

Presenciamos na última década uma onda de Compliance no Brasil ancorada nos temas de integridade e anticorrupção, que ganharam destaque com o Mensalão, a Lava Jato e a Lei 12.846/13, conhecida como Lei Empresa Limpa ou Lei Anticorrupção. Antes, restrito às multinacionais e setores regulamentados, como o financeiro, o Compliance avançou para outros segmentos e abarcou novas temáticas, como a prevenção à lavagem de dinheiro e o antitruste.

Já nos últimos dois anos, o destaque se voltou à privacidade e proteção de dados pessoais em razão da LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais), que entrou em vigor no Brasil. E, durante a pandemia, com o posicionamento de investidores e do mercado financeiro, o ESG (Ambiental, Social e Governança, em português) voltou a ganhar os holofotes.

Nesse contexto, é fundamental reforçar que o Compliance precisa dar um novo passo. Estamos falando do Compliance Sustentável. É preciso deixar claro que Sustentabilidade e Compliance são parceiros e têm pontos em comum. Porém, eles não são a mesma coisa. A criação de pontes para que juntos se fortaleçam e criem sinergias promoverá uma aliança estratégica que fará diferença nas organizações. Com esta união, criaremos um futuro baseado na ética e no respeito, que são pilares fundamentais de qualquer Programa de Compliance e, também, do Programa ESG efetivo.

O Compliance, por padrão, preocupa-se com o cumprimento de leis, regulamentações e políticas internas, além de disseminar uma cultura de integridade dentro da organização, que inclui a proteção da reputação da empresa. Nesse contexto, é importante estar atento para ampliar o universo de riscos tratados e gerenciados, incluindo os ambientais e os sociais, que inclui as questões trabalhistas, por exemplo. Lidar com o trabalho remoto, retorno ao escritório, aplicação de testes de Covid-19 em colaboradores e vacinas, assim como gerir resultados, mostram que o contexto atual traz novidades que precisam ser endereçadas e devem estar no radar.

Outro ponto relevante são os trabalhos de gestão de riscos corporativos. É fundamental integrar essa visão com a análise de materialidade. Esta é uma lacuna relevante, dado que muitas empresas têm apenas parte do material e, quando têm ambos, não geram uma visão única para mostrar de fato os riscos mais relevantes. Por exemplo, mudanças climáticas, uso de água e biodiversidade são itens que tipicamente aparecem na análise de materialidade, mas não na matriz de riscos do negócio. O conhecimento em gestão de riscos é condição para um bom diagnóstico e para a evolução de um Programa ESG. Por isso, os profissionais de GRC (Governança, Riscos e Compliance), que têm esta competência, precisam mergulhar no mundo do ESG.

Políticas precisam ser elaboradas, treinamentos e ações de comunicação precisam ser feitos e a experiência em gestão de mudança do profissional de Compliance pode ser um aliado das organizações. Vemos muitas empresas, por exemplo, investindo na diversidade e inclusão com a criação de comitês e ações de conscientização. Esta é uma ação que pode partir da área de Sustentabilidade, mas também do RH ou do Compliance, contando com uma equipe multifuncional.

O relatório de sustentabilidade é outra atividade crítica. A entrada dos profissionais de GRC serve para trazer maior confiabilidade aos números e dados apresentados, com a automatização do processo, combate ao conflito de interesses, adoção de controles internos e auditoria. Pensando na ética e transparência, as organizações devem ser incentivadas a mostrarem o seu status real, o que é positivo e que já é feito hoje, mas também os pontos que precisam ser aprimorados e são relevantes para o seu negócio e setor de atuação. O Compliance deve ser um aliado neste processo, combatendo o *greenwash*, ou seja, quando uma empresa busca vender a imagem de ser sustentável sem de fato ser.

Por fim, o Compliance pode ser a área para ajudar a estruturar o Programa e a função de Sustentabilidade, quando ela não existir dentro da empresa, apoiando nos primeiros passos estruturados. Pode se utilizar de seu acesso à alta direção da empresa para gerar conscientização e buscar patrocínio, assim como pode ser parceiro do RH ou de qualquer outra área que lidere a iniciativa. Afinal, o mais importante é que cada organização evolua na temática ESG e que o

compliance também seja sustentável.