



**PORTARIA CONJUNTA N° 022/2022**

**APROVAR A POLÍTICA DE INVESTIGAÇÕES INTERNAS DO SISTEMA FIERN (FIERN, SESI, SENAI e IEL).**

O Presidente da **FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE - FIERN**, o **Superintendente Regional do SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA - DEPARTAMENTO REGIONAL DO RN - SESI-DR/RN**, o **Superintendente Regional do INSTITUTO EUVALDO LODI - NÚCLEO REGIONAL DO RN - IEL-NR/RN**, e o **Diretor Regional do SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL - DEPARTAMENTO REGIONAL DO RN - SENAI-DR/RN**, no uso de suas atribuições regimentais e estatutárias, e,

**CONSIDERANDO:** As determinações constantes dos Acórdãos n°s 699/2016 – TCU Plenário e 8661/2018 – TCU 2ª Câmara, bem como nas Resoluções n°s 082 e 017/2020 dos Conselhos Nacionais do SESI e do SENAI respectivamente, que determinam a implantação do Programa de *Compliance*.

**RESOLVEM:**

**Art. 1º** - Aprovar a Política de Investigações Internas no âmbito do Sistema FIERN (FIERN, SESI, SENAI e IEL), nos termos dos anexos I, II, III e IV desta portaria, que passa a fazer parte integrante desta, independentemente de transcrição.

**Art. 2º** - Esta Portaria entra em vigor a partir desta data.

Dê-se ciência, publicidade e cumpra-se.

Natal/RN, 13 de julho de 2022.

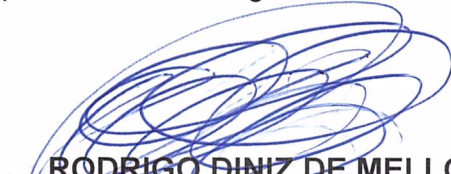
**AMARO SALES DE ARAÚJO**  
Presidente da FIERN

**JULIANO FERNANDES MARTINS**  
Superintendente Regional do SESI-DR/RN

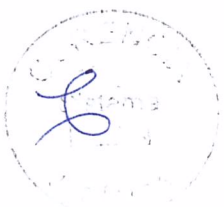
*Juan m de 2022*

*Juan medeiros*

**JUAN FELIPE SAAVEDRA DE MEDEIROS**  
Superintendente Regional do IEL-NR/RN



**RODRIGO DINIZ DE MELLO**  
Diretor Regional do SENAI-DR/RN



## ANEXO I

### POLÍTICA DE INVESTIGAÇÃO INTERNA DO SISTEMA FIERN

#### 1. OBJETIVO

A Política de Investigação Interna tem por objetivo estabelecer as diretrizes e orientações para a investigação e apuração de fatos relacionados a um problema ou denúncia, buscando esclarecer se, de fato, houve uma conduta imprópria ou não, e se ocorreu uma violação da legislação e do Código de Ética e Conduta ou das políticas institucionais.

#### 2. APLICAÇÃO

A Política de Investigação Interna aplica-se a todas as Entidades do Sistema FIERN (FIERN, SESI, SENAI e IEL).

#### 3. DISPOSIÇÕES GERAIS

O autor de manifestação de situação que possa configurar desrespeito ao Código de Ética e Conduta e às políticas institucionais é denominado “denunciante” e o averiguado “denunciado”.

As atividades de apuração são conduzidas em sigilo somente tendo acesso ao seu teor os membros do Comitê de Ética e Conduta que participarem das deliberações, o denunciado e as pessoas autorizadas pelo Comitê ou pelo relator, desde que essenciais aos trabalhos de investigação e de apuração da denúncia.

O prazo para a realização dos procedimentos de investigação é de 20 (vinte) dias úteis, contados da distribuição ao relator, prorrogáveis, automaticamente, por prazo não superior ao original ou por novo prazo em razão de motivo justificado, mediante decisão fundamentada do Comitê de Ética e Conduta.

O Investigador Líder deve encerrar a instrução e emitir seu relatório por escrito, no prazo de até 10 (dez) dias úteis, contado do encerramento das investigações, prorrogáveis por uma vez, por prazo não superior ao original, por decisão fundamentada do Comitê.

#### 4. PLANO DE INVESTIGAÇÃO

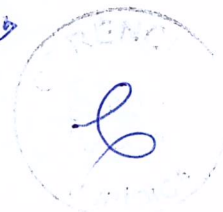

O Plano de Investigação, elaborado conforme Template Plano de Investigação - anexo II a esta Política, constitui-se um guia das atividades a serem realizadas e que poderá ser atualizado durante todo o processo, considerando que a cada passo da investigação, novas informações podem ser descobertas e levar à necessidade de revisão do plano previsto.



3



*Lucas Medeiros*



Em resumo, o Plano de Investigação deve conter no mínimo:

- Indícios/origem da investigação
- Objetivo e Escopo
- Potenciais jurisdições envolvidas
- Estratégia para garantia da integridade de dados
- Período de tempo dos acontecimentos
- Responsáveis pela investigação
- Possíveis envolvidos/áreas de negócio
- Plano de Comunicação – supervisão da investigação
- Dados a serem coletados
- Metodologias utilizadas na investigação
- Cronograma inicial das atividades
- Procedimento para reporte dos *findings*

## 5. RELATO DA DENÚNCIA

O relato da denúncia para efeito da investigação de que trata esta Política deve conter a descrição do fato com o mínimo de coerência, especificar as partes envolvidas, em especial o denunciado, data ou período da ocorrência, indícios da infração e elementos de prova, de acordo com o relatório preliminar e opinativo.

## 6. EQUIPE DE INVESTIGAÇÃO

A definição da equipe de investigação, a depender do tipo de caso, da disponibilidade dos empregados e da complexidade da apuração a ser realizada, pode adotar uma das seguintes opções:

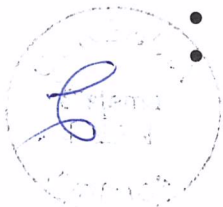
**6.1. Equipe Designada:** é integrada por pessoal dos quadros das Entidades de forma concisa e constituída por ato próprio do Comitê de Ética e Conduta.

**Nota 01:** A escolha da equipe de investigação deverá ser nomeada pelos integrantes do Comitê de Ética e Conduta, que é formado pelos Gestores de cada Entidade e dos Gerentes das respectivas áreas (*Compliance*, Jurídica, Recursos Humanos ou Auditoria Interna).

**Nota 02:** Ao se definir por algum empregado interno como investigador é preciso ponderar se o profissional terá o tempo necessário para se dedicar à investigação e se não há algum conflito de interesse entre o empregado e o assunto objeto da averiguação, sendo recomendável que pelo menos um dos membros tenha curso de investigação.

Buscando compor uma equipe com pessoas que tenham ou atendam requisitos como:

- Capacidade de avaliar informações obtidas e diferentes cenários;
- Profissionalismo, discrição, integridade e respeito;
- Competência técnica e conhecimento das operações em questão;
- Imparcialidade para não fazer julgamento prévio de culpa ou inocência.



4

Juan Mendes

**6.2. Equipe Terceirizada e Especializada de Investigação:** É recomendada quando da realização de investigações mais complexas que demandam, além do conhecimento técnico especializado na área da denúncia, procedimentos refinados de técnicas forenses para a obtenção de provas, análise e reporte dos resultados ou quando envolver membros da Alta Administração.

## 7. INVESTIGAÇÃO PARA APURAÇÃO DOS FATOS

A investigação para apuração dos fatos deve ser realizada conforme o passo a passo definido no Plano de Investigação, desenvolvendo-se atividades de inspeção, averiguação de registros e documentos, entrevistas com pessoas envolvidas e testemunhas e análise detalhada de todas as informações recolhidas com o objetivo de responder as questões fundamentais para identificar:

- Os autores (Quem fez)
- Ação denunciada (O que)
- Qual a vítima (A quem)
- Testemunhado por (Na presença ou do conhecimento de quem)
- Ocorrido no local ou locais (Onde)
- Concretizado nas ações (Como)
- Porque razão foi feito (Porquê)

O processo de investigação deve ser realizado de forma imparcial, tendo como objetivo final a produção de provas como elemento central de análise técnica, sem nenhuma presunção e gerando resultados fundamentados em evidências confirmadas.

Durante toda a investigação, é essencial que a equipe responsável atualize regularmente o que deve continuar a avaliar e rever, se preciso, o escopo planejado e os procedimentos de investigação, bem como a necessidade de ampliação de prazos diante de novos fatos e evidências que surgem, alterando o rumo da averiguação.

## 8. ENTREVISTAS

As entrevistas que necessitam ser realizadas durante o processo de investigação devem servir para agregar novas informações que eram desconhecidas, ou confirmar informações já conhecidas sobre os fatos investigados, respeitando a preclusão temporal ou material, que esta não exceda o limite caracterizado nos prazos descritos no item 3 da presente Política, exceto no caso de apresentações de provas novas, cabais para a revisão processual, e que por esse motivo permitam revisão processual, estendendo-se até o trânsito em julgado pelo Comitê de Ética e Conduta.

As entrevistas devem ser realizadas de acordo com a orientação estabelecida no Template Entrevistas – Anexo II a esta Política.



Juan Medeiros



## 9. RELATÓRIO DA INVESTIGAÇÃO

O Relatório Opinativo da Investigação, elaborado conforme orientação estabelecida no Template Relatório Opinativo da Investigação – anexo III a esta Política deve atender a seguinte exigência:

- Descrever os fatos com absoluta neutralidade;
- Não expressar opinião ou juízo de valor;
- Adotar uma redação apropriada para atender aos rigores jurídicos e do ambiente da justiça, admitindo-se que o relatório pode ser utilizado para fins judiciais;
- Descrever, pormenorizadamente, a forma adotada para a coleta de provas;
- Apresentar as provas coletadas na investigação;
- Não mencionar qualquer elemento que possa questionar a legalidade das atividades investigativas;
- Recomenda-se o afastamento cautelar do denunciado e de suas funções administrativas, principalmente quando este estiver sob acusação de um delito grave;
- Agrava-se o item anterior caso o denunciado seja membro da Alta Administração das Entidades.

## 10. DISTRIBUIÇÃO DE RELATÓRIO DE INVESTIGAÇÃO E ENCERRAMENTO DO CASO

O Relatório de Investigação, após a sua conclusão, é encaminhado ao Relator do Processo, designado pelo Comitê de Ética e Conduta, que será responsável por analisar o seu conteúdo e tomar uma decisão com base no rol de informações apresentadas, a ser preenchido pelo anexo IV – Relatório Final do Relator.



Juan M. del Rio

6

## ANEXO II

### TEMPLATE - PLANO DE INVESTIGAÇÃO

#### 1. Resumo da Denúncia

Neste item é importante elaborar um resumo da denúncia, relatando a sua essência e descrevendo-a integralmente no plano.

A denúncia deve conter a descrição do fato com o mínimo de coerência, especificando as partes envolvidas, em especial o denunciado, data ou período da ocorrência, indícios da infração e elementos de prova.

#### 2. Indícios/origem da Investigação

A investigação tem origem na Denúncia Nº \_\_\_\_\_, registrada na Ouvidoria em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_, cujo relato aponta para possível fraude no processo de contratação de fornecedores. O denunciante informou que o Sr. XXXXX, Cargo XXXXXX, teria beneficiado a contratação da empresa XXXXX através do contrato XXXXX.

#### 3. Objetivo e Escopo

Neste item é descrito o que a investigação busca responder, definindo um escopo de verificações diretamente relacionado ao assunto que deve ser apurado, como por exemplo, demissão de um empregado, levantamento de provas para processo criminal, recuperação de ativos e etc.

Para o melhor direcionamento do escopo da investigação é importante concentrar as verificações na Unidade ou Áreas citadas na denúncia, elaborando perguntas para atestar se os fatos descritos na denúncia podem ou não ser confirmados, como são exemplos:

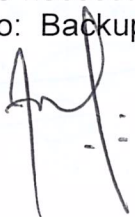
- Houve descumprimento das Políticas internas?
- Existe algum grau de parentesco/relacionamento entre as pessoas envolvidas na denúncia?
- É possível atestar que existiu algum tipo de favorecimento na contratação da empresa citada?

#### 4. Potenciais Jurisdições envolvidas

Neste item devem ser indicadas as jurisdições ou autoridade legal para aplicar as leis ou administrar a justiça ou a extensão territorial em que um magistrado exerce suas atribuições.

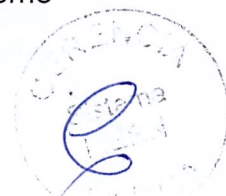
#### 5. Estratégia para garantia da integridade de dados

Descrever, neste item, as medidas protetivas a serem tomadas para garantir que as informações necessárias ao andamento da investigação não sejam alteradas, como por exemplo: Backup de e-mails, Backup de informações do servidor, etc.



7

Juan Medeiros



## 6. Período de tempo a ser abrangido na investigação

Indicar neste item o período de tempo de \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ a \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_, a ser abrangido na investigação.

## 7. Responsáveis pela investigação

Neste item deve ser relacionada a equipe responsável pela investigação, conforme demonstrado no quadro abaixo, onde deve constar a lista de pessoas que comporão a equipe com suas funções e devidas atribuições:

Nome	Função	Atribuições
Pessoa 1	Investigador Líder	Coordenar a investigação e realizar análises documentais e entrevistas
Pessoa 2	Investigador Interno	Realizar análise documental / entrevistas sob demanda do investigador líder
Pessoa 3	Investigador Interno	Realizar análise documental / entrevistas, sob demanda do investigador líder
Pessoa 4	Especialista	Auxiliar as investigações na sua área de competência específica, quando necessário e demandado pelo investigador líder

## 7. Possíveis envolvidos/áreas de negócio

As pessoas a serem investigadas e que são apontadas no Relato Inicial da Denúncia devem ser relacionadas, informando-se os seus respectivos, nome, posição, cargo ou função exercida e o motivo do envolvimento, conforme quadro abaixo:

Nome	Posição	Motivo

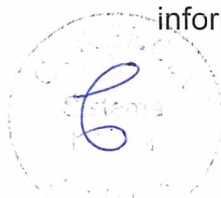
OBS: Ao longo do processo investigativo, a lista de pessoas pode sofrer alterações.

## 8. Plano de Comunicação – Supervisão da Investigação

O Plano de Comunicação deve definir o que comunicar, a quem comunicar, quando comunicar e o meio de comunicação a ser utilizado

## 9. Dados a serem coletados

Descrever, neste item, a lista das informações que devem ser utilizadas durante o andamento da investigação, especificando-se o título do documento e a fonte da informação, conforme demonstrado no quadro abaixo:



Juan Medura

Título da Informação/Documento	Fonte da Informação

## 10. Consultas preliminares de informações

Neste item devem ser descritas as medidas iniciais a serem tomadas para garantir as informações necessárias ao andamento das investigações, indicando-se as consultas iniciais que devem ser realizadas e as áreas consultadas sobre casos (crimes, fraudes, assédios, etc.) relatados na denúncia, como exemplifica o quadro abaixo:

Área Consultada	Caso Relatado	Consulta
Jurídica	Crime tipificado	Leis e regulamentos violados
		Aspecto legais a observar na investigação
		Outras
Recursos Humanos	Assédio	O empregado denunciado tem punições relacionadas com o tipo de denúncia recebida
		O empregado está passando por algum processo de alteração funcional ou salarial
		Outras....
...	...	...

## 11. Entrevistas

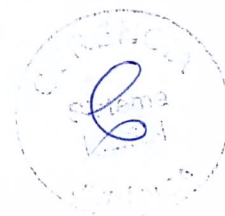
Listar as pessoas que devem ser entrevistadas e que possam trazer esclarecimentos ou informações adicionais que contribuam para a efetividade das investigações, conforme detalhamento de que trata o quadro abaixo:

Entrevistado	Entrevistador	Tomador de Notas	Datas	Horário
Entrevistado 01				
Entrevistado 02				
Entrevistado 03				
Entrevistado...				

## 12. Cronograma inicial das atividades

Descrever neste item a duração estimada para a investigação e o recurso disponível (previsto x realizado).

*Juan M. del 23*

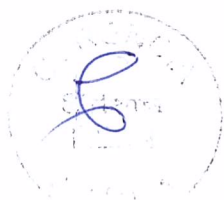
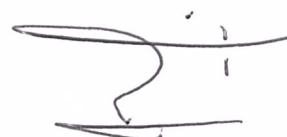


## ANEXO III

### ORIENTAÇÕES - ENTREVISTAS

A Entrevista para atender aos propósitos a que se propõe deve ter objetivo claro, ser bem planejada, conduzida sem pressa nem interrupções em ambiente calmo e neutro que favoreça ao entrevistado prestar as informações necessárias ao esclarecimento do fato investigado. Para tanto é importante atentar para as seguintes recomendações:

1. O investigador deverá estar muito bem preparado para resolver imprevistos durante os depoimentos, relativos às oitivas e diligências que realizará.
2. A escolha do local para realizar as oitivas deve levar em conta a duração da entrevista e que interrupções não aconteçam.
3. A entrevista deve ser realizada no dia e horários agendados e informados ao entrevistado com a antecedência necessária.
4. Antes de começar a oitiva o investigador deve cientificar ao entrevistado do teor da denúncia e dos documentos que a instruem.
5. Quanto ao número de participantes deve se limitar a um entrevistado de cada vez. Nunca entrevistar duas pessoas ao mesmo tempo.
6. O investigador pode contar com um tomador de notas o que lhe permitirá manter o foco em fazer as perguntas e ouvir o entrevistado. O tomador de notas não deve interferir na condução da entrevista.
7. O investigador não deve julgar o entrevistado, fazer promessas, ameaçar e apontar precocemente inconsistências nas informações fornecidas.
8. Havendo resistência do entrevistado ele deve ser certificado que o processo tem por finalidade apurar a verdade e, alertando-o que pode perder a oportunidade de contar a sua versão sobre o fato que está sendo apurado.



10



*Juiz me de 20*

## ANEXO IV

### TEMPLATE – RELATÓRIO OPINATIVO DA INVESTIGAÇÃO

#### RELATÓRIO

Processo investigativo nº ..... Acusado: .....

#### I. INTRODUÇÃO



1. Trata-se do ..... Processo Investigativo nº ....., instaurado(a) pela Portaria nº ....., de ..... (dia) de ..... (mês) de ..... (ano), pelo Comitê de Ética e Conduta, publicada no ..... (Portaria nº) do ..... (órgão responsável pela publicação da portaria) nº ....., de ..... (dia) de ..... (mês) de ..... (ano), tendo por objetivo apurar a atuação funcional do empregado ..... (nome), ..... (cargo), matrícula funcional nº ....., lotado no ..... (órgão), que, conforme consignado no Processo nº ....., teria supostamente praticado a seguinte irregularidade: ..... (indicar, de forma sucinta, a suposta irregularidade).
2. No estrito cumprimento das atribuições fixadas pelas portarias especificadas no item anterior do presente Relatório, constata-se que os atos produzidos pela Comissão de Investigação foram realizados tempestivamente, com amparo nas designações e reconduções realizadas pelo Exmo. Sr. .... (Investigador Líder), conforme o prazo legal previsto na Política de investigações internas.

#### II. FATOS QUE ORIGINARAM A INSTAURAÇÃO DO PROCESSO DE INVESTIGAÇÃO

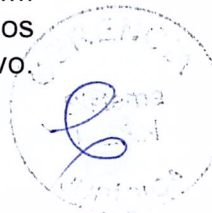
3. O presente processo investigativo originou-se do ..... (Ofício, Memorando, Nota Técnica, etc.) nº ....., de ..... (dia) de ..... (mês) de ..... (ano), que encaminhou à Ouvidoria/Compliance informações acerca de possível irregularidade funcional atribuída ao empregado ..... (nome do acusado), ..... (cargo), matrícula funcional nº ....., lotado no ..... (órgão).

#### III. INSTRUÇÃO PROCESSUAL

4. A equipe de investigação iniciou seus trabalhos em ..... (dia) de ..... (mês) de ..... (ano), tendo adotado como providências iniciais: [indicar as providências adotadas; exemplos: a designação do empregado ....., ..... (cargo), matrícula funcional nº ....., lotado no ..... (órgão), como investigador.....
5. Em seguida, a equipe de investigação notificou o empregado acusado em ..... (dia) de ..... (mês) de ..... (ano) (fls. ....), dando-lhe plena ciência dos documentos que embasaram a instauração do presente processo investigativo.





6. O acusado apresentou defesa prévia em ..... (dia) de ..... (mês) de ..... (ano) (fls. ....), ocasião na qual requereu a produção de prova ..... (informar as provas requeridas pelo acusado; exemplos: testemunhal, pericial), trazendo em anexo cópia dos documentos a seguir relacionados: ..... (especificar).
7. Posteriormente, a equipe de investigação designou as datas das oitivas das testemunhas, tendo sido o acusado devidamente intimado acerca de tal ato em ..... (dia) de ..... (mês) de ..... (ano) (fls. ....). 1
8. Prosseguindo no feito, a equipe de investigação promoveu a oitiva das testemunhas a seguir mencionadas, ..... (indicar: na presença do acusado e de seu procurador constituído ou ausente o acusado, embora regularmente intimado): empregado ..... (nome da testemunha), ..... (cargo); empregado ..... (nome da testemunha); etc.
9. Foram produzidas outras provas consubstanciadas em: .....
10. O acusado foi intimado acerca da data da realização do interrogatório em ..... (dia) de ..... (mês) de ..... (ano) (fls. ....).
11. O interrogatório do acusado foi realizado em ..... (dia) de ..... (mês) de ..... (ano), na presença dos investigadores (se for o caso).
12. Posteriormente, a equipe de investigação chegou ao seu parecer, ..... (elaborar o Termo de Indiciação do acusado, enquadrando suas condutas baseado no Código de Ética e Conduta ou (não promover a indiciação do acusado).
13. A citação do acusado foi realizada em ..... (dia) de ..... (mês) de ..... (ano), sendo-lhe aberto o prazo para apresentação de defesa escrita.
14. O acusado apresentou defesa escrita, em ..... (dia) de ..... (mês) de ..... (ano).
15. A equipe de investigação elaborou o Relatório Opinativo em ..... (dia) de ..... (mês) de ..... (ano), sugerindo o(a): ..... (arquivamento dos autos) ou [aplicação da penalidade ..... – indicar a penalidade, em face da violação ao(s) artigo(s) do Código de Ética e Conduta ....., (Observação: especificar as normas violadas).

#### IV. ANÁLISE DAS PROVAS E DEFESA ESCRITA

16. A defesa do acusado apresentou os seguintes argumentos:

.....



*Juan Medeiros*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

17. Analisadas as provas em cotejo com a defesa, de acordo com o Plano de Investigação Nr. ...., pode-se concluir que: .....

## V. CONCLUSÃO

18. Ante o exposto, ..... [verificar a propositura aplicável ao caso concreto: diante da ausência de fatos capazes de configurar falta funcional por parte do empregado ..... (nome do acusado), ..... (cargo), matrícula funcional nº ....., lotado no órgão ....., esta equipe de investigação propõe o arquivamento do presente processo investigativo. Considerando que o conjunto probatório acostado aos autos demonstrou, de forma cabal, que o empregado ..... (nome do acusado), ..... (cargo), matrícula funcional nº ....., lotado no órgão ....., cometeu a(s) infração(ões) prevista(s) no(s) artigo(s) ..... do Código de Ética e Conduta, sugere-se a aplicação da penalidade de ..... (indicar a penalidade), conforme preceitua a Política de Consequências.


19. Propõe-se, ainda, a adoção das seguintes medidas visando à melhoria da gestão administrativa do ..... (especificar o órgão). (Observação: neste tópico, a equipe de investigação pode elencar, se houver, todas as recomendações e sugestões visando à melhoria da gestão administrativa da Entidade).

..... (Cidade/UF), ..... (dia) de ..... (mês) de ..... (ano).

\_\_\_\_\_  
Assinatura/Nome do Investigador Líder

\_\_\_\_\_  
Nome dos Membros da Equipe Investigativa

INFORMAÇÕES DE CONTROLE	
Responsável	Área
Elaboração da Primeira Edição em 13/07/2022	Consultoria SENAI – DR/SC

*Juanma del B*  


13





