

Guía Comparada Investigaciones Internas: caso Brasil



Compliance
Internacional

●●○ NIVEL INTERMEDIO

En los últimos años, el fortalecimiento de los programas de compliance y la presión regulatoria creciente han impulsado a las organizaciones a desarrollar mecanismos efectivos para prevenir, detectar y sancionar conductas ilícitas o poco éticas dentro de su estructura. En este contexto, las investigaciones internas corporativas se han consolidado como una herramienta clave para responder de manera oportuna y adecuada a denuncias, irregularidades o eventuales incumplimientos normativos.

En América Latina, el marco jurídico que rige estas investigaciones está en constante evolución, influenciado por estándares internacionales, principios del derecho laboral y la consolidación de marcos de compliance más robustos. Las empresas enfrentan hoy el desafío de armonizar las exigencias regulatorias y una investigación eficaz con los derechos de los trabajadores, resguardando el debido proceso, la confidencialidad y la integridad de la información.

Compliance Latam ha convocado a expertos de firmas legales en 18 países de Latinoamérica, Estados Unidos y España para ofrecer una visión clara, comparativa y actualizada sobre los principales elementos que configuran las investigaciones internas en cada jurisdicción.

A continuación, te presentamos la sección dedicada a Brasil escrita por los siguientes miembros de la firma FCR Law: Marcelo Coimbra, socio fundador; y Larissa Gude, abogada senior.

Fecha	Julio 2025
Tpo. de lectura	24 min.



FUENTE: el texto de esta portadilla se elaboró a partir de la introducción de la "Guía Comparada Investigaciones Internas" publicada por la plataforma "Compliance Legal Latam".

FCR Law /

Fleury, Coimbra e
Rhomberg Advogados



Autores:

Marcelo Coimbra, Socio Fundador.

Larissa Gude, Abogada Sênior de FCR Law,
Derecho Laboral

Español

1. Describa el marco regulatorio y los principios generales que rigen las investigaciones internas corporativas en su país

En Brasil, las investigaciones internas corporativas no están reguladas por una legislación única y específica. Su conducción se apoya en un conjunto de normas provenientes de diversas ramas del Derecho—laboral, penal, administrativo y de protección de datos—que, aunque aportan directrices relevantes, no abordan de forma detallada las particularidades de este tipo de indagación. Entre los principales dispositivos que estructuran estos procedimientos destacan:

a) Ley N° 12.846/2013 (Ley Anticorrupción): Establece la responsabilidad objetiva de las empresas por actos lesivos contra la administración pública e incentiva la adopción de programas de integridad que incluyan canales de denuncia y averiguaciones internas estructuradas.

b) Decreto N° 11.129/2022: Reglamenta la Ley Anticorrupción y detalla los criterios de evaluación de los programas de integridad. Reconoce la investigación interna como parte esencial de dichos programas, junto con canales de denuncia eficaces, medidas disciplinarias y protección contra represalias.

c) Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT): Autoriza al empleador, en ejercicio de su poder de dirección, a investigar internamente conductas faltosas de los empleados, siempre que se respeten sus derechos fundamentales.

d) Ley N° 14.457/2022: Obliga a las empresas con Comisión Interna de Prevención de Accidentes y de Acoso (CIPA) a mantener canales de denuncia y procedimientos confidenciales para investigar casos de acoso, reforzando la responsabilidad corporativa en la investigación de conductas abusivas.

e) Ley N° 13.709/2018 (Ley General de Protección de Datos - LGPD): Establece reglas para el uso de datos personales, lo que impacta directamente las investigaciones internas al exigir una base legal válida para el tratamiento de la información y garantizar la protección de la privacidad de todos los involucrados.

f) Ley N° 13.303/2016 (Ley de las Empresas Estatales): Determina que las empresas públicas y sociedades de economía mixta adopten estructuras de compliance,

incluidos mecanismos internos para la investigación de irregularidades.

g) Directrices de la CGU: Aunque no tienen fuerza de ley, las orientaciones de la Controladuría General de la Unión influyen en las buenas prácticas de investigación, especialmente en empresas que contratan con el sector público.

Principios rectores de las investigaciones internas

a) Legalidad: Las medidas adoptadas deben ajustarse a la legislación vigente. Está prohibida la obtención de pruebas por medios ilícitos o que vulneren derechos fundamentales.

b) Debido proceso y derecho de defensa: Aun sin ser un proceso judicial, se recomienda garantizar al investigado el derecho a ser oído, presentar su versión y aportar pruebas, siempre que ello no perjudique la eficacia de la pesquisa.

c) Imparcialidad e independencia: El equipo investigador debe ser neutral, sin vínculos con los hechos o las personas involucradas.

d) Confidencialidad: El sigilo sobre los hechos investigados y la identidad de los participantes es esencial para proteger la integridad de la pesquisa y evitar exposiciones indebidas.

e) Buena fe, ética y cooperación: Se espera conducta íntegra de todos los involucrados; los investigadores deben actuar con diligencia y transparencia, protegiendo a los denunciantes de buena fe contra represalias.

f) Documentación: Debe registrarse cada etapa de la investigación (recepción de la denuncia, diligencias, testimonios y decisiones), garantizando transparencia y permitiendo revisión posterior.

g) Prohibición de pruebas ilícitas: No se admitirá prueba obtenida por medios ilegales, como grabaciones clandestinas o violación de datos confidenciales sin base legal.

2. ¿Existe deber empresarial de contar con un canal de denuncias? Requisitos sobre anonimato, accesibilidad y gestión

La obligación legal recae en las empresas obligadas a constituir la CIPA, conforme a la Ley N° 14.457/2022. Dichas empresas deben establecer un canal confidencial que permita denunciar de forma segura casos de acoso,

discriminación u otras violencias laborales, garantizando el anonimato del denunciante y la prohibición de represalias, además de un proceso de investigación estructurado y confidencial.

Otros marcos normativos refuerzan esta necesidad:

I. Ley N° 12.846/2013 (Ley Anticorrupción): No impone el canal a todas las empresas, pero su existencia y eficacia cuentan a la hora de evaluar programas de integridad y graduar sanciones.

II. Resolución CMN N° 4.859/2020: Obliga a instituciones financieras y entidades supervisadas por el Banco Central a disponer de un canal accesible a empleados, terceros y clientes, que admita denuncias anónimas y reporte directamente a la alta dirección, con procedimientos formales de registro, investigación y reporte periódico.

3. ¿Existe un deber de investigar las denuncias recibidas?

Para las empresas con CIPA, la Ley N° 14.457/2022 exige instaurar investigaciones internas ante denuncias de acoso o violencia.

Aunque la obligación no alcance a todas las organizaciones, la omisión puede considerarse negligencia, sobre todo si compromete la integridad o dignidad de los trabajadores.

La Ley N° 12.846/2013 y su reglamento también valoran positivamente la investigación diligente de denuncias, pudiendo atenuar sanciones.

4. ¿Existe normativa que garantice protección legal a los denunciantes?

No hay una ley única dedicada exclusivamente a los denunciantes, pero varias salvaguardas resultan aplicables:

La Ley N° 14.457/2022 exige preservar el anonimato del denunciante y, aunque no tipifica sanciones específicas por represalia, el sigilo es ya un instrumento de protección.

Jurisprudencia laboral brasileña reconoce que despedir a un trabajador exclusivamente por una denuncia legítima constituye despido abusivo o discriminatorio, susceptible de nulidad y de indemnización.

La Ley N° 12.846/2013 y el Decreto N° 11.129/2022 refuerzan indirectamente la protección al exigir canales

confiables, confidenciales y libres de represalias como parte de un programa de integridad efectivo.

5. ¿Existe obligación legal de investigar antes de aplicar sanción disciplinaria? Requisitos del proceso

La legislación laboral no impone un procedimiento formal estricto, pero la jurisprudencia exige que el empleador investigue con diligencia, especialmente si planea sanciones graves (p. ej. despido justificado).

Elementos mínimos:

- a) Derecho de contradicción y amplia defensa: oportunidad de que el trabajador exponga su versión y pruebas.
- b) Documentación exhaustiva de la pesquisa.
- c) Imparcialidad y confidencialidad.
- d) Celeridad para evitar perdón tácito.
- e) Proporcionalidad de la sanción.
- f) El empleador soporta la carga de la prueba sobre la falta cometida.

6. Valoración jurisprudencial del proceso investigativo

Los tribunales laborales valoran favorablemente la investigación interna bien documentada y contradictoria como prueba de diligencia y buena fe patronal. Por el contrario, las sanciones sin indagación previa suelen considerarse arbitrarias, con especial rigor en casos de acoso, donde la omisión investigativa se interpreta como negligencia grave.

7. Idoneidad del investigador

No existen requisitos legales formales, pero se exige idoneidad, independencia y cualificación técnica acorde con la materia investigada. Con frecuencia se recomienda formación o experiencia en Derecho, Recursos Humanos o Compliance. En casos complejos o sensibles, es práctica adecuada crear comités o contratar consultores externos especializados.

8. Proyectos de ley en trámite sobre investigaciones internas

a) PL 1422/2023: Crea un régimen general de denuncias internas y protección de denunciantes (sector público y privado).

Estado: pendiente de relator en la Comisión de Administración y Servicio Público.

b) PL 3165/2015: Incentiva la revelación de delitos contra la administración pública; prevé recompensas y protección laboral.

Estado: pendiente de dictamen en la Comisión de Constitución y Justicia.

c) PL 1588/2020: Modifica la Ley Anticorrupción para condicionar la reducción de sanciones a programas de integridad auditados por profesionales certificados.

Estado: en análisis en la Comisión de Administración y Servicio Público.

9. Compatibilización de normas de compliance y ordenamiento laboral

En Brasil, el compliance y el Derecho del Trabajo se complementan. El poder de dirección del empleador—que incluye investigar hechos ilícitos—debe ejercerse dentro de los límites de la legalidad y con respeto a principios constitucionales (dignidad humana, intimidad, contradicción, amplia defensa, no discriminación). Investigaciones equilibradas permiten identificar y corregir irregularidades sin vulnerar derechos de los empleados. La jurisprudencia refuerza esta armonización: exige imparcialidad, confidencialidad y razonabilidad, invalidando pesquisas desproporcionadas o abusivas. Así, compliance y Derecho Laboral actúan de manera convergente, promoviendo ética institucional y seguridad jurídica.

Português

1. Descreva a estrutura regulatória e os princípios gerais que regem as investigações internas corporativas em seu país.

No Brasil, as investigações internas corporativas não são reguladas por uma legislação específica e unificada. Em vez disso, sua condução se baseia em um conjunto de normas de diferentes ramos do Direito, como o trabalhista, penal, administrativo e de proteção de dados.

Embora essas normas ofereçam diretrizes relevantes, elas não tratam de forma detalhada das particularidades desse tipo de apuração. Ainda assim, diversos dispositivos legais contribuem para a estruturação desses procedimentos, entre os quais se destacam:

a. Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção) – Prevê a responsabilização objetiva de empresas por atos lesivos contra a administração pública e incentiva a adoção de programas de integridade que contemplem canais de denúncia e apurações internas estruturadas.

b. Decreto nº 11.129/2022 – Regulamenta a Lei Anticorrupção, detalhando os critérios de avaliação dos programas de integridade. Reconhece a investigação interna como parte essencial desses programas, ao lado de canais de denúncia eficazes, medidas disciplinares e proteção contra retaliações.

c. Consolidação das Leis do Trabalho (“CLT” em Português) – Autoriza o empregador, no exercício de seu poder diretivo, a investigar internamente condutas faltosas praticadas por empregados, desde que respeitados os direitos fundamentais do trabalhador.

d. Lei nº 14.457/2022 – Obriga empresas com a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (“CIPA” em Português) a manter canais de denúncia e procedimentos confidenciais para investigar casos de assédio, reforçando a responsabilidade corporativa na apuração de condutas abusivas.

e. Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD) – Estabelece regras para o uso de dados pessoais, o que impacta diretamente as investigações internas, ao exigir uma base legal válida para o tratamento das informações e garantir a proteção da privacidade de todos os envolvidos.

f. Lei nº 13.303/2016 (Lei das Estatais) – Determina que empresas públicas e sociedades de economia mista adotem estruturas de compliance, incluindo mecanismos internos para apuração de irregularidades.

g. Diretrizes da CGU – Embora não tenham força de lei, as orientações da Controladoria-Geral da União influenciam as boas práticas de apuração, especialmente em empresas que contratam com o setor público.

Quanto aos princípios que devem nortear a condução de investigações internas no ambiente corporativo, ainda que não exista uma regulamentação específica no Brasil, o respeito a certos fundamentos jurídicos e éticos é indispensável para garantir a legitimidade do processo e evitar nulidades. Destacam-se:

a. Legalidade – As medidas adotadas devem respeitar a legislação vigente. A apuração de fatos deve ocorrer por meios lícitos, sendo vedada a obtenção de provas por caminhos que violem a lei ou direitos fundamentais, como invasão de privacidade ou acesso indevido a comunicações.

b. Devido processo e garantias de defesa – Embora não se trate de um processo judicial, é recomendável que o investigado tenha assegurado o direito de ser ouvido, de apresentar sua versão dos fatos e de produzir elementos de defesa, quando isso não comprometer a eficácia da apuração. Essas garantias refletem os princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa.

c. Imparcialidade e independência – A equipe responsável pela investigação deve ser neutra e livre de vínculos com os fatos ou pessoas envolvidas. A ausência de conflito de interesses é condição para que a apuração seja conduzida com isenção e credibilidade.

d. Confidencialidade – O sigilo sobre os fatos apurados, as informações coletadas e a identidade dos envolvidos é essencial para proteger a integridade da investigação, evitar exposições indevidas e assegurar a confiança dos denunciante e testemunhas.

e. Boa-fé, ética e cooperação – Espera-se conduta íntegra por parte de todos os envolvidos. Os investigadores devem atuar com diligência e buscar a verdade de forma transparente, sem distorções ou manipulação de informações. Também é essencial garantir proteção contra retaliações àqueles que apresentarem denúncias de boa-fé.

f. Documentação – Todas as etapas da investigação

devem ser registradas com clareza, incluindo o recebimento da denúncia, as diligências realizadas, os depoimentos colhidos e as decisões adotadas. Esse registro assegura transparência e permite eventual revisão do processo.

g. Proibição de provas ilícitas – Nenhuma prova obtida por meios ilegais ou que afrontem garantias fundamentais deve ser admitida. Isso inclui, por exemplo, gravações clandestinas em ambientes privados ou violação de dados sigilosos sem base legal.

2. As empresas são obrigadas a ter um canal de denúncia? Em caso afirmativo, há algum requisito específico em relação a anonimato, acessibilidade e denúncia?

A exigência legal recai sobre as empresas que estão obrigadas a manter a CIPA+A, conforme previsto pela Lei nº 14.457/2022. Nesses casos, deve ser implementado um canal de denúncias confidencial, voltado ao recebimento de relatos sobre assédio, discriminação e outras formas de violência no ambiente de trabalho. A norma exige que esse canal seja seguro, preserve o anonimato do denunciante e impeça qualquer forma de retaliação, além de assegurar um processo de apuração estruturado, pautado pela confidencialidade e pelo respeito aos direitos dos envolvidos.

Outras situações também impõem a necessidade de um canal de denúncias, ainda que de maneira indireta. A Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção) não obriga todas as empresas a instituírem esse mecanismo, mas estabelece que a existência de um canal acessível e eficaz será considerada na avaliação dos programas de integridade apresentados pelas pessoas jurídicas. Essa avaliação pode influenciar diretamente na dosimetria das sanções administrativas aplicadas em casos de responsabilização por atos lesivos contra a administração pública. Assim, a adoção de um canal que permita o envio anônimo de denúncias, com tratamento adequado das informações, confidencialidade e proteção de denunciante de boa-fé, é vista como elemento essencial para demonstrar o comprometimento efetivo da empresa com a ética e a prevenção de irregularidades.

Além disso, as instituições financeiras e demais entidades supervisionadas pelo Banco Central do Brasil estão sujeitas à Resolução CMN nº 4.859/2020, que determina a criação de um canal de denúncias acessível a empregados, terceiros, clientes e parceiros. A norma exige que o canal permita manifestações anônimas, assegure independência na análise dos relatos e esteja vinculado a uma estrutura com autonomia funcional,

capaz de reportar diretamente à alta administração. Também é obrigatória a adoção de procedimentos formais para registro, apuração e encaminhamento das denúncias, com produção de relatórios periódicos.

3. Existe o dever de investigar as reclamações recebidas pela empresa?

Para as empresas obrigadas a constituir a CIPA, a Lei nº 14.457/2022 impõe expressamente a obrigação de manter um canal de denúncias confidencial e de instaurar investigações internas diante de relatos sobre assédio ou violência no ambiente de trabalho.

Mesmo nas organizações não alcançadas por essa exigência específica, a omissão na apuração pode ser considerada negligente, especialmente quando compromete a integridade ou a dignidade dos empregados.

Além disso, a Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção) e seu regulamento reconhecem que a existência de um canal de denúncias e a apuração efetiva das informações recebidas são elementos centrais na avaliação da efetividade do programa de integridade. A condução responsável da investigação pode, inclusive, atenuar eventuais sanções aplicadas à empresa.

4. Existem regulamentações que garantem proteção legal aos denunciantes?

Embora não haja uma legislação única dedicada exclusivamente à proteção dos denunciantes, o ordenamento jurídico oferece salvaguardas relevantes, especialmente nos casos em que a denúncia é feita de boa-fé.

A Lei nº 14.457/2022, que trata da prevenção e combate ao assédio no ambiente de trabalho, determina que os procedimentos de apuração devem garantir o anonimato da pessoa denunciante (art. 23, II), o que já representa uma medida concreta de proteção contra eventuais retaliações. Embora a norma não estabeleça expressamente sanções para condutas retaliatórias, a exigência do sigilo é um instrumento legal importante para preservar a integridade do processo e a segurança do denunciante.

Além disso, a jurisprudência trabalhista tem reconhecido que a dispensa de um empregado em razão exclusiva de uma denúncia legítima e fundamentada pode ser considerada abusiva ou discriminatória, o que pode levar à nulidade da demissão, à reintegração do trabalhador e/ou à condenação da empresa ao pagamento de indenização por danos morais.

A Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção) e o Decreto nº 11.129/2022 também reforçam, de forma indireta, a importância da proteção ao denunciante ao exigirem, como elemento de um programa de integridade efetivo, a existência de canais de denúncia estruturados, com garantia de confidencialidade, tratamento adequado das informações e prevenção de retaliações.

5. Existe alguma obrigação legal para o empregador conduzir uma investigação antes de impor uma sanção ou medida disciplinar? Em caso afirmativo, quais são os requisitos para essa investigação?

Embora a legislação trabalhista brasileira não imponha de forma expressa a realização de um processo investigativo formal antes da aplicação de sanções disciplinares, há entendimento consolidado na jurisprudência de que o empregador tem o dever de apurar os fatos com responsabilidade e critério, sobretudo quando a medida em questão pode resultar em punições graves, como a dispensa por justa causa.

A exigência não decorre de um procedimento rígido previsto em lei, mas da interpretação sistemática dos princípios que regem a relação de trabalho. Por isso, os tribunais têm reconhecido que a ausência de uma apuração minimamente estruturada pode comprometer a validade da medida disciplinar.

Entre os elementos considerados necessários nesse processo investigativo estão:

- a.** Garantia de contraditório e ampla defesa, com a oportunidade de o empregado apresentar sua versão, provas e eventuais testemunhas, ainda que o procedimento se dê no âmbito interno da empresa;
- b.** Documentação adequada da apuração, incluindo registros escritos das diligências realizadas, declarações colhidas, e evidências obtidas de maneira lícita e ética;
- c.** Resguardo da imparcialidade e confidencialidade, especialmente quando houver múltiplas pessoas envolvidas ou risco de exposição indevida;
- d.** Observância da celeridade e da imediatidade, evitando-se a morosidade excessiva entre o fato investigado e a aplicação da sanção, o que poderia configurar perdão tácito;
- e.** Proporcionalidade da medida aplicada, de forma que a penalidade corresponda à gravidade do fato apurado e leve em consideração eventuais atenuantes, como tempo de serviço ou histórico funcional.

Além disso, o ônus da prova quanto à ocorrência da falta disciplinar recai sobre o empregador, o que reforça a necessidade de que a penalidade aplicada seja precedida por um processo diligente, capaz de demonstrar a veracidade e a gravidade dos fatos apurados. Quando ausente esse cuidado, a medida pode ser considerada arbitrária ou desproporcional, com consequências jurídicas relevantes em eventual demanda trabalhista.

6. Como a jurisprudência tem avaliado se os empregadores realizam processos investigativos?

A jurisprudência trabalhista tem reconhecido de forma reiterada o valor do processo investigativo prévio à aplicação de sanções disciplinares.

Os Tribunais têm entendido que, ao instaurar uma apuração interna minimamente estruturada – com registro documental, entrevistas, coleta de elementos objetivos e possibilidade de manifestação do empregado – o empregador demonstra cautela, diligência e respeito à boa-fé. Essa postura tem sido vista de forma favorável, funcionando como elemento que confere legitimidade à sanção eventualmente aplicada.

Por outro lado, quando o empregador deixa de apurar adequadamente os fatos antes de aplicar advertências, suspensões ou mesmo uma justa causa, a medida tende a ser considerada arbitrária.

Esse entendimento é ainda mais rígido em situações sensíveis, como denúncias de assédio moral ou sexual. Nessas hipóteses, a omissão na apuração é interpretada como negligência grave. A jurisprudência tem afirmado que o empregador não apenas pode, mas deve adotar providências imediatas para investigar os fatos, proteger a vítima e, se for o caso, responsabilizar o agressor. Assim, o processo investigativo, nesses contextos, assume caráter obrigatório, como expressão do dever legal de garantir um ambiente de trabalho seguro, ético e livre de abusos.

7. O pesquisador deve ter alguma qualificação especial?

Embora a legislação brasileira não imponha requisitos formais específicos para quem conduz investigações internas, é essencial que o profissional responsável possua idoneidade, independência e qualificação técnica compatível com a natureza dos fatos apurados. A credibilidade do processo investigativo depende diretamente da imparcialidade do investigador e da sua capacidade de conduzir a apuração com rigor, respeito às normas internas e observância dos princípios

da confidencialidade, da proporcionalidade e do contraditório.

Na prática, espera-se que o profissional tenha conhecimento do Código de Conduta e das políticas da empresa, além de familiaridade com os fundamentos do programa de integridade. Embora não seja uma exigência legal, recomenda-se que tenha formação ou experiência em áreas como Direito, Recursos Humanos ou Compliance.

Em casos mais sensíveis, como denúncias de assédio ou fraudes envolvendo posições estratégicas, a constituição de comitês de investigação ou a contratação de consultorias externas especializadas é considerada uma medida adequada para reforçar a transparência, reduzir riscos e garantir segurança jurídica à apuração.

8. Há algum projeto de lei em discussão atualmente sobre a regulamentação de investigações internas?

Atualmente, existem os seguintes projetos de lei que tratam sobre o tema:

a. PL 1422/2023 (Câmara dos Deputados)

Objetivo: Estabelece o regime geral de denúncias internas e proteção aos denunciantes de infrações praticadas por pessoas físicas ou jurídicas, tanto na esfera pública quanto privada.

Pontos relevantes: Criação de canais internos de denúncia nas empresas privadas, sigilo, proteção contra retaliação e manutenção do emprego.

Situação: Aguardando designação de relator na Comissão de Administração e Serviço Público.

b. PL 3165/2015 (Câmara dos Deputados)

Objetivo: Institui programa de incentivo à revelação de crimes contra a administração pública.

Benefícios ao denunciante:

- Recompensa de até 15% do valor recuperado;
- Proteção contra demissão e retaliação trabalhista;
- Preservação da identidade e inclusão em programa de proteção.

Situação: Aguardando parecer na Comissão de Constituição e Justiça.

c. PL 1588/2020 (Câmara dos Deputados)

Objetivo: Altera a Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013)

para condicionar a atenuação de penalidades à existência de um programa de integridade efetivo e auditado por profissional certificado.

em esferas conflitantes. Ao contrário: reforçam-se mutuamente. O primeiro promove uma cultura de ética e responsabilidade institucional.

Conteúdo:

- Estabelece atribuições do gestor de integridade;
- Reforça a importância de mecanismos como canais de denúncia e investigações internas corporativas.

Situação: Em análise na Comissão de Administração e Serviço Público da Câmara.

9. Como as normas de conformidade são compatíveis com as normas trabalhistas no contexto de investigações internas?

No Brasil, as normas de compliance e o ordenamento trabalhista não apenas se compatibilizam, como se complementam de maneira funcional no contexto das investigações internas. Enquanto os programas de integridade visam prevenir irregularidades, garantir transparência e mitigar riscos legais, o Direito do Trabalho atua como baliza para assegurar que a apuração de condutas seja conduzida com respeito aos direitos fundamentais do empregado.

A harmonização entre esses dois campos se dá a partir do reconhecimento de que o poder diretivo do empregador – que inclui o direito de investigar fatos potencialmente ilícitos no ambiente corporativo – não é absoluto. Ele deve ser exercido com responsabilidade, dentro dos limites da legalidade e em conformidade com princípios constitucionais como a dignidade da pessoa humana, a proteção à intimidade, o contraditório, a ampla defesa e a não discriminação.

Na prática, isso exige que investigações internas sejam estruturadas com equilíbrio: de um lado, assegurando mecanismos eficazes para identificar e remediar condutas incompatíveis com o Código de Conduta e com a legislação vigente; de outro, preservando a integridade dos envolvidos, evitando abusos, exposições indevidas e decisões arbitrárias.

A jurisprudência trabalhista tem reforçado essa compatibilização ao reconhecer que, embora o empregador tenha o dever de apurar denúncias relevantes, essa apuração deve seguir parâmetros mínimos de imparcialidade, confidencialidade e razoabilidade. Investigações conduzidas de forma desproporcional, ou sem qualquer respeito aos direitos do empregado, têm sido invalidadas judicialmente.

Portanto, compliance e Direito do Trabalho não operam