

Investigações nas empresas, caso de polícia ou de Compliance?

Dra. Patricia Punder, advogada e CEO da Punder Advogados

Investigações internas e um dos pilares de um Programa de Compliance e que deve ser conduzido pelo Compliance Officer ou, se necessário, por um escritório especializado, devido à complexidade ou sensibilidade do relato ou denúncia.

Trata-se de uma das atribuições do Compliance Officer, mas não pode ser encarado como um papel de “polícia”. Existem princípios que devem ser respeitados e protocolos para cada tipo de relato ou denúncia. Afinal, o Compliance Officer faz parte do ecossistema de uma empresa e deve interagir com todas as áreas, inclusive com a Alta Direção, provendo orientações e dando suporte aos projetos.

Então, esta aparente dicotomia de atribuições – investigar e prover orientações/suporte – pode vir a gerar muitos inconvenientes ao Compliance Officer caso o nível de maturidade da Alta Direção não seja alto. Existem situações reais onde o Compliance Officer sofreu assédio moral por ter que realizar uma investigação interna, principalmente, por envolver colaboradores que pertencem a Alta Direção ou que são considerados como “protegidos(as)”.

Ademais, existe a obrigação do Compliance Officer investigar todo e qualquer relato ou denúncia realizada, sob pena do programa de Compliance perder sua efetividade. Tendo em vista o retro mencionado, a contratação de um escritório especializado pode ajudar a tirar o foco da Alta Direção em relação ao Compliance Officer e evitar situações constrangedoras. Afinal, nenhum Compliance Officer quer ser visto como um “dedo-duro” ou como um “policia” devido ao impacto que isso irá gerar nas relações interpessoais com os colaboradores ou áreas internas.

O fato de um escritório especializado ter sido contratado para realizar a investigação pode gerar uma percepção de neutralidade, ou seja, terceiros, que não possuem relação com a empresa ou colaboradores, irão avaliar a situação relatada, investigar os fatos e chegar a uma conclusão isenta. Reforço que o próprio Compliance Officer ao seguir os princípios da presunção da inocência, respeito, observância aos fatos/evidências, imparcialidade, confidencialidade e autonomia também obtém uma conclusão isenta. Entretanto, a grande questão é a percepção da empresa em relação ao Compliance Officer enquanto ele/ela possui a atribuição de investigar.

A grande questão está relacionada novamente com o nível de maturidade da organização. A maturidade de uma pessoa, em geral, está associada com o conhecimento que ela adquiriu ao longo do tempo e, acima de tudo, como ela domina este conhecimento e consegue transformá-la em resultados. Amadurecer significa desenvolver e evoluir constantemente. No caso de uma organização, o conceito é o mesmo.

Temos empresas de todos os tipos, com níveis de maturidade distintos, portanto, o processo de investigação deve levar em consideração os mesmos ao tomar a decisão de realizar uma investigação internamente ou contratar um escritório especializado, principalmente quando o objeto da investigação seria uma conduta não ética ou ilegal de um CEO ou diretor.

Muitas multinacionais enviam estrangeiros para afiliadas na condição de CEO para que possam se desenvolver profissionalmente, mas, se esquecem que este indivíduo necessita de coaching e apoio, pois, por exemplo, deixar uma condição de diretor financeiro para uma posição de CEO significa ter mais atributos para lidar com pessoas e não números. Fora que existe uma expectativa deste novo CEO crescer ainda mais, pois foi considerado como um “rising star”. Portanto, ficará de 3 até 5 anos em uma afiliada e depois irá para outra mais próxima da matriz. Se não existir maturidade deste CEO, o lucro vem em primeiro lugar, custe o que custar. Afinal, já foi comprovado que corrupção gera lucro para as empresas, pois os negócios/vendas já estão garantidos.

Temos casos emblemáticos no mundo, como o do Walmart, onde o CEO do México tinha uma expectativa de ser o novo CEO global do Walmart e, para tanto, se utilizou da corrupção para se tornar o “business case” de maior sucesso nesta empresa. Tristemente, a matriz soube da situação e tentou, por várias vezes, encerrar a investigação interna. O que levou a Compliance Officer na ocasião a ter que dar uma entrevista a um jornal para contar sobre o ocorrido e, conseqüentemente, expor o nível de maturidade desta empresa.

Sendo assim, investigações são importantes para as empresas. Elas ajudam a evitar fraudes internas, comportamentos inapropriados, antiéticos ou ilegais. Permitem que as empresas evitem ou minimizem um abalo reputacional e sofrer sanções econômicas. Não importa se as investigações são realizadas internamente ou através de um terceiro especializado, o importante é que elas ocorram com autonomia e dentro dos princípios já comentados.

Patricia Punder, advogada é compliance officer com experiência internacional. Professora de Compliance no pós-MBA da USFSCAR e LEC – Legal Ethics and Compliance (SP). Uma das autoras do “Manual de Compliance”, lançado pela LEC em 2019 e Compliance – além do Manual 2020.

Com sólida experiência no Brasil e na América Latina, Patricia tem expertise na implementação de Programas de Governança e Compliance, LGPD, ESG, treinamentos; análise estratégica de avaliação e gestão de riscos, gestão na condução de crises de reputação corporativa e investigações envolvendo o DOJ (Department of Justice), SEC (Securities and Exchange Commission), AGU, CADE e TCU (Brasil)

