

Área Temática: Administração Geral

DIRETOR DE COMPLIANCE, UMA NOVA E VALORIZADA PROFISSÃO.

AUTORES

CAMILA CINTRA MOURA

UFU/FACIP-Universidade Fed. de Uberlândia/Fac. de Ciências Integradas do Pontal
kmillaaaa@hotmail.com

FRANCISO PEREIRA CINTRA NETO

UFU/FACIP-Universidade Fed. de Uberlândia/Fac. de Ciências Integradas do Pontal
fnnetto@hotmail.com

RESUMO

A profissão de Diretor de Compliance pode ser apontada, de acordo com uma pesquisa publicada pela Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (FIPE), como a profissão mais valorizada no mercado brasileiro. O artigo aborda o conceito do termo compliance, traça os marcos da “era compliance” e ainda destaca a falta de conhecimento, no Brasil, sobre a atuação do profissional dessa área. O objetivo principal é despertar o interesse e a atenção dos leitores para uma nova carreira. Como metodologia, foi realizada uma pesquisa exploratória/descritiva, através de estudo bibliográfico. A Função de Compliance é muito importante, pois deve ser exercida em conjunto com as demais áreas da organização, visando agregar e gerar valor para a mesma. Como resultado pode destacar-se que a profissão pode oferecer diversas oportunidades, devendo ser desempenhada por pessoas especializadas. Os instrumentos utilizados na administração geral buscam alcançar objetivos, diminuindo riscos e variam de acordo com o negócio e o tipo de atividade fundamentando-se na Excelência da Gestão, que tem promovido um aumento com a preocupação das organizações brasileiras e mundiais.

Palavras-chaves: Diretor de Compliance. Profissão. Oportunidades.

ABSTRACT

The profession of the Compliance Officer may be appointed, according to a survey published by the Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (FIPE) as the most valued profession in the Brazilian market. The article discusses the concept of the term compliance, traces the milestones in the era compliance and also highlights the lack of knowledge in Brazil on the professional's performance in this area. The main objective is to arouse the interest and attention of readers to a new career. The Role of Compliance is very important because it must be exercised in conjunction with other areas of the organization, seeking to aggregate and generate value for the same. As a result it may highlight that the profession can offer several opportunities and should be handled by specialized people. The instruments used in general management, seek to achieve goals, reducing risks and vary with the type of activity

and business reasons in the Management Excellence, which has promoted an increase in the interest of Brazilian organizations and global issues.

Keywords: Director of Compliance. Profession. Opportunities.

1 - INTRODUÇÃO

O papel do Diretor de Compliance surge como o do síndico em um prédio, sendo o gerenciador de conflitos de interesse na organização. Esclarecer o motivo, de uma profissão tão valorizada, ser pouco conhecida no Brasil e possuir poucos profissionais atuando na área é um dos objetivos desse trabalho, além de difundir o conceito e a forma de atuação desse cargo. Com o artigo tem-se também a intenção de despertar a atenção de profissionais para uma nova linha de especialização.

De acordo com recente pesquisa publicada pela Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (FIPE), o cargo de Diretor de Compliance é o mais valorizado no Brasil e está em primeiro lugar com o mais alto salário.

O termo compliance, segundo a ABBI-FEBRABAN (2004):

“Vem do verbo em inglês *“To Comply”*, que significa “Cumprir”, “Executar”, “Satisfazer”, “Realizar o que lhe foi imposto”, ou seja, Compliance é o dever de cumprir, de estar em conformidade e fazer cumprir regulamentos internos e externos impostos às atividades da Instituição”

Ainda de acordo com o Documento Consultivo da ABBI-FEBRABAN (2004), pode-se afirmar que “estar em compliance é estar em conformidade com leis e regulamentos internos e externos”; “é, acima de tudo, uma obrigação individual de cada colaborador dentro da Instituição”.

A função de compliance é uma nova necessidade dentro das grandes empresas, algumas delas atribuem essa função ao papel do executivo responsável pela conformidade corporativa, às vezes denominado executivo chefe de compliance (ou governança). Cada vez mais as empresas se preocupam em aumentar a eficiência e procura profissionais adequados, é nesse âmbito que se apresenta a profissão do Diretor de Compliance.

Para a análise do tema proposto, o artigo foi dividido em cinco partes. A primeira sessão é essa a introdutória, em seguida abordamos o Compliance e as organizações, que surgiu para que estas atuem em conformidade. A partir desse ponto, estabelecemos alguns conceitos, abordamos a “era compliance” e sua regulamentação no Brasil. Em seguida, definimos o que vem a ser a Função de Compliance e a diferenciamos de alguns outros conceitos. Relatamos brevemente a integração e as diferenças dessa Função, com a Gestão de Risco e a Governança Corporativa. Discorremos sobre a Importância da mesma, destacamos a metodologia utilizada para elaboração do artigo, ressaltamos a Pesquisa da FIPE que aponta Diretor de Compliance como profissão mais bem remunerada e iniciamos nossa análise, observamos os benefícios e as oportunidade e concluímos que Gestão de Compliance tem caminhado pra o crescimento que poderá gerar um aumento nos Setores de Conformidade nas organizações.

2 – COMPLIANCE E AS ORGANIZAÇÕES

Nas organizações, ou mesmo antes dessas, os trabalhadores autônomos não tinham uma gestão de sistemas, trabalhavam de acordo com seus conhecimentos de mercado e necessidades, ora por necessidade de capital ora por demanda de produção. Isso vigorou por muitos anos até o surgimento da Revolução Industrial - o despertar de novas oportunidades e necessidades - desde então a Gestão da Organização continuou sempre na busca da melhoria tanto na parte física (melhorias nos prédios, melhores materiais de trabalho, novas técnicas como a ergonomia para a melhoria e rendimento dos funcionários), quanto na parte psicológica e estrutural das organizações.

Para tal, existem divisões dos setores (setor de fabricação, setor de marketing, setor de recursos humanos, setor de finanças, setor administrativo) que trabalham com um mesmo intuito no final, fazer com que a empresa obtenha êxito e lucro no que está fazendo. Isso foi uma inovação dentro das organizações tirando as decisões de uma para demais pessoas, gerentes ou responsáveis.

No Brasil junto com a abertura comercial¹ surge, no país, a globalização que para alguns autores pode destruir a economia e favorecer a entrega nacional, globalização de acordo com STIGLITZ, apud Di Serio e Vasconcelos (2009):

entende-se como a integração mais estrita dos países e dos povos do mundo, que tem sido ocasionado pela enorme retenção de custos de transporte e de comunicação e pela derrubada de barreiras artificiais aos fluxos de produtos, serviços, capitais, conhecimento e em menor escala de pessoas por intermédio das fronteiras nacionais.

Hodiernamente, a economia de cada país tende a perder dia a dia seu caráter pátrio, vez que tem sofrido a presença agressiva de fatores internacionais. O papel do governo é essencial nesse ponto e deve garantir que a economia do país alcance um posicionamento razoavelmente independente ou isolado das pressões globalizantes.

Bonifácio de Andrada (2003) assevera com muita propriedade que:

À medida que o País abre amplamente suas portas para a presença do capital internacional, automaticamente estará se submetendo às pressões da globalização nos seus aspectos de internacionalização. E na medida em que o capital internacional se apodera de setores importantes da economia de um país forçará novas aberturas com a presença de novos elementos, novos participantes da área mundial ligados à economia capitalista.

Portanto, não se pode afastar do fenômeno da globalização, contudo deve-se promover por meio de instrumentos estatais, medidas eficazes contra imposições demasiadas, descabidas e perigosas decorrentes do processo de internacionalização econômica.

Isso fez com que a concorrência entre as organizações aumentasse. Tendo a organização, que encontrar um diferencial para se manter atuante no mercado acirrando assim, a competitividade entre empresas e até mesmo dentro dessas, ocasionando conflitos de setores e pessoas.

Para demonstrar a existência dos conflitos, citaremos um exemplo: O setor de marketing decide que o aumento no investimento com propagandas trará um retorno razoável para a empresa. Porém, antes de implementar essas propagandas é necessária a aprovação do setor financeiro da empresa, que está passando por um período conturbado nas finanças e reprova a estratégia de marketing. Depara-se, nessa situação com um conflito de interesses dentro da organização, quem é o mediador desses conflitos?

Muitas vezes os responsáveis de cada setor tornam-se mediadores dos conflitos, o que não é uma boa alternativa, pois ambos defenderão o que vislumbram, ou seja, o melhor para os locais que atuam.

É neste momento que as organizações sentiram a necessidade de adotar ou criar um novo cargo para sanar e controlar os problemas dentro das empresas o Diretor de Compliance. Com tal cargo surge a inovação, que para Bessant e Panitt (2008) seria:

¹ A abertura comercial no Brasil teve início no final da década de 80 e sua conclusão ocorreu na década de 90 sobre o mandato do presidente Fernando Collor de Melo, foi uma das maneiras encontradas pelo governo na luta contra a inflação, e ficou caracterizada pela entrada de capital estrangeiro, com o fim de restrições tarifárias, diminuição de tarifas cobradas para as importações.

O que as empresas tem em comum é que seu incontestável sucesso deve-se em grande parte à inovação. Enquanto a vantagem competitiva pode advir de tamanho e patrimônio, entre outros fatores, o cenário esta gradativamente mudando em favor daquelas organizações que conseguem mobilizar conhecimento e avanços tecnológicos e conceber a criação de novidades em suas ofertas (produtos/serviços) e nas formas como criam e lançam essas ofertas.

Existem várias maneiras de organizar uma empresa para a conformidade. Independentemente de como a empresa se organize, as responsabilidades dos papéis devem ser claramente identificáveis e designáveis. Inúmeras empresas não são suficientemente grandes ou não operam sob um marco regulatório suficientemente pesado para justificar o estabelecimento de um escritório de compliance separado.

2.1 - A Era Compliance

Com todo o contexto do cenário mundial, que sofre influência direta dos efeitos da globalização é necessário destacar que surge a necessidade de um maior controle na crescente relação entre os mercados, sendo imprescindível a imposição de normas que proporcionem mais transparência e segurança em suas atividades.

Abordando de maneira breve a longa evolução por qual passou o processo que demonstra a necessidade de “estar em compliance” (conformidade) podemos destacar como marco inicial a Conferência de Haia, que aconteceu em 1930, da qual resultou a criação do BIS – Bank for International Settlements, com sede na Basileia, Suíça, que almejava buscar a cooperação entre os bancos centrais. Em 1960 tem início a “era compliance”, a “SEC - Securities and Exchange Commission” (criada em 1934, com exigência de registro do prospecto de emissão de títulos e valores mobiliários) passou a solicitar a contratação de “Compliance Officers” para estabelecer procedimentos internos de controles, treinamento de pessoal e monitorar ações (cumprimento dos procedimentos), objetivando auxiliar as áreas de negócios e atividades desenvolvidos.

Inúmeros atos aconteceram posteriormente, mas devemos ter atenção para o ano de 1974 quando após o mau uso da máquina político-administrativa para servir a propósitos particulares e ilícitos, no caso Watergate, o Mercado Financeiro Mundial demonstra perplexidade após verificar a fragilidade de controles no Governo Americano e é criado o Comitê de Regulamentação Bancária e Práticas de Supervisão, pelos Bancos Centrais dos países membros do G-10. Em 1988 surge o “Acordo de Basileia”, o Primeiro Acordo de Capital da Basileia, que estabelecia padrões para a determinação do capital mínimo das Instituições Financeiras.

Já em 1998 entramos na Era dos Controles Internos², o Comitê de Basileia fundamentado na necessidade de Controles Internos efetivos e na promoção da estabilidade do Sistema Financeiro Mundial, publica os 13 Princípios concernentes a Supervisão pelos Administradores e Cultura/ Avaliação de Controles Internos. Nessa mesma época ocorre a regulamentação no Brasil, como veremos a seguir.

2.1.1 – Regulamentação no Brasil

Em 1998 o Congresso Nacional publicou a Lei nº 9.613, que dispõe sobre crimes de lavagem ou ocultação de bens, a prevenção da utilização do Sistema Financeiro Nacional para

² Controles Internos podem ser definidos como parte do planejamento organizacional, sendo todos os métodos e procedimentos utilizados por um empresa, para resguardar seus ativos, verificar a adequação e o suporte dos dados contábeis, além de promover a eficiência operacional e encorajar a aderência às políticas definidas pela direção, objetivando evitar fraudes, erros, ineficiências e crises nas empresas.

atos ilícitos previstos na referida lei e cria o Conselho de Controle de Atividades Financeiras (COAF). Ainda em 1998, o Conselho Monetário Nacional, adotou os 13 Princípios concernentes a Supervisão pelos Administradores e Cultura/ Avaliação de Controles Internos do Comitê da Basiléia, para o Brasil através da Resolução n.º 2.554/98 que dispõe sobre a implantação e implementação de sistema de controles internos.

As regras de compliance foram criadas no âmbito do sistema financeiro, estas normas obrigam as instituições financeiras brasileiras a adotar procedimentos rígidos para controle interno, gerenciamento e detecção de riscos, com observância à normas que figuram no ordenamento internacional. Outro ponto está relacionado à área societária e contábil, existem normas de compliance nas instruções e resoluções da Comissão de Valores Mobiliários - CVM e na Lei das S/A, com modificações introduzidas pela Lei n.º 11.638/07 para harmonizar as práticas contábeis das empresas do país aos padrões internacionalmente aceitos.

2.2 - Função de Compliance

A “Função de Compliance” tem ganhado espaço e saído do quase anonimato, para conquistar o mundo. Ela tem grande relevância no aprimoramento do valor e da reputação corporativa. Essa função, integrada à Governança Corporativa³ aparece de maneira mais efetiva na atual situação em que as transformações ocorrem rapidamente e simultaneamente.

Inicialmente a implantação da função de compliance aconteceu em instituições financeiras e no Brasil não foi diferente, tinha como objetivo a Gestão de Riscos⁴, assistindo os gestores no gerenciamento do risco de compliance, que de acordo com a, ABBI-FEBRABAN (2004), pode ser definido “*como o risco de sanções legais ou regulatórias, de perda financeira ou de reputação que um banco pode sofrer como resultado da falha no cumprimento da aplicação de leis, regulamentos, código de conduta e das Boas Práticas Bancárias.* (tradução livre - Bank for International Settlement - BIS)”.

De acordo com estudo realizado pela Pricewaterhouse Coopers (2009), que analisou países da Europa e Oriente Médio, Ásia, Oceania e América do Norte, desde 2003, “*a visão da organização do papel e da estrutura de compliance se desenvolveu significativamente, e o conceito de compliance está claramente disseminado nos países participantes da pesquisa*”. Já nos países em a normatização para “Função de Compliance” é recente, “*estima-se que não serão necessárias décadas para alcançar o mesmo padrão dos demais países*”.

A aplicabilidade da Função Compliance, no Sistema de Controles Internos, pode ocorrer de diversas maneiras, dentre elas temos: as Leis (cumprimento dessas), os Princípios Éticos e de Normas de Conduta (observância), os Regulamentos e Normas, os Procedimentos e Controles Internos, os Sistemas de Informações (implementação e funcionalidade), os Planos de Contingência, a Segregação de Funções (a fim de evitar o conflito de interesses), a Cultura de Controles (busca incessante da conformidade), o Relatório do Sistema de Controles Internos (Gestão de Compliance), a Avaliação dos Riscos, a Detecção e a eliminação/correção de fraudes, as Relações com Órgãos Reguladores e Fiscalizadores, as Relações com Auditores Externos e

³ “Governança Corporativa é o sistema pelo qual as sociedades são dirigidas e monitoradas, envolvendo os relacionamentos entre Acionistas/Cotistas, Conselho de Administração, Diretoria, Auditoria Independente e Conselho Fiscal. As boas práticas de governança corporativa têm a finalidade de aumentar o valor da sociedade, facilitar seu acesso ao capital e contribuir para a sua perenidade.” (Extraído do Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa – IBGC, Apud. Robson Laranjo - mar/09). A Governança corporativa é uma área de estudo com múltiplas abordagens.

⁴ A Gestão de Riscos vem propondo uma forma diferente de pensar no sucesso. Tem pautado-se em uma linguagem universal, aprimorando a cultura focada nos riscos. As organizações identificam, avaliam, mensuram, tratam, monitoram e revisam seus riscos e objetivos, transformando riscos em oportunidades o que constrói um diferencial competitivo. E se vale de estratégias, técnicas e instrumentos de identificação, mensuração, tratamento dos riscos, bem como planos de ação.

Internos⁵, as Relações com Associações de Classe, além da participação no desenvolvimento de políticas internas, para a prevenção de problemas futuros de não conformidade e a regulamentação aplicável a cada negócio, além da elaboração efetiva dos planos, relatórios, normas, entre outros.

Contudo, devemos salientar que a compliance ultrapassa as esteiras legais, vai além e se funde a princípios éticos e a conduta moral. Assim, mesmo que não ocorra o descumprimento de nenhuma lei, norma ou regulamento as atividades e ações que causem prejuízo aos *stakeholders* (acionistas, empregados, clientes, etc.), que possam causar impactos negativos para a imagem da organização podem colocar em risco a conformidade dessa instituição.

A Compliance pode gerar vantagem competitiva para a organização, já que a confiança é apontada em diversos estudos com diferencial de mercado. A credibilidade tem sido alcançada pelo aumento da transparência, pois estar em conformidade de demonstrar isso é algo que traz resultados efetivos, porém, essa efetividade dos resultados e da prática de compliance deve ser percebida nas atitudes e condutas de todos os colaboradores, desde a alta administração através de suas decisões, que devem dar o exemplo a ser seguido pelos demais envolvidos em todas as atividades da organização, apoiando e disseminando a cultura de conformidade.

2.2.1 – Integração e Diferenças da Função de Compliance, com a Gestão de Risco e a Governança Corporativa.

Como percebido nas informações demonstradas nesse artigo, há uma integração entre a Função de Compliance, a Gestão de Riscos e a Governança Corporativa. Ponto comum entre esses é que todos almejam uma melhora na situação da organização e embora sejam procedimentos independentes estão intimamente ligados, possuindo cada um suas próprias práticas, programas, ferramentas, setores entre outras diferenças e semelhanças.

Quadro 1 – Comparativo da Integração e Diferenças de Compliance, Gestão de Riscos e Governança Corporativa.

“Compliance”	Gestão de Riscos	Governança Corporativa
Política da função e atividade de <i>compliance</i> .	Política de Gestão de Riscos Corporativos.	Políticas de “Conheça seus Funcionários”, “Conheça seu Cliente”, e “Conheça seus Correspondentes”.
Programas de compliance.	-	Programa de Segurança da Informação e de Continuidade de Negócios.
Matriz de Riscos de Compliance.	Matriz de Riscos Corporativos.	Diretrizes gerais (políticas) e limites de exposição a riscos.
-	Ferramentas Automatizadas de Gestão de Riscos Corporativos.	Estratégia de negócio.
Programas de Autoinstrução e Treinamentos.	Programas de Autoavaliação de Riscos e Controles.	Programas de Prevenção a Fraude. Programas de Prevenção aos Crimes de Lavagem de Dinheiro.
Normas e procedimentos das áreas operacionais, departamentos, produtos e sistemas informatizados.	Normas e procedimentos das áreas operacionais, departamentos, produtos e sistemas informatizados.	Código de Ética.

⁵ “Conforme publicado pelo ‘The Institute Of Internal Auditors’ dos EUA, a Auditoria Interna é uma atividade independente, de avaliação objetiva e de consultoria, destinada a acrescentar valor e melhorar as operações de uma organização. A Auditoria Interna assiste a organização na consecução dos seus objetivos, através de uma abordagem sistemática e disciplinada, na avaliação da eficácia da gestão de risco, do controle e dos processos de governança. MANZI, apud. Pricewaterhouse Coopers (2009).

Indicadores-chave de compliance.	Indicadores-chave de riscos.	Auditoria Interna. Ouvidoria.
Relatórios de Monitoramento a Exposição aos Riscos de Compliance.	Relatórios de Monitoramento à Exposição aos Riscos Corporativos.	-
Comunicação dos resultados para a Alta Administração.	Comunicação dos resultados para a Alta Administração	Conselho de Administração e Fiscal. Comitês de Auditoria, de Ética e Conduta, de Sustentabilidade, de Novos Produtos, de Crédito, de Tesouraria, de Tecnologia da Informação, de Gestão de Projetos, de Crises, de Controles Internos e de Compliance.

Fonte: Cartilha Função de Compliance. Elaborada pela Pricewaterhouse Coopers International Limited - Versão julho/2009.

2.3 – Importância da Função de Compliance

A importância da Função de Compliance está intimamente ligada à missão de compliance que de acordo com a ABBI-FEBRABAN (2004), visa:

“Assegurar, em conjunto com as demais áreas, a adequação, fortalecimento e o funcionamento do Sistema de Controles Internos da Instituição, procurando mitigar os Riscos de acordo com a complexidade de seus negócios, bem como disseminar a cultura de controles para assegurar o cumprimento de leis e regulamentos existentes”.

A organização que está em conformidade agrega valor, seja na qualidade das interpretações e no cumprimento de normas regulatórias, políticas internas ou externas e procedimentos relacionados, seja na imagem idônea que é transmitida para o mercado que aumenta a credibilidade e a segurança da organização frente seus *stakeholders*.

Esse tipo de aprimoramento melhora o relacionamento, em geral, da organização e a mantém num patamar no qual a tomada de decisão do negocio é realizada em compliance, já que todo o processo é acompanhado para a correção dos erros e eliminação das deficiências (não conformidade).

Todo o procedimento de compliance, de conformidade, evita conseqüências negativas e os impactos dessas na organização. Hoje é tão importante estar atento aos sinais que o mercado emite e prever situações futuras que as atividades de compliance incluem ações pró-ativas como: otimizar o desempenho, melhorar o resultado (seja da organização, dos processos, de pessoal, etc.), melhor alocação de recursos, alcance de objetivos, consciência e responsabilidade, auxílio à tomada de decisão, mecanismos de mensuração, racionalização, oportunidades, ampliar a visão, identificar sinergias.

Uma pesquisa da consultoria Ernst & Young com executivos de grandes empresas demonstra que 76% dos entrevistados perceberam no conselho das companhias, aumento com a preocupação com fraudes, suborno e corrupção e a possibilidade de responsabilização pessoal.

O aumento com esse tipo de preocupação demonstra a importância que a Função de Compliance irá exercer no cenário mundial e as oportunidades de crescimento profissional. Outra pesquisa realizada pelo Comitê de Ética Empresarial da FNQ – Fundação Nacional da Qualidade, resultou que embora o processo deva ser longo para a formalização das MPE's, as perspectivas são positivas, já que reconhecem a importância e a necessidade do retorno da ética nos negócios, além de apontar interesse em realizar investimentos na área.

Ainda apresentando a importância da Função de compliance temos os resultados de outra pesquisa, realizada com presidentes e diretores de 25 das 500 empresas classificadas pela Revista Exame em 2009, como Maiores e Melhores do País, conduzida pelo Ibope e com

apoio do SENAI/DN. Foi uma pesquisa qualitativa, para entender o que pensam os líderes empresariais do País sobre a Ética nos negócios. De acordo com Nelsom Marangoni, CEO do Ibope Inteligência, mostra que as empresas, em sua maioria, não possuem área específica para tratar a Ética, possuem apenas um Comitê que reúne integrantes de várias áreas.

Para o CEO do Ibope, trata-se de um momento transitório, uma fase de transição, e que o setor de Compliance será mandatário no âmbito do aumento da vantagem competitividade das empresas nacionais. é uma tendência, pois os gestores tem se orgulhado das realizações conquistadas na área e pretendem se empenhar ainda mais, para que se efetive essa nova realidade.

2.4 - Pesquisa da FIPE aponta Diretor de Compliance como profissão mais bem remunerada

Uma recente pesquisa publicada pela Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (FIPE), aponta que o cargo de Diretor de Compliance é o mais valorizado no Brasil, é o primeiro colocado no Ranking Salarial das profissões mais bem remuneradas.

Quadro 2 - Ranking Salarial das 10 profissões mais bem remuneradas.

Colocação	Profissão	Salário (médio)
1º	Diretor de Compliance	R\$ 14.244,00
2º	Neurofisiologista	R\$ 12.676,50
3º	Diretor comercial em operações financeiras	R\$ 11.846,40
4º	Diretor de produtos bancários	R\$ 11.600,80
5º	Diretor de recursos humanos	R\$ 11.091,46
6º	Diretor de produção e operações de hotel	R\$ 9.820,63
7º	Procurador fundacional	R\$ 9.412,50
8º	Superintendente técnico no transporte aquaviário	R\$ 9.141,71
9º	Diretor comercial	R\$ 8.966,35
10º	Diretor de pesquisa e desenvolvimento (P&D)	R\$ 8.843,72

Fonte: Pesquisa realizada pela FIPE.

O quadro traz os 10 maiores salários de acordo com pesquisa da FIPE, disponível no site Salariômetro, do Governo de São Paulo, os dados podem variar pois o site calcula a média salarial dos últimos 6 meses de pessoas que foram contratadas no mercado formal. Você escolhe uma profissão, seleciona informações como estado, faixa etária, gênero, setor, cor e escolaridade e clica em pesquisar.

3 - METODOLOGIA

Durante a elaboração desse artigo foi desenvolvida uma pesquisa básica, gerando conhecimento útil sem aplicação prática prevista e envolvendo interesses universais. Na forma de abordagem foi realizada pesquisa analítica considerando a relação dinâmica entre o mundo real e a interpretação dos fenômenos de maneira descritiva, utilizando-se o método dedutivo.

Quanto aos objetivos realizou-se uma pesquisa exploratória/descritiva estimulando a compreensão do tema, os procedimentos técnicos utilizados foram pesquisa bibliográfica com material teórico referente aos conceitos, principalmente de livros e material disponibilizado na Internet, sendo utilizado o procedimento analítico, aplicável especificamente na Administração, com a análise de artigos e pesquisas.

4 - ANÁLISE

Todos os instrumentos utilizados na administração em geral perseguem um único fim, o alcance de resultados, que pode ocorrer no cumprimento de metas, lucro, realização de projetos, aumento da participação de mercado, diminuição de riscos e outros diversos que variam de acordo com o negócio e o tipo de atividade da organização, mas todos se fundamentam na Excelência da Gestão, e seguem princípios, valores, possuem uma cultura como guia de gestão. Esse guia de gestão tem promovido o aumento com a preocupação das corporações brasileiras e mundiais, com ética institucional.

Os dados demonstrados no artigo reafirmam a importância da Função da Compliance, a necessidade de atuar em conformidade com as normas, regulamentos e leis durante o processo de desenvolvimento da atividade da organização. Esse processo não deve ser restrito a apenas uma parte da organização todos devem fazer parte, os executivos, da alta administração devem se envolver e disseminar a cultura de conformidade a partir de seus exemplos, garantindo assim que não ocorra um efeito limitado, e que sejam implementadas mudanças de estratégias, tanto nas estruturas organizacionais quanto nas práticas das organizações para garantir a transparência e a segurança necessárias para a credibilidade da empresa.

Ponto interessante é que enquanto alguns setores trabalham de maneira isolada o Setor de Compliance atua de maneira integrada e efetua seus trabalhos para assegurar que os diversos setores, áreas, unidades e pessoas que fazem parte do negócio cumpram de maneira efetiva com a compreensão e comprometimento dos profissionais na cultura de compliance (conformidade).

Independentemente da sujeição a qualquer órgão as organizações tem adotado uma conduta que melhore sua reputação e evite perdas financeiras. Muitas já possuem programas de compliance, que tendem a aumentar, embora variem de acordo com o tipo do negócio e o tamanho da mesma, pois instituições de grande porte mantêm setores específicos com profissionais exclusivos para executar esses programas, o Diretor de Compliance que atua com autonomia e independência. Inúmeras empresas não são suficientemente grandes ou não operam sob um marco regulatório suficientemente pesado para justificar o estabelecimento de um escritório de compliance separado, nesses casos as responsabilidades são atribuídas à área jurídica ou a alguma outra como o Recursos Humanos ou a Auditoria Interna.

O profissional que atua no Setor de Compliance deve ser uma pessoa que seja imparcial diante de determinadas situações, atue com inteligência emocional, não se influencia por questões políticas ou controversas, enfim, que seja neutra e tranqüila para que aconteça o comprometimento e o fortalecimento dos negócios da organização, contribuindo assim, para geração de valor e manutenção de uma boa imagem.

Podemos destacar algumas empresas que possuem profissionais atuando no cargo de Diretor de Compliance:

- O Grupo Abril, possui o cargo de Gerente de Compliance – atualmente ocupado por Josefa Lira, Graduada em Administração de Empresas na Fundação Santo André, com MBA em Gestão Empresarial pela Fundação Getulio Vargas. Possui 15 anos de experiência na área de auditoria Interna, atuando em empresas como Grupo Lafarge S/A e Grupo Abril S/A.

- A Siemens, possui o cargo de Diretor de Compliance – atualmente ocupado por Wagner Giovanini, Engenheiro eletricista formado pela Escola Politécnica da USP, com pós-graduação em Gestão Ambiental, Black Belt na metodologia Six Sigma e máster-coach pelo Integrated Coaching Institute. Começou a sua carreira na Siemens há mais de 24 anos, ocupando o cargo de Diretor de Compliance, cuja responsabilidade abrange 19 países da América Latina.

- A AES Eletropaulo, possui o cargo de Diretor de Ética e Compliance e Regional Compliance Officer do Grupo AES no Brasil – atualmente ocupado por Izilda Capeletto, a

Empresa Pública deseja alcançar a posição de maior distribuidora de energia elétrica em faturamento da América Latina.

5 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pode-se apontar que a profissão de Diretor de Compliance já oferece oportunidades tanto para a organização como para os profissionais, as pessoas são um foco importante desse modelo de gestão. Essa profissão poderá ter seu horizonte estendido e com diversas oportunidades além das já existentes como a alta remuneração, com o surgimento de novas vagas e um maiores informações da mesma, que hoje ainda é pouco conhecida

A Gestão de Compliance tem caminhado pra um crescimento que como apontado nas pesquisas irá gerar um aumento consubstancial dos Setores de Compliance nas organizações.

Acreditamos que o Setor de Compliance será uma necessidade desejada pelo cenário mundial, tanto pelas organizações, pelos colaboradores dessas como pela própria sociedade. A atividade de Compliance é fundamental para dar continuidade e consolidar os conceitos trazidos com toda a evolução.

O reconhecimento da importância da Função de Compliance e do atuar em conformidade e a preservação do maior ativo das organizações, sua imagem junto ao mercado (público, clientes, investidores, órgãos fiscalizadores e reguladores, empregados).

REFERÊNCIAS

ANDRADA Bonifácio. *Análise da realidade Brasileira*. 2^a ed. Brasília: Centro de Documentação e Informação Coordenação de Publicações, 2003.

ABBI - Associação Brasileira de Bancos Internacionais. *Documento Consultivo “Função de Compliance”*. Disponível em: <www.abbi.com.br>. Acesso: 01/07/2010.

BANCO CENTRAL DO BRASIL. *Auditoria Interna e Compliance na visão do BACEN: Perspectiva e Responsabilidade*. 8^o Congresso FEBRABAN de Auditoria Interna e Compliance, 2007.

BIINTERNATIONAL. *Governança Corporativa – Robson Laranjo*. Disponível em: <<http://www.biinternational.com.br/aluno/rlaranjo/category/governanca-corporativa/>>. Acesso: 05/07/2010.

CANAL EXECUTIVO. *Gestão de Riscos*. Disponível em: <http://www.canalexecutivo.com/gestao_riscos.htm>. Acesso: 05/07/2010.

DI SERIO, Luiz Carlos. VASCONCELOS, Marcos Augusto de. *Estratégia e Competitividade Empresarial*. São Paulo: Saraiva, 2009.

DUTRA, Joel Souza. *Competência: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna*. São Paulo: Atlas. 2009.

FUNDAÇÃO NACIONAL DA QUALIDADE. *Pesquisa sobre Compliance*. Disponível em: <<http://www.fnq.org.br/>>. Acesso: 05/07/2010.

PORTAL de AUDITORIA. *Controles Internos*. Disponível em:
<http://www.portaldeauditoria.com.br/tematica/auditoriagerencial_controlesinternos.ht>.
Acesso: 05/07/2010.

PRICEWATERHOUSE COOPERS INTERNATIONAL LIMITED. *Função de Compliance*.
Cartilha, Versão julho/2009.

SALARIÔMETRO. *Governo do Estado de São Paulo*. Disponível em:
<<http://www.salariometro.sp.gov.br/>>. Acesso: 20.03.2010.

TIDD, Joi; BESSANT, John; PANITT, Keith. *Gestão da Inovação*. 3ª edição. São Paulo:
Atlas. 2008.