

Por Simone Henrique

Um programa de Compliance apresenta características essenciais, os chamados “pilares”, elementos fundamentais para a sua estruturação. Dez são os pilares de Compliance, segundo os estudos contemporâneos.

O primeiro deles é o **suporte da alta administração**. É relevante realçar que para a implementação de um programa de compliance precisamos do envolvimento da direção da organização. O corpo de diretores deve conhecer, apoiar e se envolver no planejamento e na execução das ações. Da mesma maneira, é preciso adotar um profissional especializado em compliance, que será o responsável pela implantação de todo o projeto.

A **avaliação de riscos** é encarada como etapa fundamental na implementação de um programa de integridade. Isso porque é nela que se averigua todos os riscos potenciais e seus impactos para que a organização alcance suas metas. Afinal de contas, cada organização está sujeita a questões diferentes, de acordo com seu tamanho, mercado de atuação e cultura.

O **Código de conduta e políticas de compliance** constitui o terceiro pilar. Ele apresenta todas as normas a serem adotadas na empresa, não apenas para manter a conformidade com as leis, como também garantir uma cultura de integridade e valorização de comportamentos éticos.

Controles internos: a organização deve criar mecanismos e estruturas de controle para assegurar que os riscos sejam minimizados, tanto no nível interno quanto no externo. Os próprios registros contábeis e financeiros são usados para transparecer a realidade da organização.

Treinamento e comunicação formam o quinto pilar. O programa de compliance deve integrar a cultura de toda a organização. Para tanto, ao lado da adesão da alta administração, os colaboradores precisam entender os objetivos, as regras e o papel de cada um para que ele seja bem-sucedido. Portanto, é fundamental investir em treinamentos e na comunicação interna.

Uma vez que estejam conscientes sobre a missão do compliance, os colaboradores precisam de **canais de denúncia ativos** para alertar sobre violações ao Código de conduta. Ou seja, deve-se manter e-mails, telefones e outras formas de comunicação à disposição dos colaboradores.

Investigações internas: realizada uma denúncia, a organização precisa investigar qualquer indício de comportamento antiético e ilícito que tenha sido comunicado. Em seguida, deve-se tomar as providências necessárias, com as devidas correções e, conforme o caso, punições.

Due diligence/devida diligência: o programa de compliance não pode ficar restrito ao comportamento da organização. Fornecedores, representantes, distribuidores e outros parceiros devem ser submetidos a uma rigorosa devida diligência. Ou seja, é primordial avaliar o histórico de cada um deles antes de se estabelecer um contrato.

O penúltimo dos pilares cuida de sua manutenção: **auditoria e monitoramento**. Eles devem ser contínuos, avaliando sempre se está sendo bem realizado e se as pessoas estão, de fato, comprometidas com as normas, se cada um dos pilares está funcionando como o almejado.

E, por fim, não há compliance sem **respeito e igualdade**. Quais são os fundamentos da diversidade? O reconhecimento e a valorização do gênero, étnico-racial, LGBTQIAPN+, geracional e pessoas com deficiência são fundamentais para o avanço da sociedade e das organizações. Além disso, valorizar a origem de cada indivíduo não apenas exalta a diversidade, mas também fortalece a integração social e colabora para ambientes mais abertos, tolerantes e harmoniosos.

Referências bibliográficas:

OLIVEIRA, TOMAZ, “ Os 6 pilares da diversidade” in : <https://agenciandc.com.br/diversidade-eq-uidade-inclusao/os-6-pilares-da-diversidade/#:~:text=O%20reconhecimento%20e%20a%20valoriza%C3%A7%C3%A3o,para%20o%20avan%C3%A7o%20da%20sociedade>, consulta em 24 de junho de 2024.

<https://lec.com.br/os-10-pilares-de-um-programa-de-compliance/>, consulta em 25 de junho de 2024.

Simone Henrique é advogada, especialista em compliance e mestra em Direitos Humanos (USP).

* A opinião manifestada é de responsabilidade da autora e não é, necessariamente, a opinião do IES

Fonte: [Instituto Ética Saúde](#), em 25.07.2024.