

Ética e Compliance

A lei 12.846/13, conhecida como “lei anticorrupção”, entrou em vigor em fevereiro de 2014 e avivou a discussão sobre o tema nas empresas e sobre a necessidade de ter eficazes sistemas de “Compliance”

Esta lei prevê processos, a cargo do poder executivo, contra empresas privadas, com penalidades e multas, que podem chegar até 20% do faturamento bruto do último exercício anterior à instauração do inquérito, nunca inferior à vantagem obtida, quando for possível a sua determinação, sem eliminar a aplicação das sanções penais já previstas na lei 5.429/92.

Estes atos de corrupção são aqueles que podem ser considerados lesivos à administração pública, nacional ou estrangeira, atentando contra o patrimônio público, nacional ou estrangeiro, princípios de administração e compromissos internacionais do qual Brasil seja signatário.

Esta lei é importante porque responde compromissos já assumidos na OCDE na ratificação da convenção sobre combate a corrupção de funcionários públicos em transações internacionais.

Vem também na linha da “*Foreign Corrupt Practice Act – FCPA*” dos Estados Unidos, ou a “*UK Bribery Act*” do Reino Unido, assim como mecanismos de controle adotados por organizações internacionais como World Bank e FMI, na análise de financiamentos para países que toleram práticas de corrupção.

Houve amplo e longo debate sobre detalhes da sua aplicação, mas, constitui um âmbito legal de grande repercussão. O tema continua válido.

Voltando-nos às organizações, é uma exigência que elas conheçam a natureza dos riscos a que podem estar sujeitas, e desta forma poderão desenhar e implementar um processo que deve satisfazer às necessidades em Ética e “Compliance”.

Este processo deve estar adequado com as realidades com as quais cada organização se defronta no seu cotidiano, e não deve constituir um evento isolado, mas um processo permanente que consolide permanentemente a sua reputação.

Deve contemplar uma gama muito ampla de tópicos, como as conformidades com as exigências legais e regulatórias, aderência com o propósito, missão e políticas da empresa, diretrizes financeiras, gestão da informação, políticas em tecnologia, desenvolvimento de produtos e serviços, distribuição dos produtos e serviços, políticas comerciais, ciclo de vida, impactos no meio ambiente, aspectos de segurança e saúde no trabalho.

Resumidamente, são áreas de atuação da “Compliance”:

- Gestão dos riscos (identificação, classificação, categorização, origem, natureza – estratégicos, operacionais, financeiros, etc., - tipificação – tecnológicos, ambientais, de conformidade)
- Avaliação, medida e tratamento de riscos,
- Mecanismos de informação e comunicação internos e externos.
- Processos anticorrupção, propina e antifraude: definição e implementação, planos de ações preventivas e corretivas, administração de crises.

- Certificações (processos, logística, qualidade, terceirização de serviços, contratações, etc.)
- Normas e regulações locais, internacionais, (ISO, ABNT, SOX, Basileia, OCDE, GRI, etc.), análise de aplicação por tipo de indústria e setor de atividade econômica,
- Compliance e Governança (estrutura, papéis, relação hierárquica, relação com órgãos de controle e fiscalização, internos e externos, comitês e órgãos de Gestão, etc.)

O âmbito de atuação mais relacionado com a deliberação ética compreende:

- Ética e Governança (Formas e mecanismos de deliberação, grupos, comitês, participantes, papéis, responsabilidades, envolvimento das equipes de direção,)
- Follow-up das deliberações, indicadores de progresso.
- Canais de comunicação.
- Relações com as partes interessadas, compromissos e acompanhamento.
- Formalização (Elaboração, revisão do código de ética e/ou conduta, processos participativos, definição de expectativas, validação e implementação)
- Planos de formação, multiplicadores, ações permanentes, programas, etc.

Um critério errado para incorporar as discussões sobre a lei, é ver como se adaptar para se defender.

Um caminho muito mais eficaz - e enriquecedor - é ver como construir uma cultura ética que seja reconhecida interna e externamente como prioritária e basilar da organização e minimize ao máximo as “tentações” dos colaboradores – em qualquer nível da estrutura – na adoção de práticas não aceitas.

Este percurso nos permite algumas considerações, que ao mesmo tempo constituem uma provocação para a reflexão:

- As pessoas – os reais sujeitos éticos – por natureza tendem a ser cada vez mais éticos quando trabalham em um ambiente propício para atuar de forma ética,
- Este ambiente compromete as equipes e consolida uma identidade (ou seu contrário).
- As atitudes, comportamentos e relacionamentos transcendem o cumprimento do que está previsto no âmbito legal, sempre exigem uma deliberação, uma escolha prévia para a ação concreta,
- A criação de uma cultura ética nasce da liderança, mas se consolida e permanece quando toda a organização a suporta e enriquece. É uma construção permanente.



- Embora seja importante a preparação de códigos de conduta e programas de formação no âmbito da ética, eles não demonstram uma cultura se não são consequência da mesma.
- A deliberação ética sempre é uma área de desconforto. As decisões éticas são complexas e ambíguas e não só compreendem a deliberação e a escolha, mas também a sua execução.

Alberto A Perazzo
Socio Diretor TDCCap