

Desde a entrada em vigor da Lei Anticorrupção brasileira, no início deste ano, tem crescido a demanda por profissionais de compliance para atuarem em áreas estruturadas dentro das empresas ou com serviços voltados para esse fim em escritórios de advocacia. A procura esbarra, contudo, na falta de profissionais qualificados e na pouca oferta de cursos focados no tema.

A discussão sobre práticas de compliance nas empresas é relativamente nova e o foco sempre foi o setor financeiro, fortemente regulado, e as multinacionais, que seguem regras estrangeiras. “A área de compliance surgiu por necessidade, de forma reativa e não preventiva”, explica Raul Cury Neto, da empresa de recrutamento especializada nas áreas legal, tributária e de compliance Vittore Partners. É comum que companhias punidas nos EUA, por exemplo, sejam obrigadas por juízes a criar departamentos de compliance nas operações em outras regiões, como a América Latina.

A lei brasileira, contudo, prevê que as empresas com áreas internas de compliance tenham diminuição nas penalidades, o que contribui para o interesse das companhias em investir nesses profissionais. Assim, a procura por especialistas em garantir a conformidade se torna mais ampla e inclui também organizações nacionais e de diversos portes.

Segundo dados da empresa de recrutamento Michael Page compilados no fim do ano passado, pouco antes da adoção da lei, houve um aumento de 30% na procura por profissionais da área. O salário médio para um cargo gerencial fica entre R\$ 15 mil e R\$ 25 mil, enquanto o de um diretor pode chegar a R\$ 45 mil. Em empresas de capital aberto, a remuneração pode ser até 35% maior, segundo a consultoria.

O advogado especialista no assunto Giovanni Falcetta vê a preocupação surgir, primeiramente, em empresas que possuem risco maior – como aquelas com mais interação com o governo por meio de contratos, licitações e licenças. A headhunter Patricia Gibin, da empresa de recrutamento executivo CTPartners, destaca setores como o energético, o de telecomunicações e o de saúde como outros onde igualmente existe essa preocupação. Em bancos, que também estão sujeitos à nova lei, ela vê a tendência de aumentar a especialização dentro dos departamentos de compliance, com profissionais focados em áreas como lavagem de dinheiro e inteligência financeira.

“O perfil desse executivo depende muito do risco enfrentado pela companhia”, diz Falcetta, que também é coordenador de um curso sobre compliance na escola LEC, um dos poucos focados no assunto. Já na segunda turma, o programa semestral reúne entre 70 e 90 alunos – desde profissionais em busca de uma nova carreira até funcionários seniores que assumiram posições de compliance na atual empresa.

É o caso de Anderson Rocha, que foi nomeado “chief compliance officer” da Unilever em março deste ano, quando a empresa viu a necessidade de criar um setor próprio na operação local. Até então, a área global era responsável por produzir treinamentos e, dependendo do tema abordado, um departamento diferente dava a capacitação aos funcionários. “As funções existiam, mas não havia uma estrutura centralizada”, explica Rocha. Hoje, treinamentos, denúncias e investigação ficam a cargo da área liderada pelo executivo.

Atuando com uma consultoria e pelo menos outras seis pessoas de diversos setores da empresa, ele já aplica treinamentos, enquanto trabalha na estruturação da área. A partir de setembro, Rocha prevê contratar cerca de quatro pessoas para integrar a equipe. Na Unilever há nove anos, ele antes atuava como diretor tributário, o que fez com que se tornasse o responsável por assuntos relacionados à Lei Anticorrupção. Isso o motivou a estudar compliance por conta própria e fazer o curso da LEC. Mas, acima de tudo, ele diz que seu perfil comportamental e sua familiaridade com o negócio foram fundamentais para ser escolhido para a função. “Mais importante do que conhecer uma lei é entender a operação e como a empresa se comporta.”

Profissionais de compliance possuem formações variadas como direito, engenharia, administração e ciências contábeis, mas os especialistas destacam algumas características como essenciais para a função. “Além do conhecimento técnico, a capacidade de comunicação tem que ser muito forte”, diz Falcetta, da LEC.

Fernando Palma, diretor-executivo de compliance da consultoria e auditoria EY, cita a fluência em inglês e destaca a necessidade de equilibrar a busca por conformidade e a relação com o resto da empresa. “Tem que ser alguém duro o suficiente para aplicar as regras, mas que ao mesmo tempo se dê bem com as outras áreas para não engessar o negócio”, resume.

Nas empresas em que a área é novidade, Cury Neto, da Vittore, acha que o profissional precisará ter ainda mais resiliência e iniciativa. “É uma mudança de cultura e de mentalidade que tem que vir de cima, mas muitas vezes é lá que se encontra a maior resistência. Quando isso acontece, o profissional acaba saindo ou sendo ‘engolido’ e criando uma área de compliance fraca”, diz.

Na EY, que atua com o desenvolvimento de programas de compliance nas empresas, Palma conta com uma equipe de quase 120 pessoas, que deve crescer ainda mais. Desde que ele mesmo foi contratado, há seis meses, sete novas pessoas já entraram no time e quatro vagas estão abertas. A demanda por serviços é tanta que, em três meses, ele diz já ter batido a meta de trabalhos para 2014. “No final do dia, os agentes reguladores vão perguntar como a empresa se preparou para evitar que fraudes aconteçam”, diz.

“É um mercado em ebulição”, completa Alessandra Gonsales, sócia da área do WFaria Advogados. Há dois anos, ela foi contratada para estruturar a área de compliance do escritório, com apenas duas pessoas. Hoje, já são dois sócios e quatro advogados. A equipe atua montando áreas internas de compliance em empresas, revisando e atualizando as práticas que já existem e fazendo consultoria permanente para companhias.

Paralelamente à pouca oferta de profissionais com experiência – o que inflacionou a remuneração dos executivos seniores – há cada vez mais interesse de jovens profissionais, em especial os da área jurídica, em entrar no mercado. “Ainda há pouca gente, contudo, no nível médio”, explica Cury Neto, da Vittore. A saída tem sido treinar profissionais em início de carreira, o que torna o perfil comportamental ainda mais importante. Em razão da oferta limitada de cursos, Palma, da EY, diz ver muitos profissionais jovens querendo se especializar, mas sem saber como. “A capacitação ainda está muito ligada ao interesse próprio do profissional e exige longas horas de estudo e dedicação”, diz.

Fonte: [Valor Econômico](#), em 13.08.2014.