



VICTOR MACHADO. Diretor da Victor Machado Advocacia, Administrador, Msc. Engenharia de Redes, MBA Supply Chain, Advogado, Especialista em Compliance e LGPD, Certificado pela Exin em IT Service Manager, Certificado pela ITCerts em Information Security Analyst, e Data Protection Officer (DPO).

Sem Canal de Denúncias? O Código de Ética e Conduta é o primeiro passo!

Antes de qualquer consideração sobre a existência de um canal de denúncias, o mais importante para uma empresa é estabelecer um Código de Ética e Conduta sólido. Esse documento define as diretrizes que guiam o comportamento de todos os colaboradores e assegura que eles compreendam claramente seus deveres, direitos e os limites de atuação dentro da organização. Sem um código bem definido, fica difícil para os funcionários identificarem o que constitui um comportamento antiético ou inadequado.

O Código de Ética e Conduta não só orienta o dia a dia da empresa, mas também dá a base para que, mesmo sem um canal de denúncias formal, os colaboradores saibam como agir quando presenciam ou vivenciam algo que viole esses princípios. Ele fortalece a cultura organizacional, criando um ambiente onde a integridade e a transparência são prioridades.

O que fazer quando não existe um Canal de Denúncias formal?

Na ausência de um canal específico para reportar irregularidades, tanto os funcionários quanto a empresa devem seguir algumas práticas essenciais para garantir que problemas sejam identificados e tratados com seriedade.

Para o Funcionário:

- **Identificar a violação:** Verifique se a situação viola o Código de Ética e Conduta, políticas internas ou leis aplicáveis.
- **Documentar os detalhes:** Registre informações sobre o ocorrido, como datas, locais, pessoas envolvidas e qualquer evidência relevante.
- **Relatar ao gestor imediato:** O primeiro passo é comunicar o ocorrido ao superior hierárquico ou ao departamento de recursos humanos, de preferência por escrito.
- **Buscar outras lideranças:** Se o gestor ou o RH estiverem envolvidos ou não forem uma opção viável, procure outro membro da administração que possa agir de maneira imparcial.
- **Solicitar confidencialidade:** Se a situação for sensível, peça que sua denúncia seja tratada de maneira discreta, para evitar represálias.



VICTOR MACHADO. Diretor da Victor Machado Advocacia, Administrador, Msc. Engenharia de Redes, MBA Supply Chain, Advogado, Especialista em Compliance e LGPD, Certificado pela Exin em IT Service Manager, Certificado pela ITCerts em Information Security Analyst, e Data Protection Officer (DPO).

Para a Empresa:

- Fortalecer a ética organizacional: Sem um canal de denúncias formal, é vital que a empresa promova uma cultura de ética, reforçando a importância do cumprimento do Código de Conduta.
- Definir procedimentos claros: Mesmo sem um canal formal, a empresa deve ter pontos de contato definidos (como RH ou a diretoria) para que os funcionários saibam a quem recorrer em caso de irregularidades.
- Garantir proteção contrarretaliação: A empresa deve adotar políticas claras que protejam os denunciadores, incentivando que denúncias sejam feitas sem medo de represálias.
- Investigar e agir: Todas as denúncias, mesmo que feitas informalmente, devem ser investigadas com seriedade e imparcialidade, e as medidas necessárias devem ser tomadas rapidamente.
- Avaliar a implementação de um canal formal: Considerar a criação de um canal oficial de denúncias pode ser o próximo passo para melhorar a comunicação interna e a gestão de questões éticas.

Embora um canal formal de denúncias seja uma ferramenta importante, o verdadeiro alicerce da integridade corporativa é um **Código de Ética e Conduta** bem estruturado. É ele que orienta os funcionários e fornece a base para ações corretivas, permitindo que a empresa lide com questões éticas de forma eficiente, independentemente da existência de um canal oficial de denúncias.

Podemos ajudar na criação e aplicação de um código de ética e conduta e políticas para melhorar a segurança do seu negócio.