

Opinião: Programa de compliance de “fachada”, melhor não ter

23/10/2017

No mercado empresarial atual eles estão em destaque, a percepção geral é que esses são os temas da moda e que vão dar a nota do que será o ambiente corporativo no futuro: a governança corporativa e o *compliance*.

Ambos são conceitos que se complementam e, não raro, se confundem. Sem ter a pretensão de definir cada um num curto espaço, o que seria verdadeiro desserviço, limitemo-nos a fixar que cada qual contempla aspectos essenciais às empresas: gestão organizada e informada, cumprimento de normas, auto regulação dentro dos limites legais, prevenção de condutas indesejadas, eficiência econômica e, não poderia deixar de ser mencionado, ética corporativa.

São esses os elementos que, no plano ideal, levariam a um mundo de negócios melhor. É bem verdade, entretanto, que um dos grandes incentivos para que as empresas tenham definitivamente se interessado em criar estruturas de governança e estabelecer seus departamentos de compliance foi, em primeiro lugar, a vantagem competitiva que permitia maior facilidade em fechar contratos com empresas estrangeiras já adeptas de tais estruturas e, recentemente, a legislação recém vigente no Brasil, tal qual as severas alterações na Lei de Lavagem de Capitais e a criação da Lei Anticorrupção (oportunamente também chamada de Lei da Empresa Limpa).

Mais que isso, outro incentivo óbvio para a corrida pela ética profissional foram as várias investigações da Polícia Federal (com seus apelidos cativantes, heróis questionáveis e prisões televisionadas), posto que empresário nenhum quer ver seu negócio nas manchetes ou a si mesmo retratado como criminoso, sendo então aconselhável a criação de barreiras de proteção à responsabilidade individual dos altos executivos.

Daí a impressão inicial é de que a formação deste cenário é deveras positiva. Bem, quase isso. Não podemos olvidar da existência dele, o famoso jeitinho brasileiro. Em linha com esse “ícone” da cultura nacional, é absolutamente comum que empresas que se prestem a estabelecer a estruturas de controle apenas no papel, estabelecendo um *compliance* de fachada, com programas de integridade superficiais e códigos de conduta que não são praticados.

A fantasiosa versão “para inglês ver” da ética corporativa é sintoma de algo que falta no mercado empresarial: a cultura de realmente estar em conformidade, e não apenas de parecer estar.

Essa preocupação está, inclusive, bem retratada no guia de programas de *compliance* editado pelo Conselho Administrativo de Defesa Econômica[1]. O guia do Cade faz referência expressa à discussão da efetividade que se contrapõe à constituição de programas “de fachada”, sendo que estes últimos serviriam apenas para simular um interesse irreal de comprometimento. E é fato — a adoção formal de estruturas de controle não significa automaticamente cumprimento

ou eficácia deles.

Ora, uma vez que os benefícios do estabelecimento de um programa de *compliance* são bastante sedutores, há expectativa (ilegítima) de ganho implementação de um programa superficial sem correspondência prática orientado a usufruir, por exemplo, de atenuações em caso de condenação. Qualquer estrutura de governança corporativa, sistema de *compliance* ou programa de integridade que não encontre repercussão da liderança, não influa na cultura da empresa ou seja sistematicamente ignorado pelos colaboradores nada mais é do que uma bela fachada.

Exemplos práticos de empresas que assumem publicamente uma postura alinhada a valores inerentes à governança corporativa e *compliance*, quando na realidade tramam práticas comerciais abomináveis e temerosas ilegalidades não faltam, inclusive com recente escândalo nacional envolvendo ex-procurador federal.

É preciso ter consciência de que a ética empresarial não é verdadeiramente exercida se deixada na prancheta, códigos de conduta e política são inúteis se não acompanhados de mudança na cultura do corpo diretivo da empresa, dele fluindo a todos os colaboradores, e de nada adianta não dar efetivos poderes de supervisão e punição aos designados como responsáveis pelo controle da estrutura de conformidade.

Bem por isso a legislação alerta que o *compliance* para ser considerado existente — e a empresa merecedora dos benefícios previstos na norma — deve ser efetivo. Se não há mudança de cultura, não há efetividade. Se não há respeito às estruturas e atuação honesta, não há *compliance*, não há governança corporativa, não há esperança de um mundo de negócios melhor.

Assim, tanto pelo estímulo do valor agregado à imagem empresarial e das facilidades de contratação com empresas estrangeiras adeptas de normas como o *FCPA* e o *UK Anti-Bribery Act*, quanto pelo estímulo previsto pela Lei da Empresa Limpa e pela blindagem contra práticas que possam expor a empresa e seus executivos aos julgamentos da Justiça e da imprensa, a efetiva adoção de práticas de *compliance* e governança corporativa é medida que se impõe no cenário atual.

Com o auxílio de advogados competentes — e que não estejam eles mesmos envolvidos em práticas escusas —, podem as empresas adentrarem um novo cenário econômico e começar a implantar mudanças que, aos poucos, irão fazer parte integrante da cultura empresarial brasileira, dando fim ao infame “jeitinho” e dando lugar a executivos admirados no Brasil e no exterior.

[1] Disponível em: http://www.cade.gov.br/acesso-a-informacao/publicacoes-institucionais/guias_do_Cade/guia-compliance-versao-oficial.pdf

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2017-out-23/opinio-programa-compliance-fachada-melhor-nao/>