

André Lourenço: Denunciar ou não denunciar, eis a questão

É comum que os autores que trabalham na área de *compliance* abordem em seus textos a importância da denúncia e o auxílio que é gerado à empresa na identificação e correção de eventuais problemas. Tal abordagem sempre será um ótimo ponto de partida, uma vez que 40% das investigações internas têm como origem uma denúncia, de acordo com o *Report of Nations* da Associação de Examinadores



De início, o denunciante se perguntará se ele tem fundamento

suficiente para denunciar e se será de alguma forma retaliado. Como existem muitas dúvidas sobre o que realmente possa estar acontecendo, esse funcionário aguarda ter mais certeza sobre os fatos, tenta obter algumas evidências e conversa com outras pessoas. Embora isso não seja um problema, muitas vezes o funcionário tem recursos limitados para esclarecer o que está acontecendo e acaba por desistir de levantar o problema para a área responsável.

Infelizmente, nesses casos, existe uma tendência da denúncia ser feita quando o funcionário estiver no seu limite. Situações de impunidades desmotivam a equipe e minam o ambiente de trabalho. Quem gostaria de trabalhar em uma empresa em que um fraudador ou assediador ascende na carreira e é benquisto pela alta gestão? Ou mesmo conviver com funcionário que pratica tais atos há anos, mas nenhuma sanção lhe é imposta? Para piorar, o funcionário pode acabar fazendo a denúncia apenas quando se desliga da empresa ou é demitido. Nesses casos, a denúncia, ainda assim, tem de ser apurada, mas há empresas que as veem como uma tentativa de vingança para descreditar o funcionário.

Somada a esse ponto, existe a preocupação de fazer a denúncia e ser retaliado. Nesse caso, é necessário ser enfático: avalie bem a cultura de *compliance* da sua empresa. Não basta existir um código de ética e treinamentos que prometam a integridade do processo. Muitas empresas possuem tudo isso, mas não aplicam. Um caso público recente envolveu um dos maiores bancos americanos, o Wells Fargo, num país que é o berço da cultura de *compliance*. Três funcionários de uma das seguradoras que forneciam produtos por meio do banco denunciaram um possível esquema, no qual funcionários da Wells Fargo vendiam os seguros para seus clientes sem o devido conhecimento deles. Todos foram demitidos pela seguradora por conduta inadequada, mas estão brigando na Justiça para comprovar retaliação.

Ainda nesse caso, diversos funcionários da Wells Fargo também foram demitidos ao terem procurado o

canal de ética para denunciarem a mesma prática, sendo que alguns colaboradores alegam que, além de terem perdido o emprego, a retaliação atingiu suas carreiras. No fim, muitos foram demitidos nesse caso estão agora buscando uma solução na Justiça em uma ação coletiva.

É importante destacar que denúncias falsas, as quais tenham como único intuito prejudicar outro funcionário, existem, e o denunciante, nesses casos, deveria ser desligado da empresa, caso seja comprovada a sua má-fé. Nos casos acima não é possível afirmar o que realmente houve, mas, no mínimo, faz pensar se valerá a pena denunciar sem ser de forma anônima.

Se o colaborador estiver vivenciando algo que pareça irregular, é importante que denuncie de forma honesta, colocando, inclusive, os pontos em que têm incerteza. A área responsável tem mais recursos e entendimento sobre as regras da empresa para conseguir entender melhor a situação.

De acordo com o Direito Penal, não se pode condenar ninguém se existir uma dúvida razoável, porém, deve-se investigar se existir dúvida. Mas e a retaliação? Seguindo o mesmo ponto da dúvida, se o colaborador não tiver certeza de que a empresa cuidará bem da sua identidade e evitará a retaliação, a denúncia deve ser feita de forma anônima, caso o canal da empresa tenha essa possibilidade. Caso não tenha, o funcionário pode procurar usar outros meios para se proteger — criar e-mails, enviar cartas ou apenas ligar sem se identificar.

Date Created

09/10/2021