



>> 2022 – Ano Novo, Vida Nova!?

É o que a maioria de nós deseja no momento em que dizemos adeus ao velho ano para mergulharmos no que lhe sucede, sempre na esperança desejada de que a vida acabe por encontrar as melhores soluções para cada questão. Foi por certo o sentido dos votos que fizemos uma vez mais nesta passagem de ano.

Escrevi há poucos dias, noutro texto – *2022, o ano da fraude e da corrupção* –, e também a propósito da viragem da agenda, que o ano que agora estamos a iniciar promete essa desejada mudança de vida relativamente ao controlo do problema da fraude e da corrupção nas organizações.

Referi, em concreto, que a publicação do [Decreto-lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro](#), que veio criar o regime geral de prevenção da corrupção e o Mecanismo Nacional Anticorrupção, nos trás provavelmente o mais abrangente e ambicioso quadro de medidas para fazer frente ao referido problema.

As entidades públicas e privadas com mais de 50 trabalhadores ou colaboradores passam, pela primeira vez em Portugal, a ser **obrigadas** a adotar e dinamizar instrumentos promotores de culturas de integridade mais fortalecidas, designadamente através de: códigos de ética e de conduta e manuais de boas práticas; mapeamento de áreas e fatores de risco e definição e adoção de adequadas medidas de controlo e prevenção; criação de canais de denúncia, com adequados e naturais cuidados de garantia da presunção da inocência sobre os denunciados, e de não retaliação sobre os denunciantes.

De todo o modo e apesar de considerar que em abstrato, e sobretudo pela sua natureza, esta tipologia de instrumentos oferece um efetivo potencial de utilidade quanto aos propósitos que lhes estão associados, importa salientar que a concretização desse potencial depende muito de diversos fatores.

Depende desde logo de serem participados, na sua elaboração e dinamização, por todos os trabalhadores e colaboradores das organizações, de modo a haver um envolvimento institucional potencialmente mais propício à aceitação e execução por todos das medidas neles previstas.

Depende igualmente da exemplaridade que os dirigentes sejam capazes de evidenciar na execução das medidas neles indicadas. Quando os exemplos que vêm de cima não são os melhores, qualquer código de ética e de conduta, por muito bom que seja nos seus propósitos e conteúdos, rapidamente se torna ridículo, obsoleto e desrespeitado por todos.

Depende também da aplicação atempada, sempre que necessário e com a devida fundamentação comprovativa, das sanções punitivas legalmente previstas, de modo a serem também percebidos como instrumentos dissuasores da fraude e da corrupção.

E depende ainda, sobretudo em relação aos canais de denúncia, de não se tornarem meios de coação de uns sobre os outros, sob pena de se instalarem culturas organizacionais baseadas no medo, na perseguição e na desconfiança, exatamente o contrário do que se pretende.

Enfim, o decurso do ano e do tempo mostrará que utilidade será conferida a tais instrumentos de gestão pelas organizações.

O Observatório de Economia e Gestão de Fraude e todos os seus membros desejam a todos os melhores votos de um excelente ano 2022, particularmente com menos fraude e corrupção nas organizações e na sua gestão!