

Ética e Compliance tem o mesmo significado?

Nos últimos anos, fundamentalmente desde os acontecimentos conhecidos como o caso Enron, o termo “Compliance” vem assumindo uma relevância cada vez maior na vida das empresas, embora o termo não seja novo.

Este conceito surge sempre no âmbito das discussões sobre ética. Isto nos permite dizer que ética e Compliance tem o mesmo significado?

Podemos dizer que ambos formam parte de um mesmo percurso, um caminho que toda empresa deve trilhar, entretanto, não se confundem e tem âmbitos próprios de aplicação.



Se tentarmos fazer alguma definição, é possível dizer que “Compliance” (ou conformidade, ainda que não exista uma tradução totalmente fiel) trata dos processos, disciplinas, estruturas orientadas a *fazer cumprir* normas legais, regulatórias, políticas e diretrizes; *detectar, tratar e evitar* desvios ou desconformidades, visando a perenidade de uma organização como consequência da correta gestão de riscos.

A ideia de base nesta definição é a segregação de funções dentro da empresa e os sistemas de controle das mesmas.

Como uma primeira conclusão vemos que é importante, mesmo essencial, que uma empresa disponha de mecanismos claros que lhe permitam cumprir todas as exigências a qual está sujeita, assim como evitar todo tipo de desvios que a coloquem em situação de desconformidade.

Por outro lado, retomando a ética, ou, prefiro colocar a “deliberação ética”, diremos que trata dos processos permanentes de *reflexão corporativa sobre atitudes, comportamentos e relacionamentos* visando à perenidade da organização, como consequência da correta gestão de riscos, a construção da identidade empresarial e o fortalecimento da confiança com as partes interessadas, como compromisso *com a busca da verdade, a deliberação do que é certo e como atuar em consequência*.

A ideia de base nesta abordagem é a reflexão das atitudes empresariais, as formas de atuar, comportamentos e relacionamentos comprometendo todos os níveis.

Porque é importante que uma organização contemple ambos os conceitos com igual interesse, e, gostaria de agregar, igual necessidade?

O conceito de “Compliance” responde perguntas como: Que temos (devemos) cumprir? Como podemos operar? Quais nossos limites? E, respondendo elas, claramente definimos um âmbito legal.

O conceito de “deliberação ética” permite responder perguntas como: Como queremos ser reconhecidos, interna e externamente à organização? Qual é a

nossa identidade? Como a construímos? As respostas a este tipo de perguntas claramente definem uma cultura organizacional.

Provocando o debate, podemos agregar que, com um ótimo sistema de “Compliance” – como dizemos, é importante, fundamental, necessário – não estamos nos diferenciando de forma alguma de outra organização que também cumpra as suas exigências, pois, *todos*, pessoas físicas e jurídicas, devem cumprir com as leis, normas e regulações onde operam. Quase estaremos falando de uma ‘commodity’

Entretanto atuar também como resultado de um processo de reflexão, que nos permita ser reconhecidos de alguma forma desejada pelas partes interessadas (ou stakeholders), significa construir uma identidade, e, esta é sempre algo único, individual, que permite diferenciação. Reconheçamos que construir uma identidade, é também uma responsabilidade de um processo de governança.

Vejamos um exemplo: a partir da Lei 8.213/91, uma empresa com mais de 100 funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência.

Todas as empresas devem cumprir com a lei, a verificação deste cumprimento é tratada no sistema de “Compliance” da empresa, detectando, tratando e evitando desvios ou desconformidades.

Nada impede a esta organização, refletir de forma profunda sobre as formas de apoiar as entidades que tratam da reabilitação de pessoas portadoras de deficiência, ou, mesmo aumentar os índices legais de contratação, considerando que os percentuais de pessoas com estas

características na sociedade, superam os percentuais legais estabelecidos; definir planos internos de capacitação específicos, etc.,

Claramente, esta empresa *transcende* as exigências legais, supera o nível de *conformidade legal*.

Esta atitude tem impacto no âmbito interno à empresa e também no externo, se constituindo em um elemento a mais de identificação de uma cultura organizacional, na construção de uma identidade.

Outro exemplo: hoje não há exigências de percentuais de gênero em cargos diretivos, mas, poderão existir – projetos estão sendo discutidos no legislativo – e, quando aprovados, deverão ser cumpridos. Pensemos, entretanto que este tema não é só um problema de percentual, é um reconhecimento de uma necessidade de equilíbrio na vida profissional, de diferentes visões que enriquecem uma diretoria ou conselho.

Neste sentido a definição de claros critérios a serem adotados na seleção dos colaboradores, na capacitação, nos processos de evolução na organização, independentemente de gênero, a sua comunicação transparente em toda a empresa, e a definição de canais de cobrança quando estes critérios não são aplicados, transcende em muito o “simples” cumprimento de uma lei, definem uma cultura, consolidam uma identidade empresarial. Isto é consequência de um processo de “deliberação ética”.

Alberto A Perazzo
Sócio TDCCAP - 2016