



Por Denis Del Bianco

Em junho de 2013, a população brasileira invadiu as ruas de diversas cidades do País com pedidos e reclamações aos governantes. As manifestações, que marcaram o período, tornaram ainda mais explícita uma das maiores mazelas do Brasil, a corrupção, e, por consequência, a necessidade de adotar novos mecanismos de combate. No início deste ano, o governo federal sancionou o código [12.846/2013](#) e o nomeou de Lei Anticorrupção. O objetivo foi aumentar o controle de atos ilícitos praticados por funcionários contra a administração pública nacional ou estrangeira por meio de punição às empresas.

As penas podem variar de 0,1% a 20% do faturamento anual bruto até o fechamento da companhia. As punições podem ser atenuadas diante da cooperação na investigação e da comprovação de procedimentos preventivos, como códigos de conduta, incentivo à denúncia e áreas de compliance. Para reduzir o risco de penalidade, as empresas devem revisar rigorosamente seus processos e reestruturar políticas organizacionais.

Inspirada na Lei Sarbanes-Oxley (SOX), instituída em 2002 nos Estados Unidos para garantir a transparência na gestão das empresas negociadas nas bolsas de Nova Iorque e Nasdaq, a versão brasileira possui uma abrangência ainda maior e estabelece regras para todas as organizações, independentemente do porte e do segmento de atuação. Normas que já fazem parte da realidade de multinacionais e companhias de capital aberto, a partir de agora, terão que ser incorporadas no dia a dia de instituições que se relacionam com o poder público.

Além das empresas nacionais, as organizações estrangeiras com filial ou representação no Brasil também precisam instituir mecanismos de conformidade e transmitir aos seus funcionários as diretrizes que devem ser empregadas por eles em todas as atividades. O primeiro passo para garantir a conformidade é estruturar um código de conduta e de ética da empresa. Proibição de pagamentos indevidos e distribuição de presentes a agentes públicos, bem como cuidados necessários na contratação de terceiros, são algumas das questões que devem fazer parte das normas da organização.

As companhias que ainda não possuem um manual de práticas internas precisam instituí-lo com urgência. As que já têm com um código de conduta devem avaliar o grau de conhecimento dos funcionários sobre as regras dispostas no mesmo. A avaliação ajudará a definir a melhor abordagem e as normas que precisam ser enfatizadas. Após essa etapa, será necessário colocar em prática um plano de comunicação para ampliar o conhecimento das normas da organização pelos colaboradores e fomentar a prática dos comportamentos pré-estabelecidos.

Outra ferramenta importante nesse momento é o treinamento dos profissionais, principalmente aqueles que atuam diretamente com o poder público. Entre os principais treinamentos estão integridade financeira, conformidade com leis locais, governança corporativa, relações com fornecedores e clientes e conflitos de interesse.

No entanto, as transformações não se restringem ao âmbito dos funcionários. É necessário também redesenhar processos organizacionais e instituir uma área de compliance para monitorar e controlar as operações terceirizadas com o objetivo de prevenir práticas desonestas e ilícitas. As mudanças estruturais acontecerão principalmente nos departamentos financeiro, contábil, compras e comercial. Além da área de compliance, implementar tecnologias como softwares de gestão e soluções de gerenciamento de processos (BPM) é fundamental para garantir a conformidade das

atividades com as práticas estipuladas pela legislação.

Para que as mudanças se tornem ainda mais efetivas, as empresas também devem investir em um canal de denúncia e incentivar seus funcionários a apontarem fatos suspeitos, propiciando a apuração do caso e a adoção de medidas corretivas imediatas. Garantir o anonimato é fundamental para a participação de todos.

A lei está em vigor desde janeiro, embora o governo ainda esteja determinando os requisitos essenciais para os programas de compliance. Independentemente das especificações que estão por vir, há um novo desafio a ser vencido com urgência pelo empresariado brasileiro: prevenir, detectar e tratar desvios de comportamento. Espera-se que a previsão de multas pesadas modifique a atitude de dirigentes e funcionários de empresas privadas e públicas, fazendo com que uma das principais reclamações dos brasileiros seja atendida: o fim da corrupção.

Fonte: [Canaltech](#), em 07.07.2014