

Por Dalton Cesar Cordeiro de Miranda (\*)

As empresas devem, juntamente com a construção de um programa de compliance, orientar todos seus integrantes sobre como atuar diante de uma suspeita de risco à companhia.

Fartas foram as notícias na mídia a propósito da prisão em Tóquio do presidente do conselho de administração da Nissan, Carlos Ghosn, pela prática de más condutas identificadas como: declaração de renda inferior à realmente percebida; uso de fundos de investimentos para lucro pessoal; e, uso ilícito de bens da companhia.

Não iremos tratar aqui do suposto cometimento ou não das ilicitudes acima apontadas pelo referido empresário, mas, sim, e ao que tudo até agora indica, de um processo interno da companhia pautado em regras de compliance, pois noticiado que a própria empresa teria feito uma queixa ao Ministério Público japonês, queixa esta resultante de uma investigação interna conduzida com base em depoimentos de funcionários informantes.

Pois bem, um processo interno de investigação está em harmonia com aquilo que se espera da eficácia e efetividade de um programa de compliance, frisamos, que em sua implementação também é composto de canais de denúncias, investigação e casos de compliance, todos de extrema importância para a mitigação completa de riscos à empresa.

Tais fontes de informação podem se originar de denúncias, suspeitas ou alegações; análise dos controles e ou processos de detecção; constatações em auditorias; intuição das pessoas; e, resultados de análise crítica dos processos ou dos indicadores das organizações.

As empresas devem, juntamente com a construção de um programa de compliance, orientar todos seus integrantes sobre como atuar diante de uma suspeita de risco à companhia. Não basta, portanto, criar um canal para a apresentação de denúncias ou alegações, sem que um ambiente propício e cultural para tal prática venha a ser desenvolvido.

Será preciso um engajamento do departamento de compliance e da diretoria para convencer as pessoas de que não se está reclamando que elas passem a agir como "dedo de seta", mas, sim, em benefício e tratamento para o combate e erradicação de práticas de má conduta.

Para tanto, o tratamento a serem dadas às informações, denúncias e/ou alegações recebidas devem ser prioritárias, mais do que isso, reforçadas à toda organização, uma que será verificadas e observadas a confidencialidade, profissionalismo, agilidade, efetividade, proibição de retaliação, entre outras causas e coisas.

E, uma vez recebidas essas informações, denúncias e/ou alegações, devem trabalhar em conjunto os departamentos de investigação e de compliance.

O departamento de investigação estabelecerá os critérios para o processo investigativo, solicitando o apoio do compliance quando necessário. Caso ocorra sua 'provocação', o departamento de compliance fará uma pré-avaliação, coletará documentos, buscará informações de modo informal e emitirá parecer ao corpo investigativo.

A investigação, após ir a campo, recolherá e examinará documentos, concluindo sua participação com a elaboração de relatório, este de conhecimento do compliance e do qual deverá constar a metodologia de trabalho empregado, as atividades realizadas e as evidências encontradas.

No caso da apuração de desvios de conduta e situações de risco o caso será enviado a uma banca julgadora, formada por entes com senioridade, não influenciáveis, capacitação técnica, condição pessoal e tempo de trabalho na empresa. A mesma poderá ser composta pelo diretor de RH, diretor de compliance, diretor jurídico e o superior hierárquico do investigado.

A referida banca examinará o produto do processo investigativo diante dos princípios e regramentos da companhia, de forma isenta e justa, tanto para as pessoas, quanto para a empresa.

O resultado da análise promovida pela banca julgadora poderá ser a adoção das seguintes medidas: advertência informal; advertência formal; suspensão; exclusão do processo sucessório; inelegibilidade para aumentos de mérito; demissão sem justa causa; demissão por justa causa; e, a abertura de processo judicial formal, e, quando for a necessidade, comunicação às autoridades policiais e ao Ministério Público, estas últimas medidas deverão ser adotadas em conjunto pelo departamento Jurídico e a direção da empresa.

Em conclusão, temos clara a importância da criação de um canal de informações dentro de uma empresa, quando da implementação de um programa de compliance, com a finalidade de se buscar seguir o processo de mitigação e combate de riscos, estabelecendo assim um ambiente de conforto para as pessoas e as empresas.

(\*) [Dalton Cesar Cordeiro de Miranda](#) é advogado em Brasília.

**Fonte:** [Migalhas](#), em 23.11.2018.