II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO PENAL, PROCESSO PENAL E CONSTITUIÇÃO I

LUIZ GUSTAVO GONÇALVES RIBEIRO

MAIQUEL ÂNGELO DEZORDI WERMUTH

Copyright © 2020 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – São Paulo
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul) Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

---

D597

Direito penal, processo penal e constituição I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Luiz Gustavo Gonçalves Ribeiro; Maiquel Ângelo Dezordi Wermuth – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-221-7
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Direito, pandemia e transformação digital: novos tempos, novos desafios?

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito penal. 3. Processo penal. II Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2020 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

CONPEDI

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil

II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO PENAL, PROCESSO PENAL E CONSTITUIÇÃO I

Apresentação

O II Encontro Virtual do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito, repetindo o sucesso do primeiro evento realizado pelo CONPEDI em ambiente eletrônico, reuniu pesquisadores da pós-graduação jurídica de todo o Brasil em suas muitas salas virtuais, nas quais temas de altíssima relevância foram amplamente debatidos, com a segurança e a responsabilidade exigidas pelo contexto delineado pela pandemia da Covid-19.

Aqui, temos a honra de apresentar os artigos oriundos de pesquisas que foram apresentadas no âmbito do Grupo de Trabalho "Direito Penal, Processo Penal e Constituição I", na tarde do dia 7 de dezembro de 2020.

No trabalho intitulado "A INFLUÊNCIA DA MÍDIA NOS JULGAMENTOS DO TRIBUNAL POPULAR DO JÚRI", Marcelo de Almeida Nogueira, Jackeson dos Santos Lacerda e Luiza Moreira Cordeiro Tavares analisam como os casos julgados no âmbito do Tribunal do Júri são constantemente explorados pela mídia e como esta prática jornalística possibilita a emissão de opiniões e conceitos prévios que podem influenciar na formação da opinião pública.

Lara Castelo Branco Monteiro Benevides, no trabalho intitulado "A PARCIALIDADE DO POLICIAL MILITAR COMO TESTEMUNHA NO MEIO PROBATÓRIO: UMA LEITURA CRIMINOLÓGICA NECESSÁRIA AO PROCESSO", investiga o testemunho do policial militar como meio de prova, analisando sua inoportunidade pelas lições criminológicas aplicadas ao processo penal.

O trabalho de autoria de Fábio André Guaragni e Douglas Rodrigues da Silva, sob o título "AS INVESTIGAÇÕES INTERNAS E O APROVEITAMENTO DA PROVA NO PROCESSO PENAL", aborda a (i)licitude da prova oriunda de apreensão e monitoramento de equipamentos e meios eletrônicos disponibilizados pela empresa aos empregados, no curso de investigações internas decorrentes de programas de compliance, apontando alguns limites de aproveitamento da prova.

Já o trabalho "COLISÃO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS: A GARANTIA DO DIREITO À VIDA E A DESCRIMINALIZAÇÃO DO ABORTO NO PRIMEIRO TRIMESTRE DA GESTAÇÃO", da lavra de Enrique Omar Rocha Silva Rocha e Marcelo Nunes Apolinário,

analisa, a partir da garantia fundamental do direito à vida, a (in)constitucionalidade da descriminalização do aborto e, consequentemente, interrupção da gravidez, como verdadeiro método contraceptivo, nos três primeiros meses da gravidez, com fundamento na liberdade individual e autonomia da vontade da gestante para decidir livremente sobre a maternidade, tendo como paradigma decisão do Supremo Tribunal Federal proferida por ocasião do julgamento do Habeas Corpus n. 124.306 do Estado do Rio de Janeiro.

Em "EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO ABUSO DE AUTORIDADE NO BRASIL: ANÁLISE CRÍTICA E PERSPECTIVAS", Rafael Fecury Nogueira e Willibald Quintanilha Bibas Netto debruçam-se sobre a evolução histórica verificada no Brasil sobre as leis de abuso de autoridade. A pesquisa busca avaliar se a disciplina brasileira do abuso de autoridade tem evoluído ou não na proteção contra tal prática.

Airto Chaves Junior e Luciana Bittencourt Gomes Silva apresentam um estudo teórico-empírico da prisão preventiva como garantia da ordem pública nas cinco Câmaras Criminais do Tribunal de Justiça de Santa Catarina, a partir da análise de 605 acórdãos julgados entre 2019 e 2020, nos quais se decretou ou se manteve a medida, análise que permitiu aos autores concluir que as prisões são animadas por critérios extralegais, tais como o merecimento, a suposta periculosidade do sujeito ou para credibilidade da justiça. O texto recebeu o título "GARANTIA DA ORDEM PÚBLICA COMO CRITÉRIO DE ENCARCERAMENTO CAUTELAR NAS CÂMARAS CRIMINAIS DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SANTA CATARINA: UMA ANÁLISE TEÓRICO-EMPÍRICA".

O trabalho "GARANTISMO E A REGULAÇÃO DOS PODERES: ALTERNATIVAS À PENA DE PRISÃO", de Melina de Albuquerque Wilasco, revisita conceitos cunhados pelo jurista italiano Luigi Ferrajoli a fim de verificar como o constitucionalismo garantista pode colaborar com o debate acerca da crise do sistema carcerário.

Em "LIMITES À CENSURA MORAL E UMA DEFESA DA CULPABILIDADE PELO FATO COMO GUIA AO JULGADOR NA DOSIMETRIA DA PENA", Sebastian Borges de Albuquerque Mello e Leonardo Carvalho Tenório de Albuquerque analisam a incompatibilidade de valorações de natureza subjetiva, amparadas em padrões idealizados de comportamento, com princípios constitucionais, buscando contribuir para o aperfeiçoamento do processo de definição da pena.

Sob o título "O ATIVISMO JUDICIAL E MUTAÇÃO CONSTITUCIONAL: REVOGAÇÃO DA PRISÃO EM SEGUNDA INSTÂNCIAS NAS ADCS 43, 44 E 54, A VONTADE DO POVO OU DA VONTADE DO JUIZ", Wesley Andrade Soares investiga

em que medida há ativismo judicial e/ou mutação constitucional que intente pela prisão em segunda instância, perquirindo sobre uma possível sobreposição entre ativismo judicial e mutação constitucional que seria responsável por impulsionar a legalidade de uma execução antecipada da pena.

Por fim, no texto intitulado "O BENEFÍCIO DE REDUÇÃO DA PENA NO TRÁFICO DE DROGAS E A COMBINAÇÃO DE LEIS PENAIS NO TEMPO", Felipe Braga de Oliveira e Luciana de Souza Breves analisam a aplicação jurídico-penal do tráfico privilegiado sobre fatos pregressos à Lei n.º 11.343/06, mormente aos casos regidos pela Lei n.º 6.346/76. Os autores investigam a possibilidade da conjugação de leis no tempo, isto é, lei revogada, naquilo que é mais benéfica, com as benesses da norma de regência, mostrando finalmente o atual entendimento das Cortes acerca da combinação de leis.

O(a) leitor(a), por certo, perceberá que os textos, além de ecléticos, são críticos quanto à realidade do sistema penal, o que reflete o compromisso dos(as) autores(as) na busca pelo aperfeiçoamento do direito material e processual penal em prol da melhor e maior adequação ao texto constitucional e às demandas da contemporaneidade, dentro de um modelo integrado de Ciências Criminais.

Tenham todos(as) ótima leitura, são os votos dos organizadores!

Prof. Dr. Luiz Gustavo Gonçalves Ribeiro – ESDHC

Prof. Dr. Maiquel Ângelo Dezordi Wermuth – UNIJUÍ/UNISINOS

Nota técnica: Os artigos do Grupo de Trabalho Direito Penal, Processo Penal e Constituição I apresentados no II Encontro Virtual do CONPEDI e que não constam nestes Anais, foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals (https://www.indexlaw.org/), conforme previsto no item 7.1 do edital do Evento, e podem ser encontrados na Revista de Direito Penal, Processo Penal e Constituição. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

AS INVESTIGAÇÕES INTERNAS E O APROVEITAMENTO DA PROVA NO PROCESSO PENAL

INTERNAL INVESTIGATIONS AND THE USE OF EVIDENCE IN THE CRIMINAL PROCESS

Fábio André Guaragni [1]
Douglas Rodrigues da Silva [2]

Resumo

O presente artigo tem por escopo investigar a (i)licitude da prova oriunda de apreensão e monitoramento de equipamentos e meios eletrônicos disponibilizados pela empresa aos empregados, no curso de investigações internas decorrentes de programas de compliance. A fim de buscar uma solução ao problema proposto, será inicialmente tratada a figura dos programas de compliance e o advento da investigação interna como seu mecanismo de efetivação e reação. Adiante, analisar-se-á as implicações das investigações internas no direito dos trabalhadores em geral, apontando alguns limites de aproveitamento da prova.

Palavras-chave: Compliance, Investigação interna, Provas ilícitas, Empregados, Privacidade

Abstract/Resumen/Résumé

The purpose of this article is to investigate the (i) legality of the evidence from the seizure and monitoring of equipment and electronic means made available by the company to employees, in the course of internal investigations resulting from compliance programs. In order to seek a solution to the proposed problem, the figure of compliance programs and the advent of internal investigation will initially be treated as its effective and reaction mechanism. Ahead, the implications of internal investigations for workers' rights in general will be analyzed, pointing out some limits on the use of evidence.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Compliance, Internal investigation, Illicit proof, Employees, Privacy

---

[1] Doutor em Direito (UFPR). Mestre em Direito (UFPR). Docente do PPGD do UNICURITIBA. Procurador de Justiça (MPPR).

[2] Mestrando em Direito (UNICURITIBA). Especialista em Direito Penal e Processo Penal (UNICURITIBA). Advogado.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo tem por escopo investigar a (i)licitude da prova oriunda de apreensão e monitoramento de equipamentos e meios eletrônicos disponibilizados pela empresa aos seus empregados.

A questão aqui posta, como se pode inferir, passa pelo conflito de diversas matrizes de direitos aplicáveis à hipótese. Primeiramente, tem-se a condição do investigado enquanto empregado de uma companhia empresarial, em que se submete a todo o conjunto de direitos e deveres previstos na legislação laboral brasileira, especialmente a Consolidação das Leis do Trabalho. Por outro, vê-se que o dito empregado não perde a titularidade de direitos fundamentais, sobretudo conectados à privacidade. Em terceiro lugar, o contexto indicado também conta com a presença de direitos por parte do empregador, vez que detém como uma de suas prerrogativas o poder diretivo, o qual lhe permite, em tese, monitorar e fiscalizar o desempenho das atividades de seus empregados, inclusive sendo possível, em determinados casos, que monitore o fluxo de comunicações eletrônicas nos sistemas internos da pessoa jurídica ou que determine medidas invasivas em situações de investigação interna. Note-se que o dirigente de empresa se posiciona como garante: ao empreender, cria riscos para terceiros, realizando ingerência em vidas alheias. Este papel social implica no dever de neutralizar a respectiva conversão dos riscos em resultados danosos.

Com efeito, o ponto a ser depurado neste trabalho está em que medida é possível intervir na esfera de direitos do empregado no curso de investigações internas sem, contudo, violar o direito fundamental à privacidade, pois, caso contrário, poder-se-á considerar a prova oriunda desse procedimento, especialmente se utilizada para fins processuais penais, como inválida.

Nesse diapasão, a pesquisa pretende, de início, contextualizar as investigações internas e seu âmbito de aplicação para, na sequência, apontar as possíveis medidas invasivas que dela poderão advir em relação aos trabalhadores da empresa e sua adequação diante dos direitos fundamentais dos empregados

2 AS INVESTIGAÇÕES INTERNAS E SEU USO NO ÂMBITO EMPRESARIAL: O MECANISMO REATIVO DOS PROGRAMAS DE COMPLIANCE

O debate aqui suscitado passa necessariamente pela contextualização do que se possa compreender como investigação interna e, notadamente, de que maneira ela se insere no contexto empresarial atual a ponto de demandar inúmeros questionamentos entre os direitos legítimos da pessoa jurídica, de um lado, e dos seus empregados e colaboradores, de outro. É preciso, nessa medida, buscar a sua definição conceitual, procedimentos específicos e de que forma ela deve ser entendida no interior da rotina empresarial, principalmente quando vista diante dos programas de *compliance*.

E é sobre esses aspectos que a pesquisa se debruçará nas linhas a seguir.

2.1 A INVESTIGAÇÃO INTERNA COMO INSTRUMENTO DE EFETIVIDADE DOS PROGRAMAS DE *COMPLIANCE*: A APURAÇÃO DO ILÍCITO NAS MÃOS DA EMPRESA

Os programas de *compliance*, embora não possam ser vistos como obrigatórios pela legislação brasileira, atualmente se configuram como uma concepção de demasiado relevo na rotina empresarial. Principalmente após o advento da Lei Anticorrupção (Lei n. 12.846/2013), os programas de integridade, como são chamados pela norma, tornaram-se elementos importantes no momento de se avaliar as intenções da empresa em relação ao cumprimento das leis, seu compromisso com a ética e, sobretudo, seu interesse em colaborar com a investigação, persecução e sanção das ilicitudes e crimes que são originados no desenvolvimento de suas atividades econômicas ou, se muito, praticadas por seus funcionários em prejuízo de terceiros. A partir de um conjunto bastante grande de incentivos e atenuações de responsabilidades, a Lei Anticorrupção brasileira tem por intenção incutir na cultura empresarial pátria uma nova mentalidade de respeito às leis e aos preceitos éticos, transferindo para os responsáveis pela organização empresarial deveres públicos de compromisso com a norma, demandando, assim, que as pessoas jurídicas os harmonizem com suas atividades privadas (GABARDO; CASTELLA, 2015, p. 137).

Como explica Nieto Martín (2013, p. 11), os programas de *compliance* devem ser enxergados como um mecanismo híbrido de prevenção e combate à criminalidade empresarial. Ao mesmo tempo que não se configuram como uma intervenção direta do Estado na atividade empresarial, mantendo-se, assim, os preceitos econômicos liberais; exige do ente coletivo, enquanto principal agente econômico, que adote instrumentos de contenção de risco nessa atividade naturalmente perigosa. Há, pois, um contexto privado, como é o empresarial, permeado e orbitado por diversas imposições de direito público na contenção das ilicitudes que possam ter gênese no seio da empresa, numa estranha, mas necessária fusão, entre as funções do Estado e da corporação empresarial (NIETO MARTÍN, 2013, p. 13).

Os Programas de *compliance*, portanto, são, por excelência, a forma que a empresa pode adotar a fim de demonstrar seu compromisso com a cidadania e a responsabilidade social, indicando que tem um código de conduta bastante claro em afirmar uma intenção da pessoa jurídica em conter seus próprios riscos, vigiando suas próprias atividades e assegurando a observância das leis e normas pertinentes às ações que realiza (GOÑI SEIN, 2014, p. 367). Ou, como aponta Silva Sánchez (2013, p. 100), são instrumentos essenciais na organização das funções de vigilância da empresa, a começar pela forma como surge, vez que já podem ser vistos como uma espécie de privatização das atividades estatais de controle e prevenção dos riscos à corporação. No mais, circunscrevem uma cartilha positiva de condutas a serem adotadas no desenvolvimento das atividades empresariais capazes de neutralizar fatores comportamentais que, em si, podem se constituir em fatores iniciais da prática criminosa, impondo no seio da rotina corporativa novos valores e padrões de comportamento[1].

No entanto, e aqui é uma previsão expressa da lei brasileira, para que se possa considerar uma atenuação de responsabilidades da empresa, nos termos da Lei Anticorrupção (Lei n. 12.846/2013), não basta que haja a previsão de uma "carta de boas intenções" da empresa por intermédio de um programa de integridade meramente "teórico", pois o programa tem que possuir efetividade[2]. Ou, dito de outro modo, a mera constituição de uma normativa interna de

---

[1] "Dicha cultura, en efecto, no es sino la expresión de la delegación a las empresas de las funciones del Estado. Las empresas, por su parte, han ido asumiendo dicha delegación mediante la adopción de medidas de autorregulación (regulada) que de modo genérico calificamos de programas de cumplimiento. *Compliance* significa, así, em buena medida 'autovigilancia'. [...] También se integram con medidas positiva de formación, que tratan no solo de neutralizar factores culturales o dinâmicas de grupo favorecedoras de hechos ilícitos sino también de incentivar culturas de grupo de fidelidad al Derecho". (SILVA SÁNCHEZ, 2013, p. 100).

[2] "No ordenamento brasileiro, a maior indefinição parecia ser a ausência de forma legal a respeito da estruturação adequada de um programa de *compliance*, denominado pelo art. 41 do Decreto 8.420/2015, de programa de integridade. De um lado, foi-se consolidando a ideia de que os departamentos de *compliance* devem apresentar conteúdos básicos, a saber (1) as estruturas que vinculem o programa de *compliance* aos códigos de conduta, auditoria interna e monitoramento; (2) os mecanismos adotados para prevenção e detecção das violações, além das sanções internas correlatas, dos procedimentos de investigação e dispositivos de *disclousure*; (3) treinamento e

boa conduta não afasta a obrigação de se ter instrumentos capazes de fazê-la ser cumprida, seja sob o jaez preventivo, como são os casos de controles internos, códigos de conduta e auditorias; seja sob a perspectiva reativa, como são os canais de denúncia e, sobretudo, as investigações internas (SAAD-DINIZ; SILVEIRA, 2014, p. 323-324).

E é sob essa ótica reativa, aliás, que ganha espaço o instituto das investigações internas como um dos pontos centrais da efetividade do programa de *compliance*.

As investigações internas, ou também conhecidas como investigações corporativas, em suma, são mecanismos próprios da pessoa jurídica de apuração e elucidação de fatos irregulares ocorridos no interior da atividade empresarial. De maneira geral, são instauradas a fim de resolver casos atinentes a irregularidades praticadas por meio da empresa, sobretudo por seus órgãos de representação ou funcionários, em casos que podem ser visualizados como úteis à empresa, como pode ser a corrupção ativa ou delitos concorrenciais, por exemplo (ANTONIETTO; SILVA, 2019, p. 71). Pode ter por objeto, igualmente, ilícitos extrapenais (como a apuração de infrações no âmbito trabalhista) ou descumprimento de obrigações contratuais por parte de seus colaboradores. No entanto, a sua forma mais comum – e mais problemática – reside naquelas investigações internas dirigidas à apuração de fatos criminosos já consumados, em andamento ou sob a ótica do perigo de lesão, quando se pretende evitar um crime futuro (ESTRADA I CUADRAS; LLOBET ANGLI, 2013, p. 201).

De um modo geral, pode-se dizer que o principal desiderato das investigações internas está calcado na intenção de se conhecer a natureza e extensão de comportamentos irregulares cuja origem está no centro da atividade empresarial, visando, assim, buscar uma repercussão positiva não só no âmbito da própria pessoa jurídica afetada (ao passo que auxilia no reforço de ideais preventivos e de controle dos riscos, como também na melhora da reputação no mercado), mas também do próprio Estado, vez que as investigações internas criam um canal para que possa adentrar de maneira mais efetiva na intrincada organização empresarial e, por igual, possibilita que persiga conduta suspeitas de maneira mais eficaz, porquanto a empresa já terá feito a maior parte do trabalho de investigação preliminar (MONTIEL, 2014, p. 489-490).

Historicamente, foi a partir da constatação de grandes escândalos empresariais nos Estados Unidos e em países membros da União Europeia, como, v.g., os casos Parmalat, Siemens e Enron, que os processos internos de investigação assumiram um papel de relevo na

---

especialização contínuos; (4) porém com previsão de instrumentos que preservem a privacidade dos empregados no sistema de delegação de deveres; (5) canais seguros de comunicação de infrações (*hotlines*) e instrumentos de proteção dos informantes *(whistleblowers*); (6) um sistema de documentação e segurança da informação" (SAAD-DINIZ; SILVEIRA, 2015, p. 323-324).

seara do direito e, sobretudo, do direito penal econômico (MONTIEL, 2014, p. 492). A presença de empresas de tamanha envergadura na esfera econômica mundial em infortúnios criminais de grande monta colocou no centro da pauta de debates sociais, econômicos e jurídicos a necessidade de adoção, pelas próprias corporações, de instrumentos eficazes no combate à ilicitude praticada sob seu teto e com prejuízos sociais incomensuráveis. Era preciso, pois, que a adoção de mecanismos internos fosse efetivada não só como meio de descortinar as práticas ilícitas concretizadas pelos representantes da empresa, indicando os seus responsáveis e o tamanho da prática criminosa, mas também como forma de impor à empresa o atendimento de demandas ético-sociais mais acentuadas, levando-a também a explicar detalhadamente de que maneira suas ações ilícitas foram perpetradas em detrimento de toda a sociedade[3].

Mas como já apontado, a simples existência de um programa de *compliance* "teórico" ou a previsão de hipóteses de instauração de investigações internas não são suficientes para indicar uma efetividade no combate às irregularidades empresariais e, por conseguinte, autorizar a concessão de benefícios e atenuação de responsabilidades à pessoa jurídica. É certo que programas de integridade podem ser concebidos apenas como uma mera formalidade, a fim de passar uma falsa imagem de comprometimento na prevenção e reação ao ilícito. Por isso mesmo, como adverte Montiel (2013, p. 225), é mister que as investigações internas sejam inseridas num sistema "real" de *compliance*, tendo capacidade de prevenir a criminalidade econômica e capacidade de fornecer informações relevantes e importantes aos órgãos públicos de persecução penal.

E aqui, justamente, reside um dos principais pontos de tensão da investigação interna. Pois para que possa ser vista como relevante – e, por conseguinte, como eficiente –, ela precisa ser capaz de arrecadar elementos suficientes e idôneos a indicar toda a dinâmica criminosa existente na empresa, como também quem são os seus responsáveis, individualizando as condutas. Ocorre que para tal fim, é indissociável a ideia de assunção, por parte da pessoa jurídica, de funções de "polícia empresarial", porquanto ela somente poderá alcançar seus objetivos com a adoção de medidas probatórias eficientes, muitas das quais exigirão a incursão nas esferas de direitos de seus trabalhadores, como a apreensão de documentos e, eventualmente, a quebra de sigilos de comunicações em equipamentos da empresa postos à disposição de seus empregados (BLUMENBERG; GARCÍA-MORENO, 2014, p. 293). Por

[3] "Las investigaciones internas no sólo han servido para identificar a los responsables de los ilícitos dentro de la empresa, sino también para muchos otros propósitos, entre otros, dar explicaciones al Estado y a la sociedad sobre negociones cuestionables; evidenciar el cumplimiento de requerimientos legales em materias vinculadas a la salud o al medio ambiente; influir en la estrategia empresarial, etc". (MONTIEL, 2014, p. 492).

isso mesmo é necessário se debruçar nos limites dessa ação, até mesmo para que a noção de "polícia empresarial" não resulte em verdadeira ideia de "Gestapo empresarial".

À vista disso, como sucede imaginar, a problemática em torno das investigações internas reside em grande medida no aparente conflito que sua instauração e condução, enquanto necessárias à efetividade do programa de *compliance*, podem culminar em relação aos direitos fundamentais e da personalidade dos trabalhadores que são submetidos ao procedimento interno de apuração, sobremaneira na esfera de intimidade e privacidade dessas pessoas. E isso, notadamente quando as investigações são dirigidas à elucidação de fatos criminosos, gera reflexos no que concerne à licitude da prova produzida e a possibilidade de seu aproveitamento no processo penal, tornando imperativa a discussão quanto aos limites desses procedimentos.

3 A TENSÃO ENTRE AS INVESTIGAÇÕES INTERNAS, O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES

O maior risco das investigações internas, sem sombra de dúvida, passa pela ideia de "fraude de etiquetas", haja vista o seu marco jurídico deter, em tese, uma maior flexibilidade na colheita de material probatório se comparado às autoridades públicas, estas submetidas a uma maior rigidez nos controles de acesso e invasão de esfera de direitos alheios no curso de investigações (NIETO MARTÍN, 2015, p. 234-235). Noutros termos, tendo em vista a maior facilidade da empresa em acessar documentos protegidos pelo sigilo, já que não estaria sujeita à prévia autorização judicial, as investigações internas correm o risco de seu mau uso pelo Estado, pois, diante dessa flexibilização, nada impediria, por exemplo, que a polícia ou o Ministério Público induzissem a empresa a instaurar um procedimento investigatório próprio, procedendo à colheita de material probatório por meio de acesso a material protegido pelo sigilo, sob a justificativa de oferecer maiores benefícios em negociações de acordos penais ou de leniência. Com isso, sem qualquer pudor, o Estado poderia se valer das investigações internas como um verdadeiro atalho para se alcançar informações sensíveis, sobre as quais, em circunstâncias ordinárias, não teria o acesso sem uma autorização judicial[4].

[4] "Conviene no perder de vista que la investigación interna puede convertirse en un proceso penal 'teledirigido' por parte del fiscal o del juez, en una puerta abierta al fraude de las etiquetas, en que el Estado prescinde de las estrictas reglas del juego que presiden el proceso penal , para intentar investigar, por medio de la empresa, a través de un marco jurídico más flexible como son los de las investigaciones internas. [...] En muchos casos la

Por isso mesmo muito se fala na imposição de limites à atividade investigatória da corporação empresarial, os quais, necessariamente, devem passar pelo debate entre as prerrogativas dos dirigentes empresariais, enquanto garantidores de vigilância da fonte de perigo empresa, e os trabalhadores submetidos ao procedimento, os quais, apesar do ambiente laboral, não perdem a titularidade de seus direitos fundamentais.

Assim, é preciso que se compreendam algumas premissas essenciais.

Em primeiro plano, é certo que a empresa, diante da possibilidade de responsabilização objetiva no âmbito administrativo e judicial (conforme a Lei n. 12.846/20143) e da responsabilização penal individual de seus dirigentes por omissão imprópria[5], se configura na maior interessada em apurar e investigar as condutas irregulares ocorridas no seu interior (ESTRADA I CUADRAS; LLOBET ANGLÍ, 2013, p. 203). Também é certo que para o Estado a investigação interna é um caminho mais eficiente na elucidação dos fatos criminosos, já que a árdua tarefa de incursionar no interior dos intrincados organogramas empresariais deixa de lhe incumbir, passando a constar no rol de atribuições da empresa, enquanto aspirante aos benefícios estatais de não persecução ou de atenuação de responsabilidades. Ademais, igualmente é correto se afirmar que as investigações internas, a depender do momento em que surgem, podem assegurar à empresa uma imagem mais forte no mercado, pois a adoção dos mecanismos próprios de investigação poderá impedir que um verdadeiro escândalo se torne público ou, se muito, poderá auxiliar na reconstrução da credibilidade da marca no mercado[6], diante do seu compromisso no combate às irregularidades, sobretudo em casos de corporações que operem em bolsa de valores (GÓMEZ MARTÍN, 2013, p. 130).

Portanto, não se pode negar que as investigações internas, antes de interessarem ao Estado, interessam à empresa e a seus órgãos de representação.

Em segundo plano, porém, não se pode olvidar que há interesses do trabalhador também envolvidos no raio de ação das investigações internas. As medidas investigativas, derivadas de um poder vigilância e controle da empresa, podem descambar em uma progressiva

---

investigación interna será la antesala de la investigación penal, un complemento de la misma, cuando no llana y simplemente un sustitutivo" (NIETO MARTÍN, 2015, p. 234-235).

[5] Sobre a questão, pertinente trabalho, entre nós, de Heloisa Estellita (**Responsabilidade penal de dirigentes de empresa por omissão**: um estudo sobre a responsabilidade omissiva imprópria de dirigentes de sociedades anônimas, limitadas e encarregados de cumprimento por crimes praticados por membros da empresa. São Paulo: Marcial Pons, 2017).

[6] "Sin embargo, en la actual práctica empresarial, es cada vez más habitual que las empresas com gran preeminencia comercial – muy particularmente las cotizadas –, por temor al riesgo reputacional que podría representar el conocimiento por parte del mercado (competidores y consumidores) de la existencia de um *affaire* interno de cierta relevancia, prefieran *no denunciarlo externamente* ante las autoridades públicas competentes para su persecución y depurar *de puertas adentro* las responsabilidades individuales que del mismo pudieran derivarse". (GÓMEZ MARTÍN, 2013, p. 130).

e perniciosa violação da esfera de direitos fundamentais do empregado, principalmente sob a ótica do direito à privacidade e à intimidade, principalmente quando se fala no controle de meios de produção postos à disposição dos funcionários por parte da pessoa jurídica, como são os casos de computadores, smartphones ou sistemas de troca de mensagens eletrônicas e correios eletrônicos (GÓMEZ MARTÍN, 2013, p. 134). Tais ações, em grande parte dos casos, podem resultar em responsabilizações penais de empregados sem que lhe tenham sido asseguradas, contudo, as garantias processuais penais mínimas, vez que o Estado não foi o condutor da investigação.

Logo, também não se pode menosprezar o interesse dos trabalhadores de que as investigações internas se pautem em um marco jurídico que leve em consideração sua esfera de direitos fundamentais ou, se muito, que existam limites ao uso dessas informações em seu prejuízo, em especial na seara do processo penal. E sob esse panorama é que se busca construir um marco jurídico capaz, num só tempo, de amparar os interesses da empresa e seus dirigentes, passíveis de responsabilização em caso de inércia ou omissão, e dos empregados sujeitos às medidas investigativas, os quais podem ver parcela de seus direitos atropelados.

Para os fins deste trabalho, pois, nos interessa saber em que medida é possível harmonizar essas duas esferas de direitos com os mecanismos mais invasivos da investigação interna, notadamente o controle de meios de produção postos à disposição do empregado pela empresa.

3.1 A INVESTIGAÇÃO INTERNA E O CONTROLE DOS MEIOS DE PRODUÇÃO POSTOS À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADO: OS LIMITES DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

A hipótese que mais suscita o debate mencionado alhures, entre direitos da empresa e os direitos do trabalhador, reside na possibilidade de controle, por parte da empresa, dos meios de produção postos à disposição do empregado. É comum, sobretudo em tempos hodiernos, que a empresa deixe à disposição do seu trabalhador diversos instrumentos direcionados à otimização de suas funções. Um bom exemplo disso são os computadores postos em estações de trabalho individualizadas, smartphones, telefones, serviços de mensagens ou correios eletrônicos. Todos esses mecanismos são pertencentes à empresa, mas disponibilizados ao empregado para que possa melhor desenvolver suas atividades e, no mais das vezes, são cedidos

apenas para o cumprimento dessas ações laborais. Portanto, a grande questão aqui, como se pode imaginar, está centrada em até que ponto o trabalhador pode ter expectativas de privacidade quanto ao uso desses instrumentos em contraposição à possibilidade da empresa, enquanto titular desses bens, de controlá-los.

Como é corrente no âmbito justrabalhista, à empresa, enquanto empregadora, é conferido o denominado poder de controle (ou fiscalizatório) do qual uma das principais vertentes está na possibilidade de controle e vigilância das atividades do empregado. Seria, pois, "[...] um conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno" (DELGADO, 2012, p. 662). Isso ocorre, em grande medida, como corolário lógico do poder diretivo do empregador, pois ao assumir o risco integral da atividade empresarial, deve ter em compensação um poder maior de atuação e organização de suas atividades, pelo que deve perpassar, também, a possibilidade de controlar a atividade de seus funcionários no âmbito da empresa. Seja porque é responsável pela vigilância da empresa, na condição de fonte de perigo, seja porque também é garantidor de proteção dos bens jurídicos do público interno do ente coletivo (empregados, como a segurança e integridade física) e externo (como consumidores, eventuais parceiros de negócio, etc.). Assim, é certo que a atividade de controle e vigilância integra o agir empresarial em boa medida.

Partindo-se desse quadro, por conseguinte, parece não guardar maiores problemas o poder de fiscalização da empresa diretamente em meios de produção postos à disposição do trabalhador, haja vista que mantém a titularidade sobre estes e por isso mesmo pode exercer o controle sobre tais instrumentos, como uma decorrência lógica de suas prerrogativas. Isso se dá, com mais razão, na medida em que esses equipamentos são disponibilizados para uso nas atividades laborais, não havendo que se falar em uso pessoal ou outros fins. A questão, *prima facie*, parece relativamente simples.

Ocorre que na prática, considerando a realidade da rotina empresarial numa sociedade da informação, a questão não pode ser vista de forma tão simplória.

Como alerta Gómez Martín (2013, p. 135), em determinados contextos laborais, malgrado haja a cessão de instrumentos, em especial informáticos e eletrônicos, ao trabalhador para fins de desenvolvimento da sua atividade no âmbito da empresa, dirigidos ao uso "funcional", pode ocorrer que haja uma determinada linha de tolerância para fins de utilização personalizada dos elementos produtivos. Ora, por maior que seja o nível de rigidez de uma empresa, é também claro que não se consegue, no mais das vezes, impor ao trabalhador que não tenha desenvolva atividades pessoais em determinados momentos, ainda que por meio dos

equipamentos laborais. Com efeito, é seguro afirmar, nesses contextos empresariais, que o trabalhador possui legítimas expectativas de privacidade em relação ao uso desses equipamentos para fins pessoais, embora os tenha recebido em virtude da atividade laboral que desenvolve. Isso, em grande medida, se dá pela constante confusão entre o espaço puramente privado e aquele da relação laboral, uma realidade presente com maior frequência no mundo atual.

Há também uma tendência crescente em se permitir que os funcionários, no desempenho de suas funções laborais, façam uso de equipamentos pessoais no trabalho, como é o caso de smartphones (GOÑI SEIN, 2014, p. 391). De um lado isso é fruto de um desejo empresarial por maior produtividade e eficiência na sua cadeia produtiva, vez que a utilização de aplicações e instrumentos da empresa no equipamento pessoal do funcionário, além de ser menos onerosa, permite que este desempenhe suas atividades em qualquer local e horário e, no mais, abre um bom espaço de controle da empresa, já que poderá monitorar diversos critérios de produção, como horários, local e qualidade das ações. De outro, tem-se o interesse cada vez maior dos funcionários em dispor de seus meios de serviço em equipamentos próprios, possibilitando, num só tempo, ter acesso às principais ferramentas de trabalho (como correios eletrônicos e demais sistemas) e aplicações de interesse pessoal, como redes sociais, num só lugar.

Nesse diapasão é que reside a constante tensão entre os direitos da empresa e do trabalhador. Pois ao mesmo tempo que a empresa tem expectativa de exercer o controle sobre os meios postos à disposição de seu trabalhador, também é legítimo, por parte do empregado, ter expectativa de privacidade de determinadas informações armazenadas nesses equipamentos em razão dos espaços de tolerância deixados abertos pela empresa ou, se muito, pela constante confusão entre o que é de sua titularidade, como pode ser o aparelho em si, e daquilo que é de titularidade da empresa, como é o caso de aplicações específicas existentes no equipamento.

É aqui que pairam os principais aspectos de análise da problemática.

3.2 A EXPECTATIVAS DE PRIVACIDADE DO TRABALHADOR COMO CRITÉRIO DE (I)LEGITIMIDADE DA DEVASSA INVESTIGATIVA

A melhor forma de compreender pela licitude de eventuais medidas invasivas decretadas pela empresa, no decorrer de uma investigação interna, ante o aparente conflito com

a esfera de direitos dos trabalhadores sujeitos ao procedimento deve passar, necessariamente, pela análise das legítimas expectativas de privacidade destes em relação ao uso desses instrumentos de titularidade da empresa.

Como apontado por Montiel (2013, p. 232), existem ao menos três critérios de análise das expectativas de privacidade do trabalhador diante do poder de controle da empresa. Em primeiro plano, tem-se aqueles casos em que não há nenhuma expectativa de privacidade por parte do empregado, pelo que a empresa poderá, a qualquer tempo e sem notificação prévia, monitorar, intervir e arrecadar determinada informação sem que se possa enxergar aqui uma violação aos direitos de personalidade do funcionário. Num segundo grupo de casos, há as situações nas quais, inicialmente, o trabalhador detém maiores expectativas de privacidade, porém, diante da dinâmica laboral desenvolvida, isso pode mudar e, num determinado aspecto, se torna ilegítimo ao trabalhador esperar maiores observâncias à sua privacidade. Por fim, pode-se indicar aqueles casos em que a expectativa de privacidade do empregado beira ao grau absoluto.

Pode-se indicar, como exemplo de casos em que a expectativa de privacidade é quase inexistente, a colocação de câmeras em ambientes públicos da empresa (corredores, hall, etc.) ou o acesso a informações do empregado postas em ambientes de acesso livre. Podem, v.g., existir computadores compartilhados sem a proteção de senhas ou chaves de acesso. Aqui, não parece razoável que o trabalhador detenha maiores expectativas de confidencialidade de seus dados.

Já em relação ao grupo de casos no quais a expectativa de privacidade beira ao absoluto, podem ser indicados como exemplo aquelas situações em que a empresa disponibiliza ambientes dirigidos especificamente para o armazenamento de bens de índole pessoal, como são os armários e gavetas, ou para atividades mais íntimas, como banheiros e vestiários. Nesses casos não obstante o ambiente físico seja da empresa, é legítimo ao empregado possuir uma expectativa bastante contundente de que não terá seu espaço devassado, podendo opô-la, inclusive, contra a própria empresa. O mesmo se diga de ambientes virtuais da empresa. Se a corporação dispõe de ambientes próprios para o exercício de atividades pessoais do trabalhador, em que ali se pode guardar dados de caráter mais pessoal, eles não poderão ser acessados para fins de controle ou vigilância (ANTONIETTO; SILVA, 2019, p. 86). Basta imaginar, por exemplo, algumas empresas – em especial de tecnologia da informação – que abrem espaço para o livre desenvolvimento das atividades conforme a melhor organização do funcionário, permitindo, mesmo quando esteja em expediente, que usufrua de ambientes virtuais em que é legítimo a ele esperar a proteção de suas informações pessoais, como é o caso de computadores

ou videogames deixados livremente à disposição do empregado durante o tempo em que esteja na empresa, nos quais poderá fazer uso de informações pessoais para que possa acessar sua redes sociais ou contas em domínios específicos de jogos e lazer.

Nessas duas dinâmicas de casos não se apresentam maiores problemas. Na primeira a expectativa de privacidade não existe; já na segunda, ela é quase absoluta. Em um, a arrecadação probatória não ocasiona nenhuma violação de direitos; em outra, a violação é flagrante.

O problema, porém, reside no grupo intermediário de casos: aqueles em que, inicialmente, há maiores expectativas de privacidade por parte do empregado, mas que, no decorrer da dinâmica laboral, são alteradas e reduzidas por ações da empresa que assim indicam.

É, aqui, ilustrativamente, que podem ser enquadrados os casos que envolvem o monitoramento de smartphones, linhas telefônicas, correios eletrônicos e computadores (MONTIEL, 2013, p. 233). Malgrado haja uma tendência de que se deva entender esses equipamentos e instrumentos para uso exclusivo na atividade laboral, pois de titularidade da empresa, é sabido que podem ocorrer espaços de intersecção entre informações pessoais e laborais durante o uso desses mecanismos. E isso, numa primeira vista, pode indicar uma expectativa de privacidade por parte do empregado.

Por isso mesmo, nesse aspecto, exige-se, para a validação do controle e da vigilância, certas condutas éticas e informativas por parte da empresa. A expectativa de privacidade, aqui, pode ser modificada por uma ação prévia da empresa.

Logo, não basta a cessão das ferramentas para fins laborais para que se possa indicar, em absoluto, que qualquer uso pessoal ou para outros fins estaria abarcado no âmbito do poder de vigilância e controle. É preciso mais. Como descreve Goñi Sein (2014, p. 393-394), é necessário, para que se enxergue como válida a devassa desses instrumentos por parte da empresa, que exista uma informação prévia e adequada dirigida aos empregados sobre os limites de uso dessas ferramentas[7]. À vista disso, a licitude dessas medidas está condicionada, em primeiro lugar, à existência de uma regra prévia e clara sobre o uso desses equipamentos por parte da empresa; e, em segundo lugar, à informação precisa sobre a forma como se dará a vigilância[8] (ESTRADA I CUADRAS; LLOBET ANGLÍ, 2013, p. 209).

---

[7] Inclusive, sobre isso, há interessante julgamento do Tribunal Europeu de Direitos Humanos, especificamente no caso Barbulescu x Romênica, em que o Juiz Pinto de Albuquerque, embora tenha ficado vencido na questão, indica importantes diretrizes na avaliação da licitude dessas medidas de controle adotadas pela empresa. (Processo n. 61496/2008 – TEDH).

[8] Esse entendimento, aliás, como asseveram Estrada i Cuadras e Llobet Anglí (2013, p. 209), também foi adotado pelo Tribunal Supremo Espanhol em 2011.

Destarte, partindo-se da noção de expectativas de privacidade do trabalhador, é possível se vislumbrar um meio mais seguro para se definir os limites do poder de controle e vigilância da empresa em relação ao seu funcionário e, com isso, indicar limites às investigações internas nesse quesito da colheita probatória. Estando claro que essas expectativas de privacidade do empregado, no caso concreto, não se legitimam, é correto se afirmar que a arrecadação de informações armazenadas em meios produtivos, postos à sua disposição pela empresa, é lícita.

No entanto, resta uma questão pendente e igualmente problemática, pois é mister que se avalie em que medida isso pode ser aplicável para os casos em que o funcionário exerce a função de advogado no departamento jurídico da empresa.

4. CONCLUSÕES

A título conclusivo, são possíveis as seguintes sínteses:

a) O poder diretivo do empregador sobre o empregado, bem como a posição de garante ostentada por aquele na contenção de danos derivados dos riscos inerentes ao empreendimento, não elimina a titularidade de direitos fundamentais havida pelo trabalhador;
b) A prática de investigações internas é típica da face reativa dos programas de cumprimento normativo, podendo dirigir-se à elucidação de crimes praticados por empregados, no curso da atividade profissional;
c) O respectivo desenvolvimento é expressão do poder de controle aludido acima (item a), propiciando maior facilidade no acesso a informações privadas quando cotejado com as investigações realizadas pelo Estado, no ambiente do sistema penal;
d) Todavia, a preservação do direito fundamental do empregado à privacidade em ambientes da empresa, sejam físicos, digitais ou mistos, há de harmonizar-se com a técnica de recolhimento da prova nas investigações internas;
e) Quando, no bojo da relação contratual, está ajustada com o empregado e explícita a ausência de privacidade, esta não poderá ser reclamada;
f) Ao revés, quando o empregador deixou assegurado espaços de privacidade, a produção probatória mostra-se limitada pela respectiva inviolabilidade, como regra;

g) Nas zonas intermediárias, em que não existiu clareza sobre estar ou não assegurado o direito fundamental de privacidade no início do contrato de trabalho, sobretudo no tocante ao uso de instrumentos de trabalho voltados à comunicação e troca de dados, a empresa deverá produzir regras de esclarecimento, comunicando-as de modo generalizado e obtendo a adesão dos empregados;
h) O monitoramento de comunicações em smartphones, correios eletrônicos, telefones, computadores e todos suportes que permitam o trânsito de dados pessoais - ainda que constituam instrumentos de trabalho -, ajusta-se aos parâmetros ora fixados, por permitirem simbiose entre o fluxo de informações laborais e outras de horizonte pessoal puro;
i) É possível sustentar a ilicitude da prova atinente ao conteúdo de comunicações, recolhida em: 1. instrumentos laborais cedidos ao empregado; 2. de uso não exclusivamente voltado aos fins da empresa; 3. no contexto de relações contratuais que geravam expectativa de preservação da privacidade, pela ausência de ajuste pretérito a permitir o respectivo monitoramento pelo empregador. A ilicitude invalidará o respectivo aproveitamento em eventual processo penal.

REFERÊNCIAS

ANTONIETTO, Caio Marcelo Cordeiro; SILVA, Douglas Rodrigues da. Aproveitamento de investigações internas como prova no processo penal. **Revista Brasileira de Ciências Criminais**, São Paulo, ano 27, n. 156, p. 61-90, jun. 2019.

BRASIL. **Lei n. 8.906, de 4 de julho de 1994**. Dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8906.htm. Acesso em: 12 abr. 2020.

BLUMENBERG, Axel-Dirk. GARCÍA-MORENO, Beatriz. Retos prácticos de la implementación de programas de cumplimiento normativo. In: MIR PUIG, Santiago; CORCOY BIDASOLO, Mirentxu; GÓMEZ MARTÍN, Victor (dir.); HORTAL IBARRA, Juan Carlos; VALIENTE IVAÑEZ, Vicente (coord.). **Responsabilidad de la empresa y compliance**: programas de prevención, detección y reacción penal. Montevideo-Buenos Aires: BdeF, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

ESTRADA I CUADRAS, Albert; LLOBET ANGLÍ, Mariona. Capítulo 8. derechos de los trabajadores y deberes del empresário: conflicto en las investigaciones internas empresariales. In: SILVA SÁNCHEZ, Jesús-María (dir.); MONTANER FERNANDÉZ, Raquel. **Criminalidad de empresa y compliance**: prevención y reacciones corporativas. Barcelona: Atelier, 2013.

GABARDO, Emerson; CASTELLA, Gabriel Morettini. A nova lei anticorrupção e a importância do *compliance* para as empresas que se relacionam com a Administração Pública. **A&C - Revista de Direito Administrativo & Constitucional**, Curitiba, v. 15, n. 60, p. 129-147, 2015.

GÓMEZ MARTÍN, Victor. Compliance y derechos de los trabajadores. In: KUHLEN, Lothar; MONTIEL, Juan Pablo; URBINA GIMENO, Íñigo Ortiz de (coord.). **Compliance y teoría del derecho penal**. Madri: Marcial Pons, 2013.

GOÑI SEIN, José Luís. Programa de cumplimiento empresarial (compliance programs): aspectos laborales. In: MIR PUIG, Santiago; CORCOY BIDASOLO, Mirentxu; GÓMEZ GÓMEZ MARTÍN, Victor (dir.); HORTAL IBARRA, Juan Carlos; VALIENTE IVAÑEZ, Vicente (coord.). **Responsabilidad de la empresa y compliance**: programas de prevención, detección y reacción penal. Montevideo-Buenos Aires: BdeF, 2014.

MONTIEL, Juan Pablo. Autolimpieza empresarial: compliance programs, investigaciones internas y neutralización de riesgos penales. In: KUHLEN, Lothar; MONTIEL, Juan Pablo; URBINA GIMENO, Íñigo Ortiz de (coord.). **Compliance y teoría del derecho penal**. Madri: Marcial Pons, 2013.

MONTIEL, Juan Pablo. Sentido y alcance de las investigaciones internas en la empresa. In: MIR PUIG, Santiago; CORCOY BIDASOLO, Mirentxu; GÓMEZ MARTÍN, Victor (dir.); HORTAL IBARRA, Juan Carlos; VALIENTE IVAÑEZ, Vicente (coord.). **Responsabilidad de la empresa y compliance**: programas de prevención, detección y reacción penal. Montevideo-Buenos Aires: BdeF, 2014.

MOURÃO, Carlos Eden Melo. Da inviolabilidade do Escritório de advocacia, de seus instrumentos de trabalho, de sua correspondência escrita, eletrônica, telefônica e telemática, desde que relativa ao exercício profissional. **Revista Controle:** doutrina e artigos, v. 11, n. 2, p. 292-301, 2013.
a

NIETO MARTÍN, Adán. Introducción. In: ARROYO ZAPATERO, Luis; NIETO MARTÍN, Adán (dir.). **El derecho penal económico en la era compliance**.Valencia, Tirant Lo Blanch, 2013.

NIETO MARTÍN, Adán. Investigaciones internas, In. NIETO MARTÍN, Adán et al. **Manual de cumplimiento penal en la empresa**. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2015. p. 231-270.

SAAD-DINIZ, Eduardo; SILVEIRA, Renato de Mello Jorge Silveira. **Compliance, direito penal e lei anticorrupção**. São Paulo: Saraiva, 2015.

SILVA SÁNCHEZ, Jesús-María. Deberes de vigilancia y compliance empresarial. In: KUHLEN, Lothar; MONTIEL, Juan Pablo; URBINA GIMENO, Íñigo Ortiz de (coord.). **Compliance y teoría del derecho penal**. Madri: Marcial Pons, 2013.