

CR

# Denúncias e Investigações Internas

# Compliance em Números

**87% Identificam e comparam os risco com os padrões do setor.**

55% Investigação de denúncias anônimas.  
53% Relatórios de auditoria externa.  
51% Relatórios de auditoria interna.  
49% Indicadores de conformidade  
43% Reexame periódico dos processos.  
32% Fiscalização do órgão regulador.  
30% Pesquisa de opinião dos colaboradores.

29% Pesquisa para avaliar a aderência do colaboradores aos princípios éticos da empresa.  
28% Monitoramento de mídia negativa.  
22% Softwares de Compliance.  
22% Reexame das demonstrações financeiras da empresa.  
2% Benchmarking.  
13% Não fazem.

Fonte: Deloitte. Integridade Corporativa no Brasil

# Objetivos de uma Investigação Interna

## Principais Objetivos

- Interromper a conduta ou irregularidade;
- Obter informações com relação ao praticante da conduta e identificar a origem do problema; e
- Determinar a estratégia de contenção e remediação, bem como aplicar medidas disciplinares.

## Note que:

A detecção de indícios de atos lesivos à Administração Pública (ex. corrupção ou fraude) pode demandar que a empresa conduza necessariamente uma investigação independente para garantir a credibilidade e imparcialidade das informações obtidas, conforme a Cartilha da CGU para empresas privadas.

# Palavras Chave Qual é o melhor caminho?

Para iniciar qualquer investigação corporativa é necessário pensar no critério de pesquisa e palavras chave que serão utilizadas para iniciar a busca de e-mails, documentos e provas da investigação. Antes de iniciar o seu critério de pesquisa e glossário, pense no seguinte:

- A investigação é 100% nacional ou ela pode ter desdobramentos em outros países?
- Você pensou em incluir gírias e palavras menos comuns? • Saiba quem é o seu Custodial (investigado) e quais palavras chave são necessárias para cada um deles. Ou seja, procure individualizar os termos chave.
- A sua plataforma forense possui inteligência artificial? • O Departamento de Tecnologia é capaz de ajudar na coleta de provas?

# Investigação Independente com Tecnologia

É fundamental que a investigação interna tenha credibilidade. Essa credibilidade está diretamente relacionada aos seguintes aspectos: governança da investigação; independência, qualificação técnica e experiência da equipe; e adequação e abrangência do escopo e da metodologia dos trabalhos.

Uma investigação conduzida por uma equipe independente, qualificada e experiente, estruturada com uma governança adequada que permita sua execução sem interferências ou restrições e com escopo bem definido, é a melhor forma de conferir credibilidade ao trabalho e confiança nos resultados. Além disso, é crucial pensar na tecnologia forense e no software que será utilizado.

# Direito à Privacidade

A investigação interna pode colidir com a expectativa razoável de privacidade do(a) colaborador(a), por isso vale alguns cuidados respaldados pela jurisprudência:

- Cuidado com e-mails particulares, pois eles não se sujeitam às regras de monitoramento corporativo;
- Cuidado com mensagens trocadas por WhatsApp Web ou outros aplicativos de mensagens em que o colaborador tenha uma legítima expectativa de privacidade, considerando o sigilo de correspondência assegurado pela Constituição Federal;
- MUITO cuidado com a utilização de fotos e imagens, pois estão sujeitas à autorização do uso;
- A LGPD também traz novos cuidados e é preciso que as companhias se restrinjam a obter somente os dados pessoais estritamente necessários para uma finalidade legítima, de acordo com o princípio da proporcionalidade.

# Dicas para conduzir entrevistas

- Ao conduzir uma entrevista, sempre leve outra pessoa com você, preferencialmente do Comitê de Ética;
- Avise antes de filmar a entrevista e avalie os prós e contras de filmar;
- A LGPD também traz alguns cuidados e é preciso que as companhias se restrinjam a obter somente os dados necessários para a investigação, de acordo com o princípio da proporcionalidade;
- Pesquise se há histórico sobre o investigado no Canal de Denúncias ou em entrevistas de desligamentos com o Departamento de Recursos Humanos;
- Avalie se o investigado(a) recebeu o Manual de Conduta Ética e todas as Políticas de Compliance.

# Formulando Perguntas para Testemunha

- Descreva o que você viu, ouviu ou soube sobre o incidente.
- Existe alguma evidência, como mensagens de texto, e-mails, registros de câmeras de segurança, ou qualquer outro tipo de prova que possa ajudar a esclarecer o incidente?
- Qual é a sua relação profissional com o investigado(a)?
- Quantos meses você trabalha na empresa?
- Você tem conhecimento sobre algum incidente anterior envolvendo a vítima ou o(a) investigado?
- A sua identidade será mantida de forma confidencial na medida do possível e você **NÃO SOFRERÁ** retaliação por conta da sua participação na investigação.
- Ofereça apoio psicológico se necessário.



# Formulando Perguntas para o Investigado

Comece com orientações gerais: Você está fazendo parte de uma investigação interna conduzida com o apoio do Comitê de Ética. No dia XXX, você assinou o Manual de Conduta Ética da empresa

- Você tem conhecimento do incidente envolvendo a pessoa XX (vítima)?
- Você tem uma relação próxima com a pessoa XX (vítima)?
- Esse e-mail, datado do dia XXX, foi escrito por você?
- Você se recorda de outros e-mails com conteúdo similar a esse?
- Existia algum motivo específico que levou você a escrever ou dizer essas palavras?
- Foi alertado por alguém dentro da empresa sobre a irregularidade da conduta?

# Recomendações para entrevistas

É fundamental que a investigação interna tenha credibilidade. Essa credibilidade está diretamente relacionada aos seguintes aspectos: governança da investigação; independência, qualificação técnica e experiência da equipe; e adequação e abrangência do escopo e da metodologia dos trabalhos.

Antes da entrevista é importante que a equipe já tenha preparado um roteiro de perguntas, onde as mesmas devem ser simples, objetivas e discretas.

Ainda, deve-se criar um ambiente leve e ter empatia pelo entrevistado, pois é normal que os entrevistados se sintam nervosos e desconfortáveis com a situação.

Ao terminar a entrevista não se esqueça de agradecer o entrevistado e solicitar a assinatura do termo de entrevista.

É essencial também que após a investigação, o setor de compliance deve elaborar um relatório do que foi apurado e enviar ao comitê de ética ou o conselho da empresa, para serem tomadas as devidas providências.

# Lembretes!

Implemente um Termo de Ciência de Recebimento de Laptop e Celular, por meio do qual o(a) colaborador(a) declara ter ciência de que os equipamentos corporativos estão sujeitos ao monitoramento.

Lembre-se de fornecer o "Upjohn Warning" para qualquer investigação envolvendo cidadãos americanos ou investigações internacionais.

**CR**

**Obrigado!**

A Integridade é o nosso coração pulsante!