

Entrevista sobre Compliance com André Castro Carvalho (Pós-doutorando visitante no Massachusetts Institute of Technology – MIT. Graduado, Mestre e Doutor em Direito pela USP. Associado apoiador do IBDEE).

Como foi a sua experiência em seu pós-doutorado no MIT?

R: Foi uma experiência ímpar, pois o MIT é reconhecido mundialmente como uma instituição interdisciplinar, o que traz o seu caráter peculiar como uma instituição de inovação. Apesar de o MIT ser mais conhecido pelas áreas de engenharia e exatas, as carreiras de humanas também seguem essa filosofia, o que garante o seu destaque internacional. O resultado disso é o desenvolvimento de pesquisas de ponta na área de economia, ciência política e relações internacionais – como exemplo, um dos ganhadores do último Prêmio Nobel de Economia veio do MIT (o Professor Bengt Holmström). O mais curioso é que, estando lá, a gente passa até a não mais “se dar conta” de que está tendo aulas ou dividindo espaços com os grandes nomes da ciência da atualidade. E o melhor de tudo é que todos são muito acessíveis e todos, alunos e pesquisadores, nos sentimos muito valorizados, o que só contribui para o enriquecimento do ambiente acadêmico.

Como enxerga o momento pelo qual estamos passando em relação ao combate à corrupção?

R: Acho que o momento tem sido positivo. Nos EUA, por exemplo, houve um interesse crescente no que estava acontecendo no Brasil com relação à Operação Lava Jato. Participei de alguns seminários a respeito, além de conversas e debates tanto no MIT como em Harvard, e esse interesse especial pelo combate à corrupção no Brasil era visível pela academia americana. A minha impressão é que estamos passando uma mensagem positiva ao mundo – muito embora isso não tenha se refletido em uma melhora substancial no último Índice de Percepção de Corrupção da Transparência Internacional (CPI). Entretanto, se analisamos em uma perspectiva comparada na América Latina, Brasil e Argentina tiveram uma leve melhora, enquanto o México teve uma sensível piora, aumentando o “gap” entre os dois países sul-americanos e o México no que concerne às medidas de prevenção à corrupção.

Em termos de Compliance o que podemos aprender com a experiência internacional?

R: A experiência internacional tem mostrado que houve um “boom” de penalizações das pessoas jurídicas nos últimos 10 anos por violações ao FCPA, por exemplo. No entanto, depreende-se que, desde o Yates Memo, há uma tendência de responsabilização individual nos ilícitos corporativos. Talvez estejamos vivendo um “movimento reverso”: no Brasil houve um “boom” de responsabilização individual em casos de corrupção – pode-se observar isso pelo número de prisões de empresários na Operação Lava Jato, e a questão da responsabilização corporativa talvez comece a ganhar força com os acordos de leniência.

Qual o benefício para a empresa que efetivamente investe num programa de compliance?

R: Há diversos benefícios que, embora pareçam intangíveis, têm impacto direto nos resultados de uma empresa. O primeiro benefício é o reputacional – o Fórum Econômico Mundial estima que 25% do valor de mercado de uma empresa deve-se à sua reputação. Um programa robusto de compliance ajuda a evitar essas manchas à reputação das empresas – só observar como a Lava Jato prejudicou bastante a imagem das empresas envolvidas no escândalo. Outro benefício é o maior entendimento da empresa por parte dos seus empregados – dos seus valores, missão e princípios. Isso pode soar um tanto teórico; porém, tem repercussão prática na forma como os empregados vão se portar diante de um dilema ético que eventualmente pode ocorrer dentro da empresa. Se a mensagem a ser assimilada nas políticas e nos programas de capacitação é que a

empresa quer fazer negócios, mas somente respeitando as regras e com quem se confia, isso se refletirá positivamente e proativamente no comportamento dos próprios empregados da instituição. Isso sem contar do benefício que um programa robusto pode representar em um eventual acordo de leniência – porém, não sugerimos que as empresas tenham programas de compliance somente para usar como “moeda de troca”.

Como você vê o whistleblowing na cultura das empresas brasileiras?

R: Ainda é incipiente. Talvez por questões culturais e históricas que acabam se refletindo no ambiente corporativo brasileiro. Estamos desenvolvendo essas ideias em um artigo junto com Tiago Cripa Alvim, associado efetivo do IBDEE, para um livro que será publicado em breve pelo Instituto. Nos EUA, por exemplo, a cultura do whistleblowing já está sedimentada – o que ocorreu a duras penas diante de vários escândalos corporativos. Nos países latino-americanos, o whistleblowing ainda é visto com certa desconfiança por parte dos empregados. Por essa razão é que temos que propor uma abordagem um pouco diferente em relação ao que vem sendo feito nos países anglo-saxões. Nesse artigo, abordamos algumas ferramentas que vêm sendo utilizadas ao redor do mundo – como o oferecimento de recompensas e a utilização de hotlines externos – e que podem ser um objeto de discussão nas políticas de denúncias aqui no Brasil.

Teria algum ponto sobre a importância e a adaptação do programa de compliance que gostaria de acrescentar ou mencionar?

R: Acho que o grande ponto talvez hoje não muito bem explorado no Brasil com relação aos programas de compliance é a avaliação de sua efetividade, além de capacitações intensivas quanto ao núcleo do programa. Treinamentos corporativos não são como aulas em Faculdade ou palestras em conferências; é necessária a utilização de diversas técnicas específicas que possam fazer com que a cultura do compliance esteja efetivamente assimilada nos empregados. Tive – e ainda estou tendo – a oportunidade de participar de um programa de compliance para uma multinacional de forma global, tendo trabalhado em treinamentos em Angola, Argentina, Bermuda, Bangladesh, México, Índia, Cingapura, Malásia, Indonésia, Egito e Hong Kong. É muito interessante a maneira como cada cultura adapta-se a um programa global de compliance, de acordo com as vicissitudes próprias de cada país ou região. Acho que um ponto que temos muito a melhorar é justamente nisso: para que as pessoas não participem das capacitações e, ao voltarem às suas atividades, deixem de lado o que viram e continuem com as mesmas más práticas de antes. Por isso que é imprescindível a estruturação de um verdadeiro programa de treinamento corporativo que não se resume a palestras ou aulas de comentários à política de compliance.

Fonte: IBDEE, em 08.03.2017.