

## PROCEDIMENTO DE INVESTIGAÇÕES INTERNAS v1.0 14/12/2019

As investigações procuram determinar **O QUE** ocorreu em um dado problema, trazendo credibilidade e plenitude em suas ações, com a finalidade de verificar se, de fato, houve um desvio na conduta ou não, e caso positivo, quais motivos levaram a **QUEM** estava envolvido a prática de tal ato, e se o fato apresenta uma violação de Leis ou Políticas internas. As investigações devem ser analíticas, independentes e rigorosas.

Uma investigação eficaz protege os interesses da Empresa, e dos seus proprietários por meio da prevenção e detecção de má conduta, de uma razoável garantia de que as atividades da Empresa estejam de acordo com as leis e regulamentações aplicáveis e, também, identificando áreas de melhoria para as operações internas.

### O INVESTIGADOR

#### 1. INVESTIGADOR DESIGNADO:

Colaboradores são designados, a depender do tipo de caso, da disponibilidade dos funcionários e da complexidade da investigação, a realizar os trabalhos de investigação.

#### 2. EQUIPE DEDICADA DE INVESTIGADORES INTERNOS:

Normalmente empresas que já contam com uma operação mais propensa a necessitar de times dedicados, ou que tenham um histórico de alto volume de investigações acabam optando por ter uma equipe dedicada e especializada.

#### 3. EQUIPE TERCEIRIZADA ESPECIALIZADA:

Normalmente utilizada quando não há nenhum recurso humano interno com a disponibilidade ou com a capacitação necessárias para a realização da investigação. O uso destas equipes é mais comum quando da realização de investigações mais complexas/ críticas e que requerem, além de conhecimento técnico especializado, procedimentos mais robustos de obtenção, guarda, análise e reporte dos resultados.

### HABILIDADES DESEJADAS EM QUALQUER TIPO DE SITUAÇÃO:

- Ceticismo para poder avaliar as informações obtidas e capacidade de se avaliar diferentes cenários;
- Profissionalismo, Discrição, Integridade e Respeito;
- Competência técnica e conhecimento das operações em questão;
- Objetividade e Imparcialidade para que não exista um julgamento prévio de culpa ou inocência.

### A INVESTIGAÇÃO

## **1 PLANO DE INVESTIGAÇÃO:**

- a) Conteúdo da denúncia dividido em tópicos;
- b) Perguntas em aberto;
- c) Possíveis cenários;
- d) Lista de pessoas investigadas;
- e) Lista de pessoas a serem entrevistadas, a ordem das entrevistas, e qual perfil será abordada (acusado, testemunha, especialista técnico etc);
- f) Uma lista dos documentos a serem avaliados, especificando também a fonte da informação;
- g) Gatilhos para o envolvimento do departamento jurídico (todos previstos na Lei 12.846/2013, crimes, casos graves contra administração pública, direitos humanos e meio ambiente, etc);
- h) Documentação de Guarda/ Custódia de documentos do processo, entre outras razões.

## **2 AS ENTREVISTAS**

As entrevistas deverão servir para trazer novas informações que lhe são, até então, desconhecidas ou corroborar informações já conhecidas. Assim, não existe motivos para se conversar com pessoas que não trarão tais esclarecimentos. Quanto menos pessoas precisarem ser entrevistadas melhor, pois há menor chance de vazamento de informações, menor chance de se perder tempo em tópicos não relacionados ao caso principal e menor impacto no dia-a-dia da empresa. Também como regra geral o acusado será o último entrevistado do processo, e apenas se for necessário, para ajudar na investigação.

Uma entrevista bem sucedida tem um objetivo claro, foi bem planejada, foi conduzida em um ambiente calmo e neutro, realizada sem pressa nem interrupções e propiciada em um ambiente seguro para os entrevistados.

Não comunique aos superiores dos investigados que eles estão sendo investigados, pois os superiores podem estar envolvidos no caso investigado e a informação pode fazer com que eles dificultem os trabalhos de investigação, ou o acusado pode ser completamente inocente e não queremos que os seus superiores fiquem com reservas em relação ao colaborador e que acabem perdendo a confiança no mesmo.

## **3 A BUSCA DEVE SER BASEADA NOS SEGUINTE PILARES**

- a) Vida pessoal é vida pessoal;
- b) Equipamentos, sistemas, salas, gavetas de trabalho são da empresa (desde que não exista expectativa de privacidade);
- c) Deve haver um motivo justo para a busca;
- d) Não se pode, simplesmente, sair por aí pedindo acesso a contas de e-mail de qualquer funcionário da empresa, por exemplo;
- e) A empresa deve ter um procedimento que garanta, da forma mais simples possível, que ninguém na empresa tenha a capacidade de, sozinho, ou de forma arbitrária, obter acesso aos itens citados anteriormente.

## **4 O RELATÓRIO**

- a) **Resumo da denúncia:** Resumo do teor de documentos internos, como políticas e procedimentos, relevantes para o entendimento da denúncia.
- b) **O resultado da investigação em relação à denúncia e são divididos como:**
  - Mérito / Mérito
  - Parcial / Sem
  - Mérito / Inconclusivo.
- c) **Detalhes das entrevistas e análises documentais:** Preservar a confidencialidade e o anonimato.
- d) **Anexos:** Anexar todos os documentos, elementos e evidências comprobatórios.

#### 4 DISTRIBUIÇÃO DE RELATÓRIO E ENCERRAMENTO DE CASO

O Departamento de Integridade garantirá a existência de um grupo de colaboradores que avaliarão os resultados das investigações e decidirão quais as ações serão tomadas para o encerramento do caso.

Este “comitê de boas práticas”, será composto pelo Departamento de Integridade como membros permanentes e por convidados, recomenda-se a inclusão do o supervisor do investigado e o investigador.

Este grupo será responsável por analisar o conteúdo do relatório, analisar casos passados semelhantes e o que se tomou de providência em relação a cada caso, avaliar o histórico do investigado e então uma decisão será tomada com base nesse rol de informações.

Também deverá estar na agenda deste comitê a discussão da necessidade de se implementar ou não alguma mudança no programa de integridade, na estrutura de controles internos ou nos sistemas da empresa para evitar que o mesmo problema volte a ocorrer.

Importante citar que o Departamento de Integridade não é quem decide ou aplica as sanções, o papel dele é o de garantir que as discussões necessárias ocorram e não derivem para assuntos irrelevantes, que o foco da discussão seja mantido no que é relevante, que as decisões sejam consistentes e homogêneas e que as decisões sejam efetivamente aplicadas.

A comunicação do resultado dever ser realizado de forma a esclarecer que o processo foi finalizado e que medidas cabíveis foram ou serão tomadas, mas não se deve dar nenhum detalhe sobre o resultado da investigação para o denunciante.