

Por Rogéria Gieremek (*)



Ninguém faz nada sozinho. Assim, por mais bem-intencionado que seja o encarregado do Compliance, é necessário que tenha um ótimo relacionamento com as diversas áreas da empresa, como Jurídico, Análise de Riscos, Segurança da Informação, Auditoria e Recursos Humanos.

A parceria com Jurídico é um tanto óbvia, porque em vários pontos Compliance e Jurídico se complementam, como, por exemplo, com o Jurídico verificando os aspectos de legalidade e o Compliance, os reputacionais e relacionados a aspectos anticorrupção e antitruste, dentre outros. Outras áreas também são complementares ao Compliance, como Análise de Riscos, cuidando de mapear os principais riscos da companhia e as maneiras de mitigá-los; a Segurança da Informação, responsável por garantir que as melhores práticas de guarda e disponibilidade de dados sejam empregadas para uma resposta eficiente, no menor prazo possível; a Auditoria, encarregada de executar testes de controles para verificar a aderência das políticas às práticas da empresa e, por fim, o RH, entidade essencial e vocacionada para treinamentos, responsável pela seleção por valores e gestão de consequências.

Neste particular, podemos citar conhecida pesquisa que indica que, de todos os empregados de uma empresa, 10% jamais farão nada de errado na execução de suas funções, não importando as dificuldades que venham a enfrentar em suas vidas, seja em razão de seus valores pessoais ou familiares, seja em decorrência de seus medos de punições, terrenas ou futuras; 80% dependem do comportamento da maioria – se percebem que não há controles suficientes, que “todos” estão se beneficiando da fragilidade dos processos, então, também eles se sentem autorizados a fazê-lo; e, o restante, cerca de 10%, começam a trabalhar na empresa já com a intenção de aproveitar toda e qualquer oportunidade para levar alguma vantagem pessoal, financeira ou não.

Daí a necessidade de que exista uma política de conscientização de todos, empregados, terceiros, clientes, fornecedores e demais stakeholders, a fim de garantir que estejam bem cientes de seu papel na organização e as consequências advindas de suas ações, positivas ou negativas.

O RH, ao apoiar a escolha e a formação de profissionais e líderes, pode ajudar e muito a aumentar o número dos colaboradores honestos e éticos, aqueles que toda a empresa deseja ter em suas fileiras, contratando e preparando as pessoas que tenham os valores mais sólidos, num processo contínuo que considere e valorize tais aspectos.

O profissional de RH é vocacionado para realizar entrevistas e processos que evidenciem os verdadeiros ideais e anseios dos candidatos, não usualmente perceptíveis a profissionais com outra formação/expertise.

Compliance é, acima de tudo, cultura, a qual somente estará permanentemente internalizada no dia a dia da empresa com a participação colaborativa de Recursos Humanos, por excelência, o guardião da cultura e dos valores da empresa e que tem, no desenvolvimento das lideranças, uma das ferramentas mais potentes e eficazes para a disseminação do *tone at the top* (tom que vem de cima), desdobrando a todos os empregados a ideia de que os negócios aceitáveis e desejáveis são aqueles feitos com observância da lei e da ética.

(*) **Rogéria Gieremek** é Presidente da Comissão Permanente de Estudos de Compliance do IASP e Presidente da Comissão de Gestão de Terceiros do Instituto Compliance Brasil.

Fonte: [Jus Econômico](#), em 06.03.2016.