

Interação entre todos os gestores e confiança no canal de denúncias das empresas são necessárias à agenda ESG, concordam os especialistas da Semana ESG, promovida pela Insight



Sinergia entre todos os gestores e monitoramento constante do canal de denúncias das empresas devem estar no centro da agenda ESG no mundo corporativo. Essa foi uma das conclusões do painel “Conformidade e políticas de integridade”, realizado nesta quinta-feira (11/8), no âmbito da **Semana ESG: o Novo Paradigma Ético das Empresas**, evento virtual promovido pela Insight Comunicação. O painel foi mediado pelo jornalista e colaborador do Valor Econômico, Ricardo Lessa.

A diretora de Governança, Risco e Compliance da Eletrobras, Camila Gualda Araújo (foto), apresentou, em linhas gerais, o case de privatização da empresa, concluído recentemente.

“Temos uma diretoria muito sinérgica nas linhas de defesa da companhia. Trabalhamos não apenas com compliance, como estamos alinhados com a gestão de risco e o controle interno e com a

governança em si. A diretoria comandada por ela abarca as práticas de integridade. O programa de integridade, por sua vez, busca remediar os maus feitos do passado”, detalhou.

Para a executiva, a sinergia constitui fator chave para o sucesso dos projetos corporativos.

“Como temos uma sinergia entre as linhas de defesa na mesma diretoria, alinhamos as práticas de conformidade com a solução de controle interno, que está mitigando o risco. O risco enxerga a fragilidade da conformidade, e conseguimos trabalhar soluções que conversam entre si. Melhoramos as práticas de controle interno e reduzimos os problemas de fraquezas materiais. As diretorias separadas funcionam se conversarem entre si. É importante que sejam sinérgicas e tenham comunicação e agreguem valor à companhia”, ressaltou.

Governança ajudou a enfrentar greve durante o processo de privatização da Eletrobras

Camila, que também é conselheira de Furnas e Eletronorte, revelou o intenso trabalho da governança durante o processo de privatização, concluído em julho de 2022. Quando foi publicada a medida provisória relativa à privatização, em julho de 2021, ela tinha apenas sete meses de empresa.

“Tínhamos um projeto enorme nas mãos que precisava ser executado. Naturalmente, isso caiu nas mãos da governança. Ninguém tinha ideia da dimensão que era privatizar uma empresa como a Eletrobras e de todas as suas subsidiárias”, revelou.

Pessoas foram destacadas especialmente para a missão, concluída em menos de um ano: “Criamos um grupo de trabalho hardcore para conduzir o projeto. Seguimos a conformidade e as normas, observando os riscos, as leis, e as regulamentações. E tudo funcionou direito, pelas melhores práticas. Olhando para trás, realmente fizemos um trabalho muito bonito. Agora estamos suando para colocar a Eletrobras na realidade de uma empresa privada”, resumiu, classificando o trabalho executado como hercúleo.

Perguntada pelo mediador Ricardo Lessa sobre como a governança da Eletrobras encarou a greve dos funcionários e como negociou os pontos duros, Camila revelou que houve alguns atrasos, mas sem grandes prejuízos.

“Nesses dois meses de greve houve várias tentativas de negociação, sem sucesso. Nós nos apoiamos em quem permanecia em casa trabalhando. Estávamos no meio de um projeto. O empregado exerceu seu livre-arbítrio de aderir ou não à greve, e respeitamos essa opção. Tivemos atrasos, mas não perdemos prazos. Greve é uma opção individual”, esclareceu.

O consultor Deives Rezende Filho, contou como fundou a Condurú Consultoria, após atuar 40 anos no mercado financeiro em várias instituições, inclusive em bancos. Ele relatou sua experiência com políticas de integridade ao criar uma área de ética, código e comitê, no Itaú Unibanco, onde também usou o chapéu de ombudsman.

“Basta ter um ser humano ao seu lado que você terá um conflito. Criei, no Itaú Unibanco, uma estrutura para ajudar a resolver os conflitos. Depois, pensei, está na hora de seguir um caminho novo”, revelou o especialista, explicando como surgiu o símbolo e o nome de sua empresa de consultoria: “Condurú é uma árvore em extinção encontrada na Mata Atlântica. De grande estatura, é utilizada em recuperação de solo degradado”.

Segundo ele, quando descobriu a árvore condurú, pensou que tinha tudo a ver com a consultoria que eu queria montar. Como consultor, Deives participa da construção dos códigos de conduta das empresas, mas sem interferir em sua essência.

“Eu ajudo na construção do código de conduta ou de ética. Quando as empresas me chamam para escrevê-lo, eu digo que não posso porque quem faz a festa é que deve elaborar as regras da festa. Eu posso, sim, ajudar a consolidar, apoiar, fazer a facilitação. E o código de ética é um arcabouço,

deve ser simples, com quatro, cinco páginas. Depois colocamos as políticas correlatadas”, descreveu Deives.

Canal de denúncias deve ser acessível e passar confiança para os colaboradores

Os participantes debateram o papel do canal de operação de denúncias das empresas. “Precisa ser algo palatável. As pessoas devem conseguir acessar o canal e expor seu desconforto. Porém, muitas vezes, esse canal não é usado para o que se propõe, recebendo denúncias feitas para atingir alguém, sem substância. Isso é prejudicial para a iniciativa da transparência. Além de gastar o tempo de profissionais dedicados a apurar casos reais desse tipo de vendeta. Isso realmente acontece”, apontou a diretora da Eletrobras.

O canal de denúncias, que pode trazer à luz questões de assédio ou discriminação, não produz resultados do dia para a noite, ressaltou o consultor da Condurú.

“O canal precisa ter cases de sucesso para adquirir a confiança dos colaboradores. Imagine uma estagiária que está sofrendo assédio sexual. Como ela, muitas pessoas têm medo de represálias. A campanha deve esclarecer a verdadeira função do canal”, complementou Deives, revelando que a demanda por sua consultoria tem aumentado muito nos últimos anos em relação à governança, com foco em ética, por “motivos que vemos estampados na imprensa”.

O ex-presidente e conselheiro do Instituto Brasileiro Governança Corporativa (IBGC), Henrique Luz, lembrou os motivos que levaram ao aumento da adesão das empresas à agenda ESG:

“Pressão de investidores, mudanças climáticas, transformações da sociedade, ampliação da desigualdade social, crises econômicas e inovação tecnológica têm imposto uma quantidade significativa de desafios à existência das organizações”, observou. Ele, que atuou por 43 anos na PwC, também recordou o divisor de águas para a governança das corporações: os escândalos que abalaram os negócios nos Estados Unidos, no início dos anos 2000.

“O mundo vivenciou, logo no início do século, enormes escândalos corporativos dos EUA. Embora materializados por fraudes contábeis, o balizador de todos esses escândalos está no eixo da integridade. Na ausência do contexto ético, deliberou-se por enganar e ludibriar. Aqueles fatos acabaram por trazer modificações profundas na gestão dos negócios no mundo”, resumiu.

A partir de então, surgiram normas, como o monitoramento de canais de denúncias, gestão e controle de riscos.

“No Brasil, soma-se a isso os escândalos de corrupção na década passada, envolvendo tanto agentes públicos quanto agentes privados. Mas acreditar que o país passou por mudanças estruturais nos últimos anos, sem que tenha havido uma reforma política, seria muita ingenuidade talvez atroz”, comentou.

O sistema de compliance não deve estar sob responsabilidade única de um gestor ou de uma área específica, e sim de todos os agentes de governança daquela organização, ressaltou.

“A conduta ética se torna cada vez mais fundamental como balizador básico e fulcral, com honestidade, integridade, visão de longo prazo, responsabilidade, independência e preocupação genuína com os impactos causados por suas atividades. Esses são elementos basilares para o sucesso duradouro e sustentável das organizações”, conclui Henrique, que também é vice-presidente do conselho do Museu de Arte Moderna de SP e membro do conselho consultivo do MAM Rio.

Fonte: Insight, em 11.08.2022