

Por Rogeria Gieremek (*)

Existe um cenário a ser considerado pelas empresas que desejam estar em conformidade com a Lei Anticorrupção ([Lei 12.846/13](#)), o qual passa necessariamente por uma autoanálise, a fim de avaliar, com critérios imparciais, quais os riscos reais, relacionados ao tema corrupção, que afligem a companhia. Os riscos – que tornam a empresa enquadrável na Lei Anticorrupção – precisam ser listados por prioridades: o que deve ser trabalhado em primeiro lugar e assim sucessivamente. A partir de então, tais riscos devem ser mitigados um a um, de acordo com planos de ação que contemplem a detecção, a investigação, o tratamento e a prevenção de novas ocorrências.

Alguns empresários podem crer que, ao reconhecer ambientes propícios à corrupção, estariam fragilizando a situação da empresa perante seus colaboradores e o mercado. Mas é justamente o contrário: mascarar a realidade não só é um perigo iminente, mas também afasta a corporação de um caminho saudável e arrojado, a ser seguido por seus pares.

Essa autoavaliação é o pré-requisito para a instauração de programas de Compliance, que pressupõem a elaboração de procedimentos e políticas internas, afastando a possibilidade de condutas duvidosas. A nova legislação brasileira estabelece a responsabilidade administrativa e civil da empresa privada, caso comprovada a ocorrência de atos de corrupção praticados contra órgãos da administração pública. E não importa se o empregado agiu à revelia de seus líderes: juridicamente, a companhia responde pelo ato ilícito (responsabilidade objetiva).

Em razão disso, as ações de Compliance caminham para a conscientização constante dos empregados e parceiros, o que pode ser feito por meio de treinamentos e demais atividades análogas, tornando público, por exemplo, o delito descoberto e exemplarmente punido, mostrando que não há espaço para agir ilicitamente. Claro que não se deve indicar nominalmente o colaborador faltoso, a fim de evitar a sua exposição desnecessária, mas, sim, o fato e suas consequências. Da mesma maneira, a criação de áreas de controles internos e auditorias, relacionadas ao combate às fraudes, fazem parte de uma estrutura de gestão baseada em governança corporativa, bem como a existência de um programa de Compliance.

Do ponto de vista organizacional, Compliance valoriza e estimula o cumprimento das políticas internas e da legislação aplicável, combatendo a corrupção e, assim, reduzindo o número de ações judiciais e processos administrativos, além de mitigar os riscos de perdas financeiras decorrentes, por exemplo, de danos à imagem ou à reputação da companhia.

(*) Rogeria Gieremek é Gerente Executiva de Compliance para a América Latina da Serasa Experian e Presidente da Comissão Permanente de Compliance do IASP.

Fonte: [Jornal Dia Dia](#), em 23.09.2014.