

OPORTUNIDADE

Mercado aquecido para compliance

Cresce a demanda por profissionais especializados para atuar no setor. Por **Letícia Arcoverde**, de São Paulo

Desde a entrada em vigor da Lei Anticorrupção brasileira, no início deste ano, tem crescido a demanda por profissionais de compliance para atuarem em áreas estruturadas dentro das empresas ou com serviços voltados para esse fim em escritórios de advocacia. A procura esbarra, contudo, na falta de profissionais qualificados e na pouca oferta de cursos focados no tema.

A discussão sobre práticas de compliance nas empresas é relativamente nova e o foco sempre foi o setor financeiro, fortemente regulado, e as multinacionais, que seguem regras estrangeiras. “A área de compliance surgiu por necessidade, de forma reativa e não preventiva”, explica Raul Cury Neto, da empresa de recrutamento especializada nas áreas legal, tributária e de compliance Vittore Partners. É comum que companhias punidas nos EUA, por exemplo, sejam obrigadas por juízes a criar departamentos de compliance nas operações em outras regiões, como a América Latina.

A lei brasileira, contudo, prevê que as empresas com áreas internas de compliance tenham diminuição nas penalidades, o que contribui para o interesse das companhias em investir nesses profissionais. Assim, a procura por especialistas em garantir a conformidade se torna mais ampla e inclui também organizações nacionais e de diversos portes.

Segundo dados da empresa de recrutamento Michael Page compilados no fim do ano passado, pouco antes da adoção da lei, houve um aumento de 30% na procura por profissionais da área. O salário médio para um cargo gerencial fica entre R\$ 15 mil e R\$ 25 mil, enquanto o de um diretor pode chegar a R\$ 45 mil. Em empresas de capital aberto, a remuneração pode ser até 35% maior, segundo a consultoria.

O advogado especialista no assunto Giovanni Falcetta vê a preocupação surgir, primeiramente, em empresas que possuem risco maior — como aquelas com mais interação com o governo por meio de contratos, licitações e licenças. A headhunter Patricia Gibin, da empresa de recrutamento executivo CTPartners, destaca setores como o energético, o de telecomunicações e o de saúde como outros



Anderson Rocha, que foi nomeado “chief compliance officer” da Unilever, quando a empresa viu a necessidade de criar um setor próprio na operação local

onde igualmente existe essa preocupação. Em bancos, que também estão sujeitos à nova lei, ela vê a tendência de aumentar a especialização dentro dos departamentos de compliance, com profissionais focados em áreas como lavagem de dinheiro e inteligência financeira.

“O perfil desse executivo depende muito do risco enfrentado pela companhia”, diz Falcetta, que também é coordenador de um curso sobre compliance na escola LEC, um dos poucos focados no assunto. Já na segunda turma, o programa semestral reúne entre 70 e 90 alunos — desde profissionais em busca de uma nova carreira até funcionários seniores que assumiram posições de compliance na atual empresa.

É o caso de Anderson Rocha, que foi nomeado “chief compliance officer” da Unilever em março deste ano, quando a empresa viu a necessidade de criar um setor próprio na operação local. Até então, a área global era responsável por produzir treinamentos e, dependendo do tema abordado, um departamento diferente dava a capacitação aos funcionários. “As funções existiam, mas não havia uma estrutura centralizada”, explica Rocha. Hoje, trei-

namentos, denúncias e investigação ficam a cargo da área liderada pelo executivo.

Atuando com uma consultoria e pelo menos outras seis pessoas de diversos setores da empresa, ele já aplica treinamentos, enquanto trabalha na estruturação da área. A partir de setembro, Rocha prevê contratar cerca de quatro pessoas para integrar a equipe. Na Unilever há nove anos, ele antes atuava como diretor tributário, o que fez com que se tornasse o responsável por assuntos relacionados à Lei Anticorrupção. Isso o motivou a estudar compliance por conta própria e fazer o curso da LEC. Mas, acima de tudo, ele diz que seu perfil comportamental e sua familiaridade com o negócio foram fundamentais para ser escolhido para a função. “Mais importante do que conhecer uma lei é entender a operação e como a empresa se comporta.”

Profissionais de compliance possuem formações variadas como direito, engenharia, administração e ciências contábeis, mas os especialistas destacam algumas características como essenciais para a função. “Além do conhecimento técnico, a capacidade de comunicação tem que ser muito forte”, diz Falcetta, da LEC. Fernando Palma, diretor-exe-

cutivo de compliance da consultoria e auditoria EY, cita a fluência em inglês e destaca a necessidade de equilibrar a busca por conformidade e a relação com o resto da empresa. “Tem que ser alguém duro o suficiente para aplicar as regras, mas que ao mesmo tempo se dê bem com as outras áreas para não engessar o negócio”, resume.

Nas empresas em que a área é novidade, Cury Neto, da Vittore, acha que o profissional precisará ter ainda mais resiliência e iniciativa. “É uma mudança de cultura e de mentalidade que tem que vir de cima, mas muitas vezes é lá que se encontra a maior resistência. Quando isso acontece, o profissional acaba saindo ou sendo ‘engolido’ e criando uma área de compliance fraca”, diz.

Na EY, que atua com o desenvolvimento de programas de compliance nas empresas, Palma conta com uma equipe de quase 120 pessoas, que deve crescer ainda mais. Desde que ele mesmo foi contratado, há seis meses, sete novas pessoas já entraram no time e quatro vagas estão abertas. A demanda por serviços é tanta que, em três meses, ele diz já ter batido a meta de trabalhos para 2014. “No final do dia, os agentes reguladores vão perguntar como a em-

presa se preparou para evitar que fraudes aconteçam”, diz.

“É um mercado em ebulição”, completa Alessandra Gonsales, sócia da área do WFaria Advogados. Há dois anos, ela foi contratada para estruturar a área de compliance do escritório, com apenas duas pessoas. Hoje, já são dois sócios e quatro advogados. A equipe atua montando áreas internas de compliance em empresas, revisando e atualizando as práticas que já existem e fazendo consultoria permanente para companhias.

Paralelamente à pouca oferta de profissionais com experiência — o que inflacionou a remuneração dos executivos seniores — há cada vez mais interesse de jovens profissionais, em especial os da área jurídica, em entrar no mercado. “Ainda há pouca gente, contudo, no nível médio”, explica Cury Neto, da Vittore. A saída tem sido treinar profissionais em início de carreira, o que torna o perfil comportamental ainda mais importante. Em razão da oferta limitada de cursos, Palma, da EY, diz ver muitos profissionais jovens querendo se especializar, mas sem saber como. “A capacitação ainda está muito ligada ao interesse próprio do profissional e exige longas horas de estudo e dedicação”, diz.

ENSINO

Poli-USP anuncia fusão de seus fundos patrimoniais

Rafael Sigollo
De São Paulo

Os fundos patrimoniais da Escola Politécnica da Universidade de São Paulo (Poli-USP), Amigos da Poli e Endowment, anunciam hoje sua fusão e passam a atuar em conjunto na captação de doações. O objetivo é patrocinar projetos educacionais e promover melhorias nos laboratórios e equipamentos da instituição.

Criado há dois anos por um grupo de empresários e ex-alunos, o Amigos da Poli somava recursos da ordem de R\$ 5,4 milhões e conta com doadores como Pedro Wongtschowski, presidente do grupo Ultra, e Roberto Setubal, presidente do Itaú Unibanco. Já o Endowment buscava doações mais modestas, geralmente feitas por pais de alunos, e tinha R\$ 700 mil. Com a fusão, o fundo passa a contar com R\$ 6,1 milhões.

“Foi um caminho natural para duas iniciativas que trabalhavam com o mesmo objetivo. Agora, os esforços se somam na captação de novos doadores para o maior fundo patrimonial do gênero no país”, afirma Máximo Gonzalez, diretor do fundo. Os recursos obtidos serão investidos em ativos financeiros e o ganho será aplicado em projetos desenvolvidos por alunos, docentes ou funcionários — selecionados por meio de edital.

Além do nome Amigos da Poli, serão mantidos os conselhos deliberativo e fiscal, diretoria, comitês, balanço e auditoria externa. “É um modelo de gestão independente, mas que garante a representatividade da diretoria da Escola Politécnica e não interfere na autonomia da universidade”, afirma. O diretor da Poli passa a ter direito a um assento no conselho deliberativo, ao lado dos profissionais escolhidos pela assembleia composta por doadores que contribuíram com pelo menos R\$ 100 mil.

Desde que foi lançado, em 2012, o fundo Amigos da Poli já investiu R\$ 450 mil em projetos — neste ano são nove. Segundo o diretor da Escola Politécnica, José Roberto Castilho Piqueira, eles são parte fundamental do ensino, uma vez que possibilitam aos alunos colocar em prática o que aprenderam em sala de aula. “Esse apoio financeiro incentiva o empreendedorismo e a inovação.”

Vaivém

Stela Campos

Bandeirante Brazmo

Carlos Eduardo Marin é o novo diretor executivo da Bandeirante Brazmo, distribuidora de produtos químicos. Ele trabalha há 20 anos no grupo Formitex, onde passou por diferentes empresas.

Noble Brasil

Eduardo Silva assumiu o cargo de gerente sênior de recursos humanos na Noble Brasil, multinacional do setor de agronegócio. Ele tem passagens por Asta Médica, Aché, Marilan Alimentos e Anglo American.

Lupo

Samuel Capato é o novo gerente nacional de vendas da Lupo. O executivo está há 33 anos na empresa, onde começou como office-boy na área administrativa de vendas.

MC1

João Moretti é o novo diretor de marketing da MC1. Ele era o antigo presidente da MobilePeople e assume o cargo após a fusão entre as empresas.
E-mail: vaivem@valor.com.br

valor.com.br
Acompanhe a movimentação de executivos também no site www.valor.com.br/carreira

Divã Executivo

Sofia Esteves responde



Trabalho no setor da indústria, em uma companhia de construção civil. Embora me considere novo, já dei passos importantes na minha vida profissional. Sou formado em contabilidade, mas nunca tive intenção de seguir essa carreira. Os conhecimentos que adquiri me abriram portas, mas não me sinto satisfeito e gostaria de atuar em investimentos e/ou no mercado financeiro. Estou fazendo pós-graduação nessa área. Muitas pessoas me disseram que preciso mudar o quanto antes, pois terei de recomeçar do zero e tudo será novo. Ouvi dizer também que quem trabalha no setor financeiro consegue migrar para a indústria, porém o

caminho inverso é muito complicado. Além de salário, busco satisfação pessoal e prazer no que faço. Coloquei como meta decidir até o fim da pós e, portanto, tenho tempo para refletir. O que devo fazer?
Analista, 25 anos
Resposta: Alguns segmentos, como o mercado financeiro e o varejo, realmente têm esse histórico de valorizar profissionais que se movimentaram e cresceram na carreira dentro do próprio setor. Normalmente, isso ocorre porque são segmentos com negócios e culturas bem específicos, o que influencia na busca por pessoas que conheçam e se adaptem rapidamente a essas características e rotinas.

Além disso, há uma leitura de quem trabalha no mercado financeiro e no varejo realmente gosta e tem perfil para isso, caso contrário, não se adaptaria. Todos esses fatores colaboram para que exista essa crença de que é difícil migrar.

Porém, essa preferência pela contratação de profissionais que viveram realidades similares àquela da vaga em questão não é exclusiva desses setores. Isso também acontece nos processos seletivos de indústrias, de empresas de tecnologia e

serviços, entre outros. Fazer a transição de atuação e de segmento já é um grande desafio e não é preciso que você coloque esse peso extra em sua trajetória, acreditando que o fato de ter iniciado a carreira na indústria pode ser o vilão que impede a mudança.

Uma importante estratégia para essa mudança acontecer você já fez: iniciar uma pós-graduação. Isso é importante não só pelos conhecimentos adquiridos, mas também por ampliar sua rede de contatos na área.

Aproveite essa oportunidade para conversar com os colegas que estão no mercado financeiro e mapeie se o que você tem como expectativa é real. Procure investigar se o que você acredita que trará prazer e satisfação pessoal são elementos do dia a dia de quem atua no setor. Essa é uma importante reflexão a ser feita antes de qualquer decisão.

É preciso também entender o que não o satisfaz hoje na indústria. Você tem clareza desses pontos? Consegue identificá-los? Essa noção trará segurança e confiança para você efetivar essa mudança. Além disso, são perguntas que terá que responder nas entrevistas de seleção. Você comenta que já deu

passos importantes na carreira. Com isso, entendo que conquistou projetos e desafios de destaque, o que pode ser uma fortaleza ou uma fraqueza para o momento que está vivendo. Fortaleza, porque isso é uma evidência de sua competência e de perfil profissional. Fraqueza, porque para o selecionador pode ser mais difícil conciliar em uma vaga o peso da sua atual posição e a falta de senioridade nesse mercado especificamente.

O importante é que você tenha clareza dos mobilizadores internos e externos da sua mudança, como a consciência de que na carreira às vezes damos um passo para trás para caminhar dois para a frente.

O ideal é que, inicialmente, você procure fazer uma transição de segmento e não tanto de escopo de atuação para que possa continuar usando seus conhecimentos e experiência. É claro que imagino que o seu desejo é mudar também o escopo de atuação, mas uma transição gradual pode ser mais vantajosa para você e para a empresa.

Dessa maneira, você se sentirá mais seguro ao conseguir um bom desempenho imediatamente na nova área, e a empresa vai colher resultados no curto, médio e longo prazos. Aos poucos, você vai ganhando mais domínio sobre o novo negócio

e participando de projetos estratégicos e relacionados com o que tanto busca.

É preciso ter em mente que, na nossa trajetória profissional, mudanças, questionamentos e reflexões são mais do que necessários e comuns. Você pode e deve ter diferentes interesses no decorrer da sua carreira, pois o que traz realização hoje pode não te satisfazer daqui a alguns anos.

Ninguém precisa nascer com a certeza da sua vocação, sem nunca mudar de opinião ou de preferência. Vivemos momentos distintos e temos que explorar nossas mais diversas potencialidades. O que não podemos é achar que talento sobrevive sem esforço e autoconhecimento.

Sofia Esteves é psicóloga com especialização em recursos humanos e presidente do grupo DMRH

Esta coluna se propõe a responder questões relativas à carreira e a situações vividas no mundo corporativo. Ela reflete a opinião dos consultores e não a do Valor Econômico. O jornal não se responsabiliza nem pode ser responsabilizado pelas informações acima ou por prejuízos de qualquer natureza em decorrência do uso dessas informações. As perguntas devem ser enviadas para: **E-mail** diva.executivo@valor.com.br