Subi ao palco da Expo Compliance 2026, em São Paulo, com uma provocação prática: "*estamos obcecados com a armadura corporativa, mas esquecemos de treinar e conscientizar quem a veste.*"

Nas minhas andanças por organizações no Brasil e nos Estados Unidos, tenho presenciado um paradoxo perigoso. O investimento em pesadas estruturas documentais não têm sido suficientes para impedir que violações aos valores morais continuem destruindo reputações e negócios.

Para ilustrar essa fragilidade, resgatei a milenar parábola da casa construída na rocha e da casa construída na areia, pois a dinâmica nas empresas é exatamente a mesma.

No seu contexto original, a metáfora de Jesus ilustra a importância de colocar os ensinamentos em prática: quem ouve as palavras e as aplica na sua vida é comparado ao homem prudente que constrói a sua casa sobre a rocha, garantindo um alicerce sólido que resiste às tempestades. Por outro lado, quem ouve e não pratica age como o homem insensato que constrói sobre a areia, resultando na ruína da casa quando surgem as adversidades.

Uma organização que baseia seu programa apenas em manuais exaustivos e burocracia constrói sua cultura na areia. O funcionário lê as políticas e conhece as regras, mas, quando vem a tempestade, seja a pressão de um líder tóxico ou a urgência inegociável de bater a meta do trimestre, o alicerce cede. Na primeira crise, ele esquece a teoria, cede ao desespero e toma decisões violando frontalmente os valores da empresa.

Para construir a casa sobre a rocha, o compliance precisa transcender a regra e moldar o comportamento, resgatando a robustez da filosofia clássica.

A fundação começa com **Sócrates** e a necessidade vital do autoconhecimento, que atua como o único escudo capaz de bloquear as perigosas desculpas e racionalizações que usamos para justificar pequenos atalhos.

Sobre essa base, **Aristóteles**, na ética das virtudes, nos lembra que a integridade não é um treinamento anual, mas um músculo forjado pelo hábito. A cultura ética só sobrevive se fazer o certo se tornar rotina.

Já **Platão** eleva o propósito ao exigir que cada decisão individual proteja a *pólis*, a nossa empresa, superando qualquer egoísmo de metas departamentais.

E, quando a pressão tentar corroer essa base, o imperativo categórico de **Immanuel Kant** surge como o teste de resistência definitivo: antes de ceder, o profissional deve se perguntar se a organização continuaria de pé caso absolutamente todos os funcionários tomassem a atitude que ele está prestes a tomar.

No entanto, sabemos que a mente humana se fatiga e, no caos de um fechamento de mês, o julgamento autônomo pode falhar. É exatamente aqui que entram os *nudges*, ou empurrões comportamentais, atuando como a verdadeira arquitetura da escolha no nosso sistema nervoso corporativo.

Em vez de apostar exclusivamente no medo da punição ou na leitura de regras exaustivas, o design

do ambiente de trabalho passa a facilitar instintivamente o caminho da integridade.

Na prática, isso significa criar uma fricção positiva, como um alerta de sistema que faz o usuário pausar por três segundos antes de aprovar um desconto fora do padrão, exigindo uma justificativa ativa. Significa colocar o compromisso com a honestidade no topo de um formulário de reembolso, antes mesmo que o funcionário comece a preenchê-lo, ou configurar limites éticos como o padrão inegociável nos softwares de aprovação. O *nudge* não anula o livre-arbítrio, mas utiliza a psicologia humana para tornar a atitude ética a rota de menor resistência.

A verdadeira integridade não exige estruturas pesadas e labirínticas que asfixiam a operação. Ao unirmos a clareza moral inegociável de Kant ao design inteligente e acolhedor dos *nudges*, o básico bem feito ganha tração e cria raízes profundas. Afinal, o básico bem feito cria cultura, desperta a consciência e promove a coragem de fazer o certo todos os dias.

E o que é esse básico? É a liderança dando o exemplo (*Tone at the Top*), comunicação clara (sem juridiquês), consequências justas para desvios e um canal de denúncias que realmente funcione.

Para concluir: não é somente o que está escrito nos normativos de compliance e no código de conduta, é como as pessoas se comportam durante suas atividades diárias, incluindo o relacionamento com o público interno e externo.

A verdadeira cultura de integridade é vivida no dia a dia. Não que um programa de integridade estruturado não seja importante, mas, para ser efetivo, é preciso criar uma atitude que transcenda a documentação.

É preciso mover o compliance do campo do **TER** para o campo do **SER**.

E na sua empresa, como vocês trabalham esses conceitos?

Seja feliz!

(25.09.2026)