

## ASPECTOS TRABALHISTAS ENVOLVIDOS EM INVESTIGAÇÕES INTERNAS

A Operação Lava Jato teve grande impacto no cenário político, econômico e regulatório no Brasil e desencadeou investigações acerca de corrupção, lavagem de dinheiro e outros ilícitos em diversos setores da economia.

A Lei Anticorrupção (Lei 12.846/2013) imputou às pessoas jurídicas responsabilidade, independentemente de culpa, por atos de corrupção praticados por seus empregados. Também permitiu a celebração de acordos de leniência e determinou que a existência de efetivos mecanismos e procedimentos internos de integridade e autoria deveriam ser considerados na mensuração de sanções.

Nesse contexto, as empresas brasileiras têm sido alvo de auditoria e investigações mais do que em qualquer tempo, tendo se tornado imprescindível a adoção de políticas que garantam o efetivo cumprimento de obrigações legais e padrões éticos de comportamento.

Como as investigações internas, cada vez mais frequentes em empresas de diversos portes e segmentos, são relativamente novas na cultura corporativa brasileira, não é incomum haver resistência e desconforto de empregados em relação a procedimentos como entrevistas formais e requerimentos de informações sobre documentos e comunicações profissionais.

Ademais, a legislação trabalhista brasileira é rígida, o Brasil é um dos países com maior número de ações trabalhistas no mundo, e os tribunais trabalhistas têm historicamente adotado linha de julgamento de proteção aos trabalhadores.

Assim, as investigações internas devem ser conduzidas com cuidado para evitar a exposição indevida dos empregados que delas participam, bem como daqueles cujos atos são alvo das investigações.

Não há regulamentação específica sobre investigações internas envolvendo empregados, pelo que devem ser conduzidas à luz de padrões gerais de comportamento, como as obrigações oriundas da relação de emprego e os princípios constitucionais de inviolabilidade da privacidade, vida privada, honra e imagem.

Os contratos de trabalho são regidos pelo princípio geral de boa-fé, que impõe às partes deveres de lealdade, informação e respeito mútuo. Além disso, detentor do poder de direção, o empregador pode definir e supervisionar as atividades dos empregados, exigir o cumprimento de suas regras e impor medidas disciplinares.

Dessa forma, os trabalhadores devem cooperar com o empregador e podem ser convocados para entrevistas formais para esclarecer o conteúdo de documentos obtidos em equipamentos disponibilizados para fins profissionais e prestar informações sobre as atividades que realizam.

Antes da entrevista, o empregado deve ser devidamente informado de que os investigadores representam a empresa e que, embora a investigação seja sigilosa, os fatos relatados por eles podem ser divulgados a autoridades ou terceiros, a critério do empregador. A assinatura de declaração nesse sentido (o chamado “Upjohn Warning”) não é obrigatória, mas pode ser recomendada para que possa ser utilizada como prova em eventuais ações judiciais.

As entrevistas devem ser conduzidas em um ambiente confortável e com civilidade. Embora as informações prestadas pelos empregados possam ser confrontadas com evidências contrárias, eles não devem ser constrangidos ou humilhados, tampouco obrigados a revelar fatos que impliquem autoincriminação involuntária.

Em situações excepcionais, os empregados podem ser temporariamente afastados de suas atividades para a preservação de evidências e restrição de seu contato com possíveis testemunhas. Esse afastamento, porém, deve durar o mínimo tempo razoável necessário para a conclusão das investigações

Os tribunais do trabalho em geral posicionam-se no sentido de compreender a condução de investigações internas como um direito do empregador, que assume integralmente os riscos do negócio. No entanto, investigações excessivamente longas, que expõem empregados indevidamente ou os submetem a procedimentos injustificados podem ser consideradas abusivas.

Violações a direitos individuais dos empregados que participam de investigações internas ou cujos atos são auditados podem sujeitar o empregador ao pagamento de indenizações por danos morais.

**Autora:**

Silvia Fidalgo Lira  
[slira@levysalomao.com.br](mailto:slira@levysalomao.com.br)