

Por Luiz Fernando Alouche e Tamira Maira Fioravante

A cada dia as empresas brasileiras, de todos os tipos e tamanhos, precisam aumentar a sua preocupação em melhorar o grau de transparência, comprometimento e responsabilidade perante clientes, fornecedores, acionistas, sócios, investidores e a administração pública em geral.

Ao aprimorar os seus respectivos mecanismos de controles internos, as empresas buscam principalmente evitar abusos de poder, erros estratégicos de gestão e fraudes decorrentes da atuação do indivíduo em conflito com os interesses da sociedade.

Assim, uma governança corporativa eficiente cria condições para realizar o objeto social de maneira sustentável no longo prazo, contribuindo para a perenidade da empresa.

Outro importante estímulo para que as empresas aprimorem os seus mecanismos de gestão é oriundo da legislação brasileira. Com a edição da [Lei nº 12.846/2013](#) (“Lei Anti-Corrupção”), o Brasil previu a responsabilização objetiva de empresas que pratiquem atos lesivos à administração pública nacional ou estrangeira, como por exemplo por meio do pagamento de propina a servidores públicos e fraude em licitação e contratos.

Além da sua natureza punitiva, a Lei Anti-Corrupção também previu benefícios para empresas que possuam mecanismos e procedimentos internos de integridade (“programa de integridade”), auditoria e incentivo à denúncia, com possibilidade de atenuação de eventual multa aplicada à empresa que praticou qualquer um dos atos ilícitos previstos na Lei Anti-Corrupção. O [Decreto nº 8.420/2015](#), que regulamentou a Lei Anti-Corrupção, detalhou os mecanismos de integridade que as empresas devem adotar para poderem pleitear o benefício no cálculo da pena.

A legislação brasileira tem cada vez mais obrigado as empresas a procederem ao aprimoramento da organização societária, de mecanismos efetivos de responsabilização dos diretores e membros do Conselho de Administração, da valorização de tomadas de decisão por consenso, de melhorias nos controles financeiro e tributário, para facilitar o entendimento dos motivos, da forma e da utilidade dos bens e serviços consumidos pela sociedade.

Não obstante, tais medidas não são suficientes para garantir plenamente uma adequada governança corporativa. É fundamental olhar para as pessoas que personificam a empresa e a representam perante terceiros e avaliar o respectivo grau de entendimento dos valores da empresa, e comprometimento.

Para tanto, torna-se imprescindível que a empresa estabeleça um claro e detalhado código de ética e conduta, que aborde temas como assédio moral e sexual, políticas para oferta e recebimento de brindes, presentes e hospitalidades, procedimentos para prestação de contas, solicitação de férias e licenças, dentre outros temas relacionados.

Ademais, além de tratar tais assuntos no treinamento de integração, a empresa deve estabelecer um cronograma de treinamentos periódicos de modo a atualizar seus empregados e dar efetividade aos conceitos legais e administrativos estabelecidos. Em paralelo, sugere-se que a empresa crie mecanismos que permitam a qualquer empregado ou terceiro, denunciar sigilosamente eventual descumprimento às políticas estabelecidas.

Dentre tais mecanismos destaca-se a instituição de uma “Linha Confidencial” ou “Canal de Denúncias”, que disponibilize o endereço eletrônico específico ou caixa postal dedicada a receber os relatos de supostos descumprimentos do padrão de conduta que se espera dentro da empresa. Todas as denúncias devem ser apuradas sigilosamente pelos funcionários responsáveis pelas questões internas de compliance.

A tarefa de aprimorar tanto a redação quanto o conhecimento e prática dos Códigos de Ética e Conduta por parte dos empregados, e a instituição de mecanismos confiáveis e periódicos de informação ou mesmo consulta aos empregados, em paralelo aos esforços na área tributária e societária rumo à uma administração mais transparente e efetiva, será um importante ingrediente na construção de empresas com sólido potencial de crescimento, que atrairá e reterá não apenas investidores e clientes, mas também talentos que desejem tornar-se parte de uma história de sucesso empresarial.

Fonte: LEC, em 10.03.2017.