

Por Pedro César Sousa Oliveira (*)



Com o mundo empresarial pautado pela ética e a integridade, os programas de compliance assumem um papel central na promoção de condutas apropriadas e na prevenção de comportamentos inapropriados dentro das organizações. Esses programas, embora estruturados formalmente por um conjunto de normas, políticas, processos internos e mecanismos de denúncia e auditoria, dependem fundamentalmente de um elemento intangível, mas essencial: a confiança.

É a confiança o alicerce sobre o qual os programas de compliance são construídos e operacionalizados. Sem ela, mesmo o mais robusto código de ética, as políticas detalhadas e os canais de denúncia eficientes se tornam ineficazes. A construção dessa relação em um ambiente corporativo complexo exige um esforço contínuo e a participação ativa de todos os envolvidos, da alta direção aos colaboradores.

O líder de compliance, ou compliance officer, desempenha um papel vital nesse processo. Como personificação do programa de integridade, ele serve como uma ponte entre as necessidades administrativas e operacionais da empresa, além de ser uma fonte de conhecimento sobre as estruturas e normas. A conduta dessa liderança pode influenciar significativamente a percepção de confiabilidade dos colaboradores nos processos de compliance e nos canais de denúncia, especialmente em organizações de menor porte.

O compromisso da alta administração com o programa de compliance é um pré-requisito para seu sucesso, e vai além da confiança, envolvendo decisões concretas para implementar e comunicar efetivamente o programa dentro da organização. A demonstração desse compromisso por meio de ações práticas e comunicações claras pode aumentar significativamente a confiança dos colaboradores no programa.

Isso pode ser alcançado selecionando e apresentando indicadores relevantes, que podem variar

desde aspectos econômicos, como passivos trabalhistas, até fatores comportamentais, como a confiança no canal de denúncias. A apresentação desses dados, preferencialmente em um formato de storytelling, pode reforçar a mensagem da importância e eficácia do programa.

Além dos indicadores quantitativos, é fundamental buscar dados qualitativos que possam ilustrar o impacto do programa de compliance na cultura organizacional. Relatos de colaboradores e análises específicas podem ajudar a humanizar os dados e demonstrar como o compliance está contribuindo para uma cultura empresarial pró-ética.

Para isso, diferentes estratégias de comunicação devem ser empregadas para abordar as preocupações específicas dos colaboradores, especialmente no que diz respeito à utilização do canal de denúncias. É importante ajustar os fluxos de denúncia, garantir a anonimidade e a segurança dos denunciantes, e comunicar claramente os valores e as normas da empresa. Por meio de treinamentos e momentos de aprendizado, é possível reforçar que desvios comportamentais não serão tolerados.

Como vimos, a construção de confiança em programas de compliance é um processo multidisciplinar que requer a combinação de liderança eficaz, o compromisso da administração, a comunicação estratégica e a demonstração de resultados.

A solidez dos processos internos, a atuação ética constante e uma comunicação efetiva são pilares intransponíveis para o sucesso de qualquer programa que vise aprimorar a cultura ética dentro das organizações. Por meio dessas estratégias, é possível não apenas promover uma conduta ética, mas também fortalecer a integridade corporativa como um todo.

(*) **Pedro César Sousa Oliveira** é consultor pleno de Inteligência Corporativa da Aliant, empresa especializada em soluções para Governança, Compliance, Ética, Privacidade e ESG.

Fonte: Image, em 06.03.2024