

# Guia do Compliance Acessível

Como falar sobre conformidade legal com a sua equipe



# Índice

1

Por que o Compliance está se tornando protagonista?

**pág. 3**

2

O papel do Compliance não se limita à área em si

**pág. 5**

3

Treinamentos de Compliance: Por que rever os modelos tradicionais?

**pág. 11**

4

Práticas para tornar a conversa produtiva

**pág. 14**

5

Dar ferramentas para que as pessoas colaboradoras lidem com as complexidades do dia a dia no trabalho

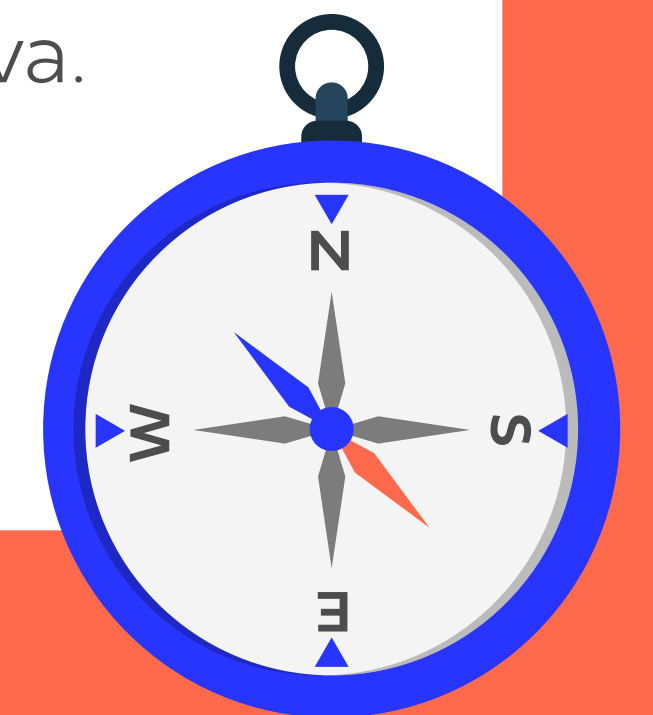
**pág. 21**

## Introdução

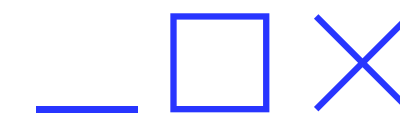
Tradicionalmente, o Compliance tem como prioridade definir regras e estruturas internas para que as empresas estejam em dia com legislações e regulamentações.

Ainda que o objetivo central seja prevenir riscos e evitar prejuízos financeiros e de reputação, é importante observar o movimento do mercado e **se atualizar de acordo com as expectativas relacionadas a programas efetivos de Ética.**

Profissionais da área têm se aproximado de temas como **Cultura Organizacional**, servindo de bússola para que lideranças e equipes caminhem em direção a melhores práticas de Governança Corporativa.



## COMPLIANCE PROTAGONISTA



A tendência é que **uma comunicação cada vez mais acessível e horizontal se torne atribuição importante do setor.**

Dessa forma, a organização como um todo será educada em relação ao funcionamento e ao valor entregue pelo Compliance.

## 1. Por que o Compliance está se tornando protagonista?

Abordar os temas relacionados à área de forma mais amigável desconstrói a ideia de que o Compliance é apenas um **incômodo burocrático**.

Na verdade, um Programa de Ética integrado de forma estratégica e efetiva nos processos da organização tem grande influência na eficiência das equipes e na reputação e credibilidade da empresa.

O problema é que grande parte da estrutura organizacional não sabia reconhecer tal importância, os efeitos positivos a médio e longo prazo nem sempre surtiam efeito. Hoje, ainda temos grandes problemas relacionados à conformidade e conduta no mercado de trabalho brasileiro por conta dessa perspectiva.

**A área ainda deve dar alguns passos para se adequar às demandas éticas atuais e novos modelos de negócio do mercado.**

O gerenciamento de informações e a análise de dados, por exemplo, ajudam lideranças a terem maior visibilidade de problemas e pontos de atenção.

Neste sentido, ferramentas tecnológicas aparecem como soluções inovadoras para ajudar empresas a irem além da conformidade legal.



## 2. O papel do Compliance não se limita à área em si

Muitas áreas ainda enxergam o Compliance como uma fonte de proibições e regras, o que fortalece a ideia rasa de que suas atribuições se limitam a burocracias jurídicas e prevenção de danos.

Ainda que mitigar riscos a organização seja uma função essencial para o bom funcionamento do negócio, repensar o papel do profissional de Ética traz uma grande oportunidade: **tornar a empresa mais confiável e atraente.**

A seriedade em relação a integração de programas efetivos de compliance abre uma grande vantagem competitiva no mercado.

*“O Compliance pode levar a empresa até certo ponto, ajudando a gerenciar os riscos de conformidade previstos. O foco em Cultura e Ética leva a empresa além, ajudando a gerenciar as imprevisibilidades dos riscos de conformidades.”*

**– Deloitte, “Compliance through leadership”**

●

Criar uma cultura de Compliance significa equipar cada pessoa colaboradora com ferramentas e habilidades necessárias para a construção de um ambiente de trabalho de confiança.

O resultado: um espaço seguro em que podem desempenhar suas funções com segurança.



É interessante pensar a atividade do Compliance sob a ótica de Gestão de Comportamentos.

A forma como a área se responsabiliza pelo cumprimento de regras e procedimentos internos define condutas que devem ou não ser encorajadas dentro da empresa.



Para que isso aconteça de forma efetiva, é preciso traçar o objetivo de **manter assuntos de Ética e Compliance como atribuições da empresa inteira.** Desta forma, todas as áreas têm a responsabilidade de implementar elementos de compliance e promover um ambiente ético.

Quando todas as áreas trabalham com uma compreensão clara dos requisitos de conformidade, as chances de aumentar a produtividade dos times e evitar violações são maiores.

Empresas que voltam esforços para criar ambientes seguros permitem que suas equipes trabalhem sem maiores preocupações com desvios éticos e de conduta.

Aqui, o direcionamento de esforços para criar uma cultura organizacional de confiança também entra na equação. Ainda que fornecedores e investidores não vivenciem a rotina do dia a dia no trabalho, é interessante que **reconheçam dentro do relacionamento os valores propostos pela empresa.**

Para isso, associar o programa de conformidade a uma comunicação acessível e clara aparece como ferramenta valiosa na gestão de terceiros, uma vez que reflete diretamente no desempenho ético de todas as equipes.

## **Integridade e transparência: Compliance e as relações comerciais**

A gestão de relações com stakeholders também é influenciada pela integração do Compliance na organização. Boas práticas internas devem assegurar a integridade e transparência em relação a terceiros.

É dever do Compliance garantir que as pessoas envolvidas sigam - e compreendam - todos os critérios de Governança, leis trabalhistas, além de outras normas e regras.

Aqui, o direcionamento de esforços para criar uma cultura de confiança também entra na equação. Ainda que *stakeholders* não vivenciem o dia a dia no trabalho, é importante que **reconheçam e respeitem os valores propostos pela empresa.**

Para isso, associar o programa de conformidade a uma comunicação acessível e clara aparece como ferramenta valiosa na gestão de terceiros, uma vez que reflete diretamente no desempenho ético de todas as equipes além de orientar comportamento esperado daqueles que se relacionam com a organização

### 3. Treinamentos de Compliance: por que rever os modelos tradicionais?

A forma como muitas empresas conduzem os treinamentos de Compliance transmite às demais equipes a ideia de que servem apenas para “cumprir obrigatoriedades”.

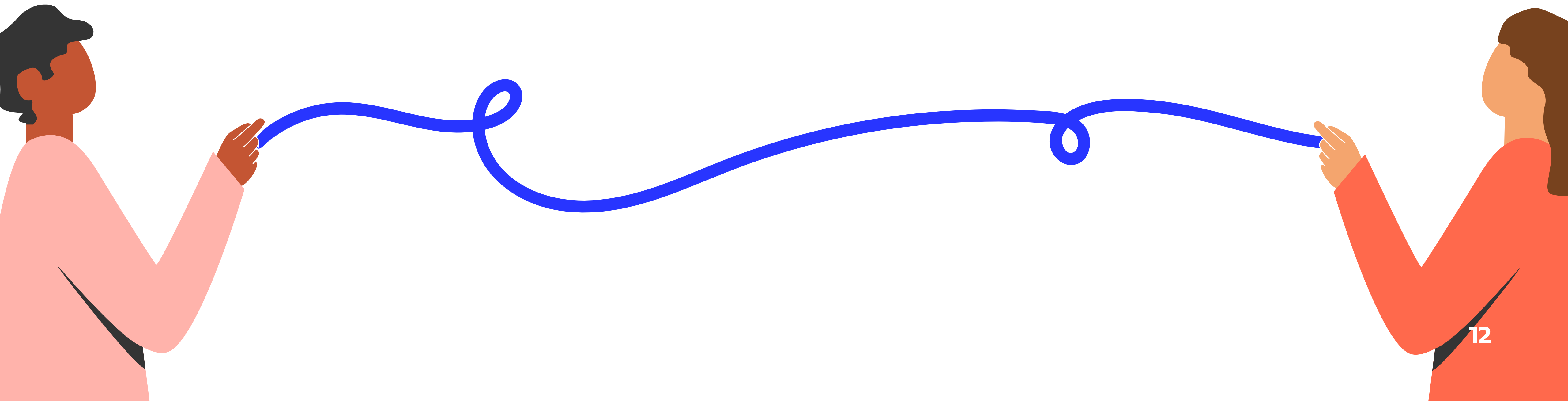
Nesta lógica, alguns pontos falhos se tornam obstáculos para uma comunicação efetiva da área com o resto da empresa, aumentando os índices de desvios de conduta.

Treinamentos devem ser pensados e desenvolvidos de forma customizada para cada negócio, retratando riscos reais que a organização pode enfrentar.

Para que as equipes possam enxergar na prática os ganhos de seguir determinado procedimento, a comunicação não pode se limitar ao “juridiquês”, conceitos técnicos, regras e proibições.

Tornar a conversa sobre conformidade interessante e acessível para que as pessoas colaboradoras estejam engajadas é responsabilidade das lideranças. Colocar a participação nos treinamentos como parte das metas ou do critério de avaliação anual das equipes pode ser uma boa estratégia de incentivo neste sentido.

Além disso, é importante ter atenção à periodicidade em que acontecem. Elaborar treinamentos de forma cumulativa, e não pontual ou isoladamente, aumenta a eficácia da integração.



O cenário regulatório sempre muda e exige um acompanhamento constante para responder com práticas de conformidade adequadas.

Transformar a cultura de uma empresa para que ela tenha um Programa de Compliance como pilar requer consistência e compromisso a longo prazo, e isso deve ser sustentado pela combinação certa de pessoas e ferramentas.





## 4. Práticas para tornar a conversa produtiva

### Busque projetar cenários reais

Associar um treinamento de Compliance a cenários reais, comuns do ambiente de trabalho, faz com que as pessoas colaboradoras consigam aplicar os aprendizados em seus próprios contextos.

Trazer cases de outras companhias é uma maneira de criar conexão entre a realidade da sua empresa e possíveis problemas de má conduta, por exemplo.

Aqui, o importante é criar identificação entre as equipes e os assuntos abordados, fazendo com que estas pessoas se sintam mais confortáveis em reconhecer e reportar casos de mau comportamento.

**Que tal um exemplo para ajudar?**



Imagine que algumas situações recorrentes de discriminação racial aconteceram dentro da empresa e o Compliance precisa guiar um treinamento. Faz mais sentido que as pessoas entendam como a discriminação pode impactar a performance da equipe bem como a criação de um ambiente de trabalho seguro ao invés de apenas contextualizar leis que proíbem a discriminação.



### **Torne a conversa um momento de troca**

Incentivar a participação e interação durante os treinamentos enriquece o aprendizado e retém a atenção das pessoas colaboradoras. Se considerarmos o ambiente online, a prática cria um envolvimento com quem está do outro lado da tela.



Nossa dica aqui é: abra espaço para perguntas, debates, pesquisas durante o papo, gamificação. É importante ainda fortalecer a ideia de que aquele é um espaço seguro para o diálogo e para isso, uma linguagem amigável aliada a um design conceitual podem ajudar.



## Elimine o estigma sobre temas sensíveis

Alguns assuntos são mais difíceis de serem discutidos, e isso é inegável. Ainda sim, o desconforto criado por entrar em temas sensíveis é um pequeno preço a se pagar para trazer à tona desvios comuns de conduta dentro dos ambientes de trabalho.

Existe a ideia do que é ou não aceitável dentro daquele espaço? Sim. Mas é necessário assumir uma postura ativa para combater problemas de comportamento. Abrir esse tipo de discussão deixa claro o compromisso da empresa.

Mas calma! Não basta apenas puxar um bom papo sobre esses assuntos. É importante que seja feito com empatia e estudo para que não fira a liberdade e individualidade de cada pessoa. E a dica mais importante: estude muito e converse com especialistas.

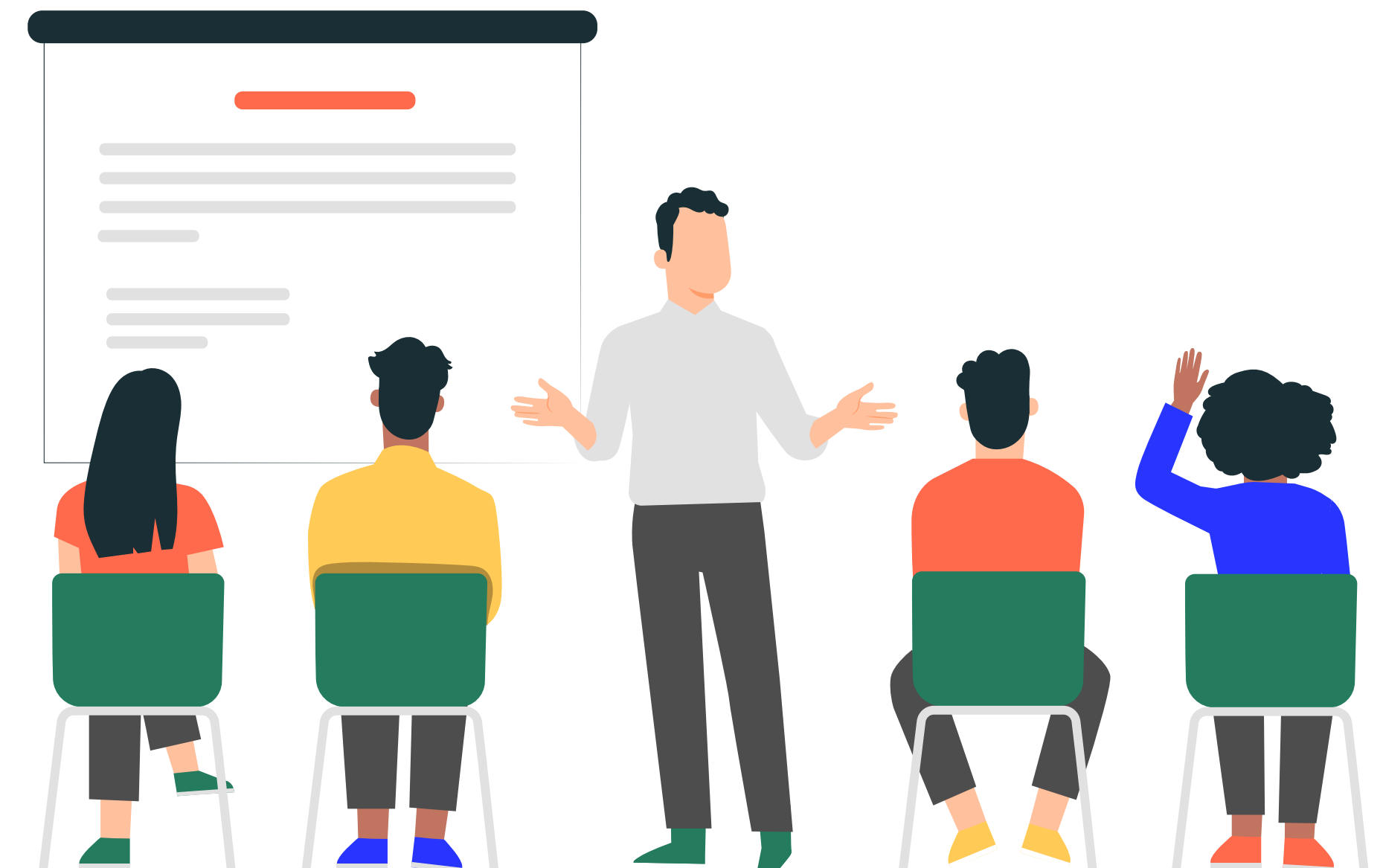


## **Passa direto pelo “proibir” e vá até o “fazer entender”**

Uma empresa pode ter que lidar com medidas punitivas por não conformidade quando se trata do comportamento de suas pessoas colaboradoras, incidentes de segurança, denúncias de fraude, etc.

A postura punitivista é um ponto de partida e, claro, é muito importante para criar limites e regras dentro do ambiente de trabalho. Porém, transmitir uma mensagem “anti-” estimula mudanças apenas até certo ponto, uma vez que não necessariamente cria uma cultura segura.

Neste caso, se a abordagem da sua empresa for apenas punitivista, as pessoas sentirão medo mas não respeitarão de fato a ética criada naquele espaço. É preciso educar, conversar, acolher e para casos que cabem uma punição, fazê-lo, porém como complemento e em conjunto com outras ações.



### **Use um tom de voz democrático / abra mão do juridiquês**

Imagine que sua empresa está com uma demanda urgente de treinamentos anti assédio por conta de alguns padrões de comportamento que estão prejudicando a cultura organizacional.

Então o time de Compliance prepara um excelente treinamento dentro dos termos da lei, reúne toda a equipe e o apresenta com os termos mais específicos dentro do universo jurídico.

Por um instante, a pessoa responsável por guiar o treinamento se dá conta de que pouquíssimas pessoas estão prestando atenção e muitas estão com um ponto de interrogação representado em sua expressão facial. E após este extenso papo, nada muda.

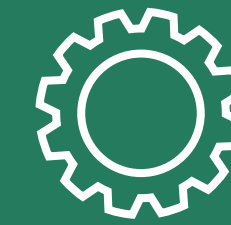
Poderia ser uma situação hipotética mas é também o que acontece em muitas organizações porque o vocabulário usado para abordar determinados temas não é acessível. Uma comunicação eficiente é aquela que garante que todas as pessoas conseguirão entender o que foi dito e não apenas escutar.





## 5. Dar ferramentas para que as pessoas colaboradoras lidem com as complexidades do dia a dia no trabalho

Atritos de convivência, problemas de comportamento e desvios de conduta são pontos comuns em todas as empresas. É importante que as equipes tenham autonomia/conhecimento das políticas e regulamentações.



Veja algumas ferramentas indispensáveis em seu programa de compliance e que devem estar acessíveis à sua equipe:

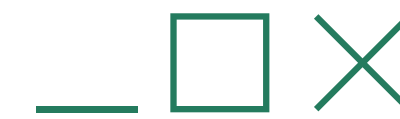
Um bom código de ética e conduta, escrito com uma linguagem clara e democrática para que todos e todas possam compreender;

Processos bem definidos e explícitos sobre o fluxo de resolução de demandas do compliance e sua importância.

Um canal de escuta e denúncia como a SafeSpace, com diversas opções de relatos. Só assim a área de compliance terá entendimento dos pontos que precisam de atenção;

Acesso a material educativo que explique más condutas e como lidar com essas situações;



**LEMBRE-SE SEMPRE:**

**O tom vem do topo!** O compliance é capaz de guiar a empresa para as melhores práticas de compliance. Isso significa treinar C-level, gestão e lideranças para que sejam capazes de reproduzir as melhores práticas para seus times.

Chegou o momento do compliance ser protagonista na construção das organizações e transformar o mercado de trabalho com culturas de confiança.

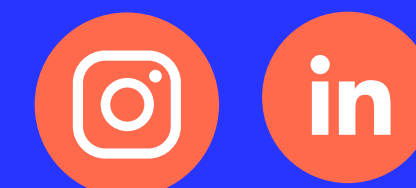
ABRIL / 2022

Um canal de denúncia neutro e confiável. Identifique padrões de comportamento antes que escalem, e diminua riscos e danos para a sua empresa. Vamos te ajudar na implementação e divulgação interna, reduzindo o trabalho manual das equipes de compliance e recursos humanos.

**Fale com nosso time de especialistas**



marketing@safe.space  
+55 (11) 5197 - 9971  
www.safe.space



Oferecemos estratégias de inclusão (D&I), permanência, diversidade e equidade para cada organização.

Atuamos preventivamente, com formação e capacitação, e também no tratamento de incidentes, de forma ágil e acolhedora.

**Fale com nosso time de especialistas**

ABRIL / 2022



[contato@gemaconsultoria.com](mailto:contato@gemaconsultoria.com)

+55 (11) 5197 - 9971

[www.gemaconsultoria.com](http://www.gemaconsultoria.com)

