–05). Recuperado em 01 Agosto, 2021, de https://www.legisCompliance.com.br/images/pdf/ebook_pardini.pdf
- QUALICORP. (2021). *Manual Anticorrupção & FCPA* (p. 9). Recuperado em 10 de Setembro, 2021 de https://www.legisCompliance.com.br/images/pdf/qualicorp_manual_anticorruptao.pdf
- Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. (2017). *Construa o país que desejamos a partir da sua empresa Integridade para pequenos negócios.* (p. 15). Recuperado em 15 de Agosto, 2021 de <https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Integridade%20para%20pequenos%20neg%C3%B3cios.pdf>
- Serviço Federal de Processamento de Dados. (2021). *O que é a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais? Dê um “giro” pela lei e conheça desde já as principais transformações que ela traz para o país.* Recuperado em 07 de Agosto, 2021 de <https://www.serpro.gov.br/lgpd/menu/a-lgpd/o-que-muda-com-a-lgpd>
- Sztajn, R., & Silva, R. M. (2020). *A relação entre Compliance e a LGPD.* Consultor Jurídico. Recuperado em 11 de Agosto, 2021 de <https://www.conjur.com.br/2020-set-08/sztajn-marques-silva-relacao-entre-Compliance-lgpd>
- Thorstensen, V., Cortelini, A. C. N., de Oliveira Faria, A. P. R., Mota, C. R., de Toledo Thomazella, F. J., da Silva Tasquetto, L., Gullo, M. F., da Cunha Mathias, M. I., Arima, M. K., Jr., & Nogueira, T. R. S. (2020). *O Brasil a caminho da OCDE: Explorando novos desafios.* Assessoria Consultoria e Treinamento Ltda.
- Vieira, J. B., & Tavares, R. tavares de S. (2019). *Gestão Governança, gestão de riscos e integridade.* Enap



Escola Nacional de Administração Pública. recuperado em 15 de Agosto, 2021 de https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/4281/1/5_Livro_Governan%C3%A7a%20Gest%C3%A3o%20de%20Riscos%20e%20Integridade.pdf