

“O sujeito é um cancro dentro da nossa empresa”

Fabio Schvartsman (ex-Presidente da Vale)

Artur de Brito Gueiros Souza¹

Resumo: Discorre-se sobre a figura do informante, sua contextualização nos programas de *compliance*, seu enquadramento no direito brasileiro e as inovações trazidas pela Lei nº 13.964/2019 a respeito das ouvidorias e do sistema de proteção integral.

Palavras-chave: Informante. Canais de denúncia. Sistema de proteção. Lei nº 13.964/2019.

Abstract: *This papers discusses the whistleblower, its contextualization in compliance programs, its framework in Brazilian law and the innovations brought by Law No. 13.964/2019 regarding public ombudsman offices and the right to full protection.*

Keywords: *Whistleblower. Hotline system. Right of protection. Law No. 13.964/2019.*

1 INTRODUÇÃO

No dia 9 de janeiro de 2019, poucos dias antes do rompimento da Barragem I em Brumadinho/MG, um funcionário da empresa Vale enviou e-mail para o então presidente da companhia, sr. Fabio Schvartsman. Na mensagem eletrônica, com o título *A Verdade!*, o funcionário, que não quis se identificar, teceu longa crítica às operações da mineradora, fazendo afirmações no sentido de que as barragens estariam “no limite”, bem como que haveria necessidade de mudanças para que “condições mínimas de operação segura para pessoas e instalações fossem garantidas”.

Segundo a denúncia criminal oferecida pelo Ministério Público de Minas Gerais ao Poder Judiciário daquele estado, em vez de aceitar a crítica e demandar eventual apuração visando corrigir equívocos e garantir a segurança de pessoas e instalações, a reação do ocupante da presidência da corporação foi outra. Ele iniciou uma troca de e-mails com pessoas-chave na estrutura de ética, governança e auditoria interna da Vale, com o objetivo de identificar e punir o autor das informações contidas na mensagem inicial.

¹ Pós-doutor em Direito Penal Económico pela Universidade de Coimbra e procurador regional da República na PRR 2ª Região.

Dessa feita, diante da representação anônima que predizia uma real preocupação, entre outras, com a situação de insegurança das barragens da empresa, o sr. Fabio Schwartsman exigiu e cobrou uma série de providências para saber o nome do informante. Segundo suas palavras: “Gostaria de descobrir quem é este camarada que acha que pode escrever esta montanha de desaforos impunemente. O sujeito é um cancro dentro da nossa empresa e pode fazer mal a toda a organização”.²

Atitudes como essa parecem evidenciar a pouca ou nenhuma estima que certos ocupantes de postos de direção em corporações privadas ou públicas têm para com aquele que se coloca na posição de informante, repercutindo em toda a estrutura da organização, conforme a ideia do *tone from the top*.³ E isso em nada contribui para a criação de uma cultura corporativa em que as pessoas possam relatar, sem receios, irregularidades ou ilícitos de que tiveram ciência em virtude do desempenho de suas atividades laborativas ou de outra natureza. Diante disso, há uma série de questões relacionadas com quem queira se colocar como informante. Qual o local adequado para o direcionamento das informações? O informante deve se valer do anonimato – tal como feito pelo funcionário da Vale – ou deve agir sob o manto da confidencialidade? Se o empregado toma a iniciativa de comunicar um fato oculto na organização, ele pode sofrer retaliação?⁴ Afinal, que garantias a lei dá ao informante?

Como se observa, muitas são as interrogações que se formam a respeito do informante ou – na expressão difundida pela língua inglesa – *whistleblower*.⁵ É certo que outras tantas poderiam ser feitas, considerando a complexidade da matéria. Contudo, diante das limitações de espaço, serão expostas, nas linhas que se seguem, considerações histórico-científicas a respeito dessa categoria jurídica, sua inserção nos programas de *compliance* corporativo e seu trato pela legislação brasileira, em especial em razão das alterações promovidas pela vigência da Lei nº 13.964/2019. Ao final, tentar-se-á responder – tanto quanto possível – as indagações apresentadas no parágrafo anterior.

2 Processo criminal nº 00018119.92.2019.8.13.0090 – 2ª Vara Criminal de Brumadinho/MG.

3 Em tradução livre, o exemplo vem de cima. Sobre lideranças “tóxicas” ou “narcisistas”, vide: SOUZA, Artur de Brito Gueiros; COELHO, Cecília Choeri da Silva. Criminologia do desvio no ambiente corporativo: a empresa como causa e como cura da corrupção. In: SAAD-DINIZ, Eduardo et al. (org.). **Direito Penal Econômico nas Ciências Criminais**. Belo Horizonte: Vorto, 2019. p. 109-111.

4 Retaliação pode ser definida como qualquer medida negativa contra o informante em reação ao fato que noticiou. A retaliação também pode ocorrer por meio de um tratamento diferenciado contra o informante ao longo do tempo, podendo assumir várias formas, variando desde críticas leves até exclusão total do indivíduo da organização (GOTTSCALK, Petter. Whistleblower Retaliation. In: _____. **Fraud and Corruption: a convenience perspective**. Irvine: Universal Pub., 2019. p. 148).

5 Em termos aproximados: *lanceur d’alerte*, em francês, e *alertador*, em espanhol (BACHMAIER WINTER, Lorena; MARTÍNEZ SANTOS, Antonio. El régimen jurídico-procesal del *whistleblower*. In: GÓMEZ COLOMER, Juan-Luis; MADRID BOQUÍN, Christa M. **Tratado sobre Compliance Penal**. Valencia: Tirant lo Blanch, 2019. p. 505).

2 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO INFORMANTE

Ao que consta, a formulação de denúncias por particulares é uma providência que se perde na história da humanidade. Segundo José Luis Guzmán Dalbora, existia, na Roma Antiga, a figura institucionalizada dos sicofantas. Tratava-se de acusadores privados que cumpriam voluntariamente a tarefa de cuidar dos interesses públicos. Os sicofantas dedicaram-se ao negócio de importunar os cidadãos, obrigando-os a entregar somas mais ou menos elevadas para comprar a sua tranquilidade, evitando, assim, a propositura de uma *notitia criminis*.⁶ Para Beatriz García Moreno, em que pese a má fama que lhes acompanhava, aqueles agentes poderiam ser considerados como guardiães da aplicação das leis e promotores do interesse público. Segundo, ainda, essa autora, apesar da distância temporal, haveria uma surpreendente proximidade de conceitos e controvérsias entre os antigos sicofantas e os informantes dos dias atuais.⁷

Feito esse registro histórico, pode-se fazer um “salto” de muitos séculos, até a Revolução Americana. Segundo Tom Mueller, em 25 de março de 1777 – no alvorecer do Estados Unidos da América –, o capitão da Marinha John Grannis foi ao Congresso Continental denunciar os ilícitos cometidos por Esek Hopkins, comandante da Marinha Continental. Grannis falou por si e por nove outros marinheiros e fuzileiros navais que serviam a bordo do USS Warren, uma fragata da Marinha. Ele afirmou que Hopkins havia tratado os prisioneiros britânicos “de uma maneira desumana e bárbara”, negligentemente “falhou” em interceptar um cargueiro britânico e “ridicularizou” publicamente os membros do Congresso, chamando-os de “rúbulas” e de um “bando de idiotas”. Ciente da denúncia, Hopkins retaliou os *whistleblowers*, mandando prender Grannis por difamação e conspiração. O Congresso reagiu, destituiu Hopkins do comando e promulgou, em 30 de julho de 1778, o seguinte *Act*:

É dever das pessoas a serviço dos Estados Unidos, bem como de todos os demais cidadãos, fornecer informações ao Congresso ou a outra autoridade competente, sobre más condutas, fraudes ou ilícitos cometidos por qualquer oficial ou pessoa sob seu comando, que vierem a chegar ao seu conhecimento.

6 GUZMÁN DALBORA, José Luis. Do prémio da felonía na história jurídica e no direito penal contemporâneo. *Revista Portuguesa de Ciência Criminal*, ano 21, n. 2, abr./jun. 2011. p. 216.

7 GARCÍA MORENO, Beatriz. Whistleblowing e canais institucionais de denúncia. In: NIETO MARTÍN, Adán et al. (dir.). *Manual de cumprimento normativo e responsabilidade penal da pessoa jurídica*. 2. ed. Florianópolis: Tirant lo Blanch, 2019. p. 260.

Segundo, ainda, Mueller, essa pioneira lei demonstra como os princípios básicos do *whistleblowing* eram centrais ao “clima intelectual” da América revolucionária. Ao promulgar aquela lei e a Primeira Emenda, onze anos depois, os *Founders* se valeram de dois milênios de princípios sobre consciência individual, igualitarismo, liberdade de expressão e o dever do cidadão de denunciar irregularidades públicas.⁸

Em seguida, em 1863, o Exército da União sofria grandes perdas por fraudes no fornecimento de suprimentos básicos, no início da Guerra Civil norte-americana. Para coibir os abusos, que comprometiam os esforços de guerra, o senador Jacob M. Howard e um grupo de congressistas promoveram a edição da *False Claims Act* – uma nova e vigorosa normativa de combate às fraudes. Entre outras providências, como a imposição de multa de dois mil dólares para cada “declaração falsa”, aquela lei permitiu que qualquer cidadão pudesse denunciar e processar, em nome da União, irregularidades no fornecimento de produtos ou serviços, recebendo uma recompensa de 50% em caso de recuperação de dinheiro público ilicitamente gasto. Abraham Lincoln apoiou e defendeu vigorosamente aquela lei, dizendo que o Congresso deveria enviar um “exército de cidadãos” contra empresários desonestos e autoridades corruptas. Segundo Tom Mueller, ao ser aprovada pelo Congresso, a lei ficou conhecida como “Lei Lincoln”.⁹

Na mesma linha, Beatriz García Moreno informa que a configuração moderna dos informantes ou *whistleblowers* teria surgido no direito norte-americano durante a Guerra de Secessão. Na época, o papel por eles desempenhado nada tinha a ver com a ética empresarial ou a prevenção da criminalidade, mas, sim, com a privatização das funções de segurança e do policiamento em um país praticamente sem repartições públicas, modelo esse que vigorou até o século seguinte. Assim, como as atividades de repressão foram assumidas por cidadãos, detetives privados ou empresas de segurança, era habitual recorrer à colaboração dos particulares na investigação e persecução dos delitos, contexto esse que propiciou o desenvolvimento da figura do informante.¹⁰ Para aquela autora, os *whistleblowers* se converteram em colaboradores do governo, autênticos “ca-

8 MUELLER, Tom. **Crisis of Conscience**: Whistleblowing in an age of fraud. New York: Riverhead Books, 2019. p. 10-11. Segundo o autor, quando aquela lei foi editada e Hopkins destituído, os britânicos ocupavam Nova Iorque, enquanto George Washington e suas tropas lutavam pela sobrevivência em Nova Jersey. Eles sabiam muito bem dos riscos que os denunciantes do USS Warren estavam correndo, pois também estavam arriscando a vida na guerra. Repetidamente, os *Founders* enfatizavam o dever moral de “desobediência virtuosa” e de seguir a “consciência individual” contra a “obediência cega” a “dirigentes injustos e brutais”. Sobre aquele episódio, Washington escreveu: “Se a liberdade de expressão nos for retirada, ignorantes e silenciosos seremos guiados, como ovelhas, até o matadouro.” (*Idem, ibidem*, p. 12).

9 *Idem, ibidem*, p. 16.

10 GARCÍA MORENO, *op. cit.*, p. 261.

ça-recompensas”, que fizeram possível a recuperação de grandes quantidades de dinheiro graças às informações que revelaram.¹¹

A tradição estadunidense do *whistleblowing* prosseguiu no âmbito do esforço de regulação estatal das atividades econômicas desenvolvidas pelas grandes companhias. Segundo García Moreno, várias das práticas empresariais eram ilegais frente à normatização dos direitos de trabalhadores, consumidores, meio ambiente etc. Nesse contexto, muitas corporações preferiram continuar com suas ações ilegais, procurando mantê-las ocultas dos órgãos de fiscalização, quando não “capturando” os integrantes das agências reguladoras. Portanto, em um ambiente marcado pela falta de compromisso com o interesse público ou de políticas de boa governança, os *whistleblowers* constituíram uma forma de “resistência ética”, viabilizando, inclusive, a reforma da *Civil Service Act* de 1978, protegendo os funcionários que denunciasses comportamentos indevidos na Administração Pública. De guardiões do interesse público, os *whistleblowers* passaram, subsequentemente, a servir aos interesses das próprias corporações, no contexto das estratégias de autorregulação regulada, isto é, de prevenção e controle dos quais os programas de *compliance* aparecem como figura central, consoante exposto no item seguinte.¹²

Legislações como o *Foreign Corrupt Practices Act* (1977, com sucessivas modificações), as *Federal Sentencing Guidelines* (a partir de 2004), o *Sarbanes-Oxley Act* (2002), o Dodd-Frank Act (2010), além de outras, tanto em âmbito federal como estadual, dispuseram e uniformizaram os canais e protocolos de denúncias no interior das empresas. Em seguida, o instituto ganhou projeção internacional, sendo previsto, por exemplo, na Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção (2003).¹³ Outros documentos multilaterais, como a Convenção Interamericana contra a Corrupção (1996), Convenção sobre o Combate da Corrupção de Funcionário Público Estrangeiro em Transações Comerciais Internacionais, da OCDE (1997), as *Guidelines on Whistleblowing*, da Organização Mundial do Comércio (2008), os *Recommended Principles for Whistleblowing* da Transparência Internacional (2009), além da Resolução 1729, de 2010, do Conselho Europeu, sobre a proteção dos denunciantes de irregularidades, dispuseram sobre denúncias de ilícitos ou fatos antiéticos de que funcionários tiveram conhecimento.¹⁴

11 *Idem, ibidem.*

12 *Idem, ibidem*, p. 262-263.

13 RAGUÉS i VALLÈS, Ramon. ¿Héroes o traidores? La protección de los informantes internos (*whistleblowers*) como estrategia político-criminal. *InDret Revista para el análisis del derecho*, Barcelona, n. 3, 2006. p. 5.

14 Cf. GARCÍA MORENO, *op. cit.*, p. 265-267. Sobre o marco jurídico internacional do *whistleblowing*, seus instrumentos e recomendações, vide: BACHMAIER WINTER; MARTÍNEZ SANTOS, *op. cit.*, p. 507 *et seq.*

3 O INFORMANTE COMO UM DOS PILARES DO COMPLIANCE

Programa de *compliance* – ou programa de integridade ou cumprimento – compreende o conjunto de medidas preventivas de autocontrole ou de autovigilância, adotadas por corporações públicas ou privadas, para que seus dirigentes e empregados cumpram com as normativas, tanto internas como externas, com o objetivo de se evitar a ocorrência de infrações, inclusive as de natureza penal. O *compliance* também compreende medidas repressivas, vale dizer, protocolos de investigação de infrações já ocorridas, sancionando-se, internamente, os seus responsáveis, bem como comunicando tais ocorrências aos órgãos públicos fiscalizadores. Entre os diversos instrumentos inerentes a um programa de *compliance* está a implantação de códigos de ética e políticas de boa governança, bem como o estabelecimento de canais de denúncias (*hotlines*) à disposição de empregados ou do público externo, vale dizer, a quem queira figurar como informante ou *whistleblower*.¹⁵

Nesse sentido, Philip A. Wellner leciona que *compliance* é o mecanismo interno adotado pelas corporações para identificar e prevenir a ocorrência de infrações dentro das companhias, sendo certo que seus elementos básicos seriam: 1) código de conduta formal; 2) a existência de um *compliance office* e um *compliance officer*; e 3) canal de denúncias para os trabalhadores. Aquele autor assinala que existência de um programa de *compliance* eficaz pode excluir a persecução penal contra a corporação depois do cometimento de um ilícito por parte de seus integrantes ou prepostos. Além disso, se a empresa vier a ser acusada e condenada por crime cometido em seu nome ou benefício, o fato de adotar um *compliance* pode acarretar uma punição mais branda, nos termos das *U.S. Sentencing Guidelines*.¹⁶

Observa-se, assim, que entre os elementos essenciais de um programa de *compliance* está a existência de um espaço de recebimento de informações – ou *whistleblowing* – na estrutura da corporação. Dessa forma, para Frank J. Cavico, informante ou *whistleblower* é o integrante de uma sociedade pública ou privada que tem a intenção de revelar comportamentos ilícitos cometidos na organização ou por parte desta, entendendo como tal não somente as condutas ou condições que o integrante considere ilegais, mas

15 SOUZA, Artur de Brito Gueiros. Programas de *compliance* e a atribuição de responsabilidade individual nos crimes empresariais. *Revista Portuguesa de Ciência Criminal*, ano 25, n. 1 a 4, jan./dez. 2015. p. 117-118.

16 WELLNER, Philip A. Effective Compliance Programs and Corporate Criminal Prosecutions. *Cardozo Law Review*, New York, v. 27, Issue 1, 2005. p. 497.

também aquelas que ele julga como imorais ou contrárias ao interesse público.¹⁷ Verifica-se, pois, como *conditio sine qua non* de um programa de *compliance* válido e eficaz, a disponibilização para o público interno ou externo de um mecanismo de recebimento de denúncias, e que esse mecanismo esteja em perfeito funcionamento. Em sentido inverso, a inexistência ou o mau funcionamento desse canal de recebimento de informações pode significar que o *compliance* foi mal projetado ou que ele cumpriria apenas um papel publicitário perante terceiros – ou seja, seria um *compliance* de “fachada” ou “vitrine” –, não atendendo, por conseguinte, à função precípua a que se destinava.

A propósito, conforme esclarecido por Dirk Blumenberg e García-Moreno, a função dos canais de denúncia é a de possibilitar que os trabalhadores de uma organização possam comunicar eventuais infrações que estejam ocorrendo. Segundo os autores, esse mecanismo, no marco de um programa de cumprimento sólido, pode ser um instrumento tremendamente valioso, na medida em que põe à disposição da companhia uma fonte de informação em primeira mão que pode lhe ser verdadeiramente útil para o efeito de elidir uma possível responsabilidade penal.¹⁸

No mesmo sentido, Ramón Ragués I Vallès leciona que o fomento de denúncias é uma das principais estratégias político-criminais contemporâneas na luta contra a criminalidade corporativa e a corrupção. Isso porque – no entender daquele autor –, tanto a empresa como a Administração Pública são dois locais de muito difícil penetração para as investigações da polícia, do Ministério Público ou da Justiça. Por essa razão, diante das dificuldades, os poderes públicos da atualidade têm claramente incentivado que os melhores conhecedores dos fatos internos – quer dizer, os trabalhadores das empresas e os funcionários públicos – denunciem os comportamentos ilícitos de que possam vir a travar conhecimento no curso do desempenho de suas funções.¹⁹

Segundo, ainda, Ragués I Vallès, diversas podem ser as estratégias político-criminais para incentivar as denúncias por parte dos integrantes de uma corporação: 1) imposição de deveres de comunicação, existentes, por exemplo, no tocante à legislação

17 CAVICO, Frank J. Private sector *whistleblowing* and the employment-at-will doctrine: A comparative legal, ethical, and pragmatic analysis. *South Texas Law Review*, Houston, n. 45, p. 543-645, 2004. p. 548.

18 DIRK BLUMENBERG, Axel; GARCÍA-MORENO, Beatriz. Retos prácticos de la implementación de programas de cumplimiento normativo. In: HORTAL IBARRA, Juan Carlos; VALIENTE IVAÑEZ, Vicente (coord.). **Responsabilidad de la Empresa y Compliance: Programas de prevención, detección y reacción penal**. Montevideo: B de F, 2014. p. 289. Segundo Bruno Fernandes Carvalho, o *whistleblowing* é uma ferramenta extremamente eficaz, porque a companhia passa a dispor de uma “polícia interna”, permanentemente vigilante, composta por seus próprios funcionários, que ficam atentos aos atos dos colegas, desde que – é claro – a empresa tenha conseguido implementar efetivamente um ambiente com uma cultura de respeito à ética e à legalidade. (CARVALHO, Bruno Fernandes. **Compliance Criminal: Uma análise sobre os aspectos fundamentais**. São Paulo: LiberArs, 2019. p. 87).

19 RAGUÉS I VALLÈS, *op. cit.*, p. 459-460.

antilavagem de dinheiro; 2) promessa de recompensa econômica, que, em certas legislações, permite que o noticiante aufera até 30% do valor recuperado; 3) oferecimento de proteção jurídica, proteção esta que pode oscilar desde garantia contra uma demissão arbitrária ou retaliatória até a tutela de sua integridade física ou mesmo a vida; e 4) oferecimento de benefícios penais, eximindo ou atenuando a sanção do informante-arrependido que tenha atuado como coautor ou participe do delito havido na corporação.²⁰

Ragués I Vallès afirma, ainda, que todas as estratégias expostas no parágrafo anterior têm seus “prós” e “contras”, sendo certo que prevaleceria, nas legislações penais contemporâneas, as opções das recompensas econômicas, a imposição de deveres de denúncia em certas profissões, bem assim a outorga de proteção jurídica ao informante.²¹ De toda sorte – como visto no item anterior –, sobre a configuração do *whistleblower*, parece ser evidente a influência internacional da política criminal dos Estados Unidos no sentido da implantação empresarial de canais internos de denúncia, que tem sido estendida progressivamente para outros países, sendo certo que esse efeito expansivo teria se produzido pela crescente pressão exercida por autoridades norte-americanas sobre as empresas multinacionais, especialmente aquelas que querem fazer negócios ou terem suas ações listadas nas bolsas de valores daquele país.²²

4 CRÍTICAS AO INSTITUTO DO INFORMANTE

Como dito anteriormente, a figura do informante – ou o sistema de *whistleblowing* – consiste em uma temática político-criminal da atualidade, presente, cada vez mais, nas legislações da generalidade dos países, como também no direito brasileiro. Naturalmente, cuida-se de um assunto que suscita críticas de diversas ordens. Resumidamente, podem ser elencadas as seguintes: 1) a percepção de que a adoção de canais de denúncias poderia converter o trabalhador ou o funcionário público em uma espécie de “policia” a serviço da corporação, criando um clima de grave desconfiança entre patrões e empregados, o que comprometeria a boa convivência na organização; 2) o risco de que o fomento de denúncias acarrete estigmatização ou exclusão de determinada pessoa no local do trabalho, ficando esta exposta a tais riscos mesmo sem ter tido uma acusação formalizada pelos órgãos públicos de investigação ou persecução penal; 3) a

²⁰ *Idem, ibidem*, p. 460-463.

²¹ *Idem, ibidem*, p. 464.

²² *Idem, ibidem*, p. 469.

perda de eficácia preventiva das normativas internas de integridade, pois daria margem a questionamentos sobre a seriedade dos canais de denúncia nos casos em que as denúncias não gerem nenhuma providência; e 4) dúvidas sobre a conveniência da adoção generalizada do sistema de *whistleblowing* para a prevenção do delito, pois as empresas potencialmente criminosas estariam em uma posição privilegiada com a prévia ciência das informações, podendo, caso queiram, destruir provas, ameaçar testemunhas, apresentar versões distorcidas ou convenientes dos fatos, além de poder vulnerar direitos de empregados ou de terceiros.²³

Outro questionamento relacionado com os anteriores é o fenômeno do reverse *whistleblowing* – ou, em outras palavras, a criação de “bodes expiatórios”. Segundo Adán Nieto Martín, cuida-se de um efeito particularmente perverso dos canais de denúncias próprios do *compliance*, pois certas organizações, com o fito de apoiar sua narrativa dos fatos, poderiam buscar um responsável individual sobre quem pudesse lançar a totalidade da “culpa”. Esse perigo torna-se ainda mais intenso – conforme a lição de Nieto Martín – quando se oferece para a corporação uma redução significativa da sanção caso se aponte para as autoridades públicas quem foi a pessoa responsável pelo ilícito.²⁴

Por outro lado, há quem coloque em causa a validade de uma “anistia” que a empresa poderia ofertar ao empregado caso ele venha a descortinar eventuais irregularidades das quais também fizera parte. Sobre o assunto, Percy García Caverro considera não haver maiores inconvenientes com relação à renúncia às sanções internas, concentrando-se as discussões na dúvida se a anistia geraria consequências jurídicas externas. Segundo o autor, desde que a corporação tenha a possibilidade de dispor ou decidir sobre a imposição dos efeitos externos – *v.g.*, uma ação civil de reparação de danos, ou, ainda, uma ação penal de iniciativa privada –, não parece complicado admitir tal extensão. Pelo contrário, daquilo que a empresa não pode dispor – como uma ação penal de natureza pública – não caberia falar de renúncia ou de negociação ao trabalhador.²⁵

Por sua vez, Víctor Gómez Martín observa que a denúncia pode ser *interna* – aos dirigentes da organização – ou *externa* – perante a Administração Pública, aos meios de comunicação etc.²⁶ No primeiro caso, pode-se desenvolver investigações para apurar

23 Cf. RAGUÉS I VALLÈS, *op. cit.*, p. 472-475.

24 NIETO MARTÍN, Adán. Compliance, criminología e responsabilidad penal de pessoa jurídica. In: NIETO MARTÍN, Adán *et al.* (org.). **Manual de cumprimento normativo e responsabilidade penal das pessoas jurídicas**. Florianópolis: Tirant lo Blanch, 2018. p. 87.

25 GARCÍA CAVERO, Percy. **Criminal compliance**. Lima: Palestra, 2014. p. 49-50.

26 GÓMEZ MARTÍN, Víctor. Compliance y derecho del trabajador. In: KUHLEN, Lothar; PABLO MONTIEL, Juan; URBINA GIMENO, Íñigo Ortiz de (org.). **Compliance y Teoría del Derecho Penal**. Madrid: Marcial Pons, 2013. p. 130.

as responsabilidades sem que os fatos cheguem ao conhecimento da opinião pública, sendo que, para tanto, a empresa pode contratar detetives ou escritórios de investigação particular ou de auditoria, ou, ainda, deixar a cargo do departamento de *compliance*. Entretanto, em razão da complexidade ou opacidade das estruturas organizacionais, além de outros elementos negativos – como a vulnerabilidade do trabalhador – Gómez Martín propugna o reforço do sistema de denúncia externo, mediante algumas políticas específicas, em especial a proteção do trabalhador frente a possíveis represálias, tais como demissão injusta, realocação em outro posto de trabalho distante ou em piores condições, assim por diante.²⁷

De toda sorte – conforme lecionado por Bruno Carvalho –, o fator central para a construção de um efetivo sistema de denúncias é, indubitavelmente, a confiança. Confiança de que os fatos noticiados serão devidamente investigados e, na mesma medida, a segurança, por parte do informante, no sentido de que não será, por ter reportado os fatos, “vítima” de qualquer retaliação.²⁸

5 O INFORMANTE NO DIREITO BRASILEIRO

No Brasil, existem diversas disposições legais que, direta ou indiretamente, guardariam relação com a presente temática. O Código Penal (Decreto-Lei nº 2.848/1940), procurando proteger a inviolabilidade dos segredos, tratou de criminalizar a violação do sigilo profissional. Contudo, permitiu-se que a revelação da informação de que se tem ciência, em razão de função, ministério, ofício ou profissão, possa se dar quando houver justa causa para tanto (art. 154). Nessa esteira, ao cuidar do bem jurídico saúde pública, o mesmo diploma legal criminaliza o comportamento inverso, ou seja, a omissão do médico de denunciar à autoridade pública doença cuja notificação é compulsória (cf. art. 269). Por outro lado, ao dispor dos crimes contra a Administração da Justiça, o Código tipifica três infrações penais que guardam relação com a atividade de apresentação de notícia para as autoridades públicas: denúncia caluniosa, comunicação falsa de crime ou de contravenção e autoacusação falsa (respectivamente arts. 339, 340 e 341). O Código de Processo Penal (Decreto-Lei nº 3.689/1941) disciplina que qualquer pessoa do povo que tiver conhecimento da existência de infração penal em que caiba ação pública poderá, verbalmente ou por escrito, comunicá-la à autoridade policial, e esta, verifica-

²⁷ *Idem, ibidem*, p. 431-432.

²⁸ CARVALHO, *op. cit.*, p. 87.

da a procedência das informações, mandará instaurar inquérito (art. 5º, § 3º). A Lei das Contravenções Penais (Decreto-Lei nº 3.688/1941) considera infração penal a conduta de deixar de comunicar à autoridade competente a ocorrência de crime de ação pública incondicionada de que teve conhecimento no exercício de função pública (art. 66, inc. I).

Na legislação especial, a Lei nº 3.099/1957 dispôs sobre os serviços de coleta de informações reservadas ou confidenciais, comerciais ou particulares, legitimando, assim, a atuação dos detetives particulares. Nesse sentido, permitiu-se a abertura de estabelecimentos com tal finalidade, desde que fossem devidamente registrados nas Juntas Comerciais, com observância de todas as formalidades legais. Demais disso, cabia aos prestadores desses serviços o dever de fornecer à Polícia todas as informações que lhes fossem solicitadas. Posteriormente, a Lei nº 13.432/2017 deu nova regulamentação à profissão de detetive particular ou profissional, considerando como tal aquele que, habitualmente, por conta própria ou na forma de sociedade civil ou empresarial, planeje e execute coleta de dados e informações, com conhecimento técnico e utilizando recursos e meios tecnológicos permitidos, visando ao esclarecimento de assuntos de interesse privado do contratante. Aquela Lei faculta, ainda, ao detetive particular colaborar com investigação policial em curso, desde que expressamente autorizado pelo contratante, exigindo-se, para tanto, a concordância do delegado de Polícia (arts. 2º e 5º da Lei nº 13.432/2017).

Por sua vez, a Lei nº 9.807/1999 estabeleceu medidas de proteção a vítimas e a testemunhas de crimes que estejam coagidas ou ameaçadas em razão de colaborarem com investigação ou processo penal. Nesses termos, o art. 1º e seus parágrafos dispuseram sobre programas de proteção e acolhimentos de pessoas que se encontrem naquela situação. Demais disso, aquela lei previu a possibilidade de concessão judicial de perdão ou diminuição de um a dois terços ao réu que colaborar com a investigação ou processo penal, além de estender-lhe o sistema protetivo instituído para vítimas e testemunhas ameaçadas em razão das informações reveladas (arts. 13 e 14 da Lei nº 9.807/1999).

Mais recentemente, a Lei nº 12.850/2013, ao definir o crime de organização criminosa e estabelecer técnicas especiais de investigação e meios de prova contra essa modalidade delitiva, tratou da colaboração premiada. Dessa forma, o juiz poderá, a requerimento das partes, conceder o perdão judicial, reduzir em até dois terços a pena de prisão ou substituí-la por pena alternativa, daquele que tenha colaborado efetiva e

voluntariamente com a investigação e com o processo criminal, desde que dessa colaboração advenham os resultados arrolados nos incisos do art. 4º da Lei nº 12.850/2013.²⁹

Especificamente com a introdução da cultura de *compliance*, podem ser apresentadas as seguintes configurações normativas: 1) a Lei nº 9.613/1998 que, com as alterações promovidas pela Lei nº 12.638/2012, ampliou significativamente o rol de pessoas obrigadas a informar a ocorrência de operações suspeitas de lavagem de dinheiro; 2) a Lei nº 12.527/2011, que alterou o inc. VI, do art. 116, e acrescentou o art. 126-A, ambos da Lei nº 8.112/1993, impondo ao servidor público o dever de comunicar à autoridade superior ou, no caso de suspeita desta, a outra autoridade competente, irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo, com a garantia de não ser responsabilização civil ou administrativamente por dar ciência dessa irregularidade; 3) a Resolução nº 4.595/2017, do Banco Central do Brasil, que, ao regulamentar a política de conformidade das instituições financeiras que operam no país, determinou, entre outras providências, que aquela política contemple, no mínimo, canais de comunicação com a diretoria, com o conselho de administração e com o comitê de auditoria (quando constituído), necessários para o relato dos resultados decorrentes das atividades relacionadas à função de conformidade, de possíveis irregularidades ou falhas identificadas; 4) a Lei nº 12.846/2013 que, ao tratar da responsabilidade de pessoas jurídicas por atos lesivos contra a Administração Pública, direta ou indireta, nacional ou estrangeira, previu que, na aplicação da pena, seja levada em consideração, entre outras circunstâncias, a existência de um programa de *compliance* ou integridade (art. 7º, inc. VIII); 5) o Decreto nº 8.420/2015 que, ao regulamentar esta lei, dispôs que o programa de integridade deve conter, entre outros requisitos, canais de denúncia de irregularidades, abertos e amplamente divulgados a funcionários e terceiros, além de mecanismos destinados à proteção de denunciante de boa-fé (art. 42, inc. X); 6) a Lei nº 13.303/2016 que, ao tratar do estatuto jurídico das empresas públicas, sociedades de economia mista e suas subsidiárias, impôs a estas a criação de programas de integridade, transparência e boa governança, sendo certo que essa lei determina que tais entidades estabeleçam um canal de denúncias que possibilite o recebimento de notícias internas e externas relativas ao descumprimento do código de conduta e integridade, além de mecanismos de proteção que impeçam qualquer espécie de retaliação à pessoa que utilize o canal de denúncias (art. 9, § 1º, incs. III e IV); e 7) a Lei nº 13.709/2018 que, ao dispor sobre a proteção de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, estabeleceu que os controladores ou operadores devem formular regras de boas práticas e de governança em privacidade que estabeleçam as condições de organização, inclusive os procedimentos de reclamações e petições relativas à proteção

²⁹ A Lei nº 13.964/2019, adiante considerada, alterou significativamente o instituto da colaboração premiada, conforme a redação dada aos arts. 3º-A *et seq.* da Lei nº 12.850/2013.

de dados pessoais, além de outras providências de *compliance* (art. 50, *caput* e parágrafos).

Deve-se fazer menção especial à Lei nº 13.608/2018, que dispõe sobre o serviço telefônico de recebimento de denúncias e sobre recompensas por informações que auxiliem nas investigações policiais. Na sua redação original – posteriormente alterada pela Lei nº 13.964/2019, conforme *infra* –, aquela lei autorizava o estabelecimento de serviços de “disque-denúncia” à União Federal, aos estados, ao Distrito Federal e aos municípios, que pode também ser mantido por entidade privada sem fins lucrativos, por meio de convênio. Ela permitiu, ainda, que o ente público estabelecesse formas de recompensa pelo oferecimento de informações que sejam úteis para a investigação de crimes ou ilícitos administrativos, recompensa esta que pode consistir no pagamento de valores em espécie, muito embora a lei não preveja um percentual mínimo ou máximo para tanto (art. 4º da Lei nº 13.608/2018).

6 AS INOVAÇÕES DA LEI Nº 13.964/2019

No final de 2019 foi promulgada a Lei nº 13.964, que entrou em vigor em janeiro de 2020, promovendo ampla reforma da legislação penal e processual penal brasileira, nela incluída a execução penal. O propósito geral foi o de aperfeiçoar o nosso ordenamento jurídico que – na parte que diz respeito ao presente texto – não dispunha de normas adequadas sobre os mecanismos de proteção ao informante, mormente diante do risco de retaliações ou *vendetas*.³⁰

Segundo a Exposição de Motivos que acompanhou o Projeto de Lei nº 882/2019, de iniciativa do Poder Executivo, o objetivo foi introduzir a figura do *whistleblower* ou “informante do bem”. Isso porque a produção de provas assumiu feição totalmente diversa de tempos recentes, não sendo mais possível contar, salvo casos excepcionais, com testemunhas do fato, eis que elas se sentem amedrontadas e se recusam a depor. Nesse particular, “ao contrário da colaboração premiada, o denunciante não está envolvido em nenhum crime, deseja apenas auxiliar o Poder Público.”³¹

30 Cf. SOUZA, Artur de Brito Gueiros. Informante do bem: ensaio sobre o *whistleblower* na atualidade. In: GUEIROS, Artur de Brito Souza.; MELLO, Cleyson de Moraes; MARTINS, Vanderlei (coord.). **Estudos em Homenagem ao Professor Carlos Eduardo Ja-piassú**. Rio de Janeiro: Ed. Processo, 2019. p. 46-47.

31 BRASIL. Subchefia de Assuntos Parlamentares. **Exposição de Motivos nº 00014/2019-MJSP**. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1712088&filename=PL+882/2019. Acesso em: mar. 2020.

Dessa forma, a Lei nº 13.608/2018 – a Lei do “Disque Denúncia”, anteriormente mencionada – foi aditada com três artigos por força da vigência da Lei nº 13.964/2019. Na verdade, do cotejo do texto original da Lei nº 13.608/2018 com as inovações ora apontadas constata-se duas grandes modificações: 1) a determinação de instalação ou manutenção de ouvidorias no serviço público; e 2) a adoção de instrumentos de proteção integral ao informante. Com relação à primeira adição, o novo art. 4º-A da Lei nº 13.608/2018 dispõe que a União, os estados, o Distrito Federal e os municípios e suas autarquias e fundações, empresas públicas e sociedade de economia mista manterão unidades de ouvidoria ou correição para assegurar a qualquer pessoa o direito de relatar informações sobre crimes contra a Administração Pública, ilícitos administrativos ou quaisquer ações ou omissões lesivas ao interesse público.

Como se pode observar, com a Lei nº 13.964/2019, as ouvidorias do serviço público – unidades que já existiam em grande parte da Administração Pública direta e indireta –, passam a ter a função de recebimento de informações por parte de servidores ou do público externo. Conforme explanado ao longo do texto, a manutenção de canais de denúncia ou *hotline* vem a ser um dos pilares dos programas de *compliance* ou de integridade. Entretanto, diferentemente da previsão originária da Lei do “Disque Denúncia”, cuja regra é o anonimato do informante – consoante se depreende da leitura do art. 3º da Lei nº 13.608/2018 – os canais de recebimento de informações, no âmbito das ouvidorias, regem-se pela confidencialidade do informante, como se infere do art. 4º-B, introduzido pela Lei nº 13.964/2019.

A distinção entre anonimato e confidencialidade tem inequívoco alcance prático. Conforme lecionado por Bachmaier Winter e Martínez Santos, muito embora seja possível que, em um programa de *compliance*, admitam-se as duas modalidades de encaminhamento de informações, há vantagens e inconvenientes em cada uma delas: o anonimato confere maior proteção ao *whistleblower*, mas também pode dar lugar a denúncias motivadas por vinganças ou interesses puramente pessoais, além de ampliar o risco de se apresentar informações falsas ou de má-fé. Por sua vez, a confidencialidade confere maior legitimidade ao conteúdo do que é informado, porém traz mais riscos para o *whistleblower*, na medida em que não se pode garantir por completo o sigilo da fonte, circunstância esta que pode pesar negativamente na decisão de denunciar ou não determinado fato.³²

32 BACHMAIER WINTER; MARTÍNEZ SANTOS, *op. cit.*, p. 525.

Se para a empresa privada é facultada a escolha entre o anonimato ou a confidencialidade, ou a ambas – consoante a configuração do respectivo programa de *compliance* –, tem-se que, no âmbito das organizações públicas – Administração Pública direta ou indireta –, o escopo da Lei nº 13.964/2019 foi no sentido de admitir somente a confidencialidade do informante. Essa circunstância se conecta com a segunda grande modificação trazida pela Lei nº 13.964/2019, qual seja, a institucionalização de mecanismos de proteção integral ao informante. No caso, a lei assegura-lhe a confidencialidade ou preservação da sua identidade. Contudo, essa proteção não é absoluta, pois pode ser relativizada na hipótese de relevante interesse público ou interesse concreto para a apuração dos fatos, conforme dispõe o art. 4º-B, da Lei nº 13.608/2018, introduzido pela Lei nº 13.964/2019.

De todo modo, como “válvula de segurança”, o parágrafo único desse dispositivo legal estabelece que somente poderá ser descortinada a identidade do informante mediante sua prévia comunicação e concordância formal. Muito embora a lei não estabeleça qual consequência adviria de uma possível negativa por parte do informante, parece intuitivo que a solução a ser dada é aquela que constava do Projeto de Lei nº 882/2019: a perda do valor probatório da informação por ele trazida.

Ainda com relação ao sistema de proteção integral, o parágrafo único do art. 4-B da Lei nº 13.608/2019, introduzido pela Lei nº 13.964/2019, dispõe que, considerado razoável o relato pela unidade de ouvidoria ou correição e procedido o encaminhamento para apuração, o informante deve ser protegido contra retaliações e deve-se oferecer a este isenção de responsabilização civil ou penal em relação ao relato, exceto se ele tiver apresentado, de modo consciente, informações ou provas falsas. Ademais, a nova sistemática legislativa, além de estabelecer salvaguardas ao informante de boa-fé contra represálias diretas ou indiretas, determinou a sua proteção contra demissão arbitrária, alteração injustificada de funções ou atribuições, imposição de sanções, de prejuízos remuneratórios ou materiais de qualquer espécie, retirada de benefícios ou negativa de fornecimento de referências profissionais positivas.

Nesses termos, há um leque de medidas que visam afastar o informante da perda ou rebaixamento dos direitos trabalhistas ou contidos nos respectivos regimes jurídicos de servidores públicos. A propósito, como se sabe, não é incomum que, por conta de denúncias que venha a encaminhar às autoridades responsáveis – e que envolvam pessoas poderosas dentro ou fora da Administração Pública –, o trabalhador venha a sofrer consequências adversas, tal como uma injustificada transferência para um pos-

to de trabalho distante de onde se encontrava, ou mesmo uma demissão retaliatória.³³ Conforme bem assinalado por Gómez Martín, a necessidade de proteção do informante frente a possíveis represálias repousa sobre uma realidade dificilmente questionável: se, diante do patrão, o trabalhador se encontra, por princípio, em uma posição de debilidade. Tal fragilidade aumenta ainda mais quando se trata de um empregado que se coloca como *whistleblower*.³⁴ Dessa maneira, justifica-se plenamente a oportuna introdução das garantias contidas naquele diploma legal.

O regime de proteção integral ao informante é complementado pelas disposições contidas nos parágrafos do art. 4º-C da Lei nº 13.608/2018, que estabelecem: 1) a caracterização de falta disciplinar grave, passível de demissão a bem do serviço público, no caso de o agente público vir a praticar condutas retaliatórias contra o informante; 2) o ressarcimento em dobro ao informante por eventuais danos materiais decorrentes das mencionadas represálias, independentemente de indenização por danos morais; e 3) o estabelecimento de recompensa em favor do informante em até 5% do valor do patrimônio público que vier a ser recuperado por conta das informações por ele prestadas.

Com relação à sistemática de recompensa, percebe-se uma distinção entre a disciplina originária da Lei nº 13.608/2018 e aquela introduzida pela Lei nº 13.964/2019. Como visto no item anterior, nos termos do art. 4º e parágrafo único, da Lei nº 13.608/2018, a retribuição: 1) decorre de informação prestada ao serviço de “disque denúncia” de entidade pública ou privada; 2) ela se dá quando a informação for útil para prevenção, repressão ou a apuração de crimes de qualquer natureza ou ilícitos administrativos; 3) ela pode ter expressão econômica ou ser de outra natureza; e 4) ela pode consistir no pagamento de valores em espécie. Por sua vez, na forma do art. 4º-C-, § 3º, trazido pela Lei nº 13.964/2019, a recompensa: 1) vincula-se a uma informação prestada para a unidade de ouvidoria ou correição; 2) ela se dá quando a informação resultar em recuperação de produto de crime contra a Administração Pública, não sendo extensível para infrações penais de outra ordem ou ilícitos administrativos; e 3) ela pode ser fixada em até 5% do valor recuperado.

33 Petter Gottschalk exemplifica as seguintes ações retaliatórias: 1) tratamento diferenciado e injusto; 2) questionamento da credibilidade do informante; 3) perda, redução ou retirada das tarefas a cargo do informante; 4) censuras, críticas e rescisão do vínculo empregatício; 5) assédio moral; 6) retirada de bolsa de estudos ou gratificações extras; 7) isolamento do informante no local de trabalho; 8) prejuízos financeiros na sua folha de pagamento; 9) violação da confidencialidade do nome do informante; 10) investigação e revelação de “histórias sujas” sobre o passado do informante; 11) espalhar boatos negativos contra o informante; 12) emprego de ameaças ou mesmo violência física; 13) elaboração de “armadilhas” para o informante cair; 14) desviar o foco do relatado com fatos diversos; 15) atacar a pessoa do informante ao invés de rebater a acusação por ele apresentada; 16) ignorar por completo o conteúdo da informação; 17) pulverizar ou minimizar a relevância dos dados por ele trazidos etc. (GOTTSCHALK, *op. cit.*, p. 158-159).

34 GÓMEZ MARTÍN, *op. cit.*, p. 446.

O tratamento distinto para as duas disciplinas de recompensa se justifica em razão das distintas finalidades. Com efeito, no primeiro caso é possível que a entidade de dis- que denúncia conceda um prêmio de R\$ 10 mil para quem dê uma informação relevante acerca do paradeiro do autor de um crime contra a dignidade sexual, ao passo que, no segundo, é possível que a unidade de ouvidoria confira um percentual de 2% do montan- te de R\$ 100 mil de dinheiro público recuperado àquele que informa os dados da conta bancária onde se encontra dissimuladamente ocultado.

De toda sorte, o estabelecimento de recompensa corresponde a uma lógica racio- nal do sistema de *whistleblowing* haurida da experiência norte-americana e tida como bem-sucedida. Segundo Brandon Garrett, os *whistleblowers* não são benquistos pelos dirigentes das corporações, sendo, em regra, demitidos, sofrendo, assim, experiências traumáticas, com carreiras e vidas profundamente afetadas. Desse modo, a legislação tenta contrabalançar os aspectos negativos, protegendo e recompensando os *insiders* que revelam as más condutas ocultas nas corporações. Garrett exemplifica essa lógica com o episódio do maior pagamento individual a um informante, feito pelo Governo do Estados Unidos, que ficou dois anos encarcerado, mas, por ter denunciado irregularida- des fiscais, foi recompensado com US\$ 104 milhões.³⁵

Não se pode, dessa forma, desqualificar a previsão legal de pagamento de recom- pensa, como se o informante agisse por motivação puramente mercenária. Como dito por Ragués I Vallès, as razões que levam um sujeito a denunciar, para a empresa ou a Administração Pública, a ocorrência de práticas ilícitas de que tomou ciência no curso de sua atividade laborativa são diversas. A decisão de informar pode decorrer tanto de um “sentimento de dever” como por uma “vontade de contribuir para o respeito à lega- lidade”, mas também por motivos aparentemente menos louváveis, como o “ânimo de vingança” ou a uma “mescla” de todas as anteriores explicações.³⁶

35 GARRETT, Brandon L. **Too big to jail**: How prosecutors compromise with corporation. Cambridge: Harvard Univ. Press, 2014. p. 225.

36 RAGUÉS I VALLÈS, *op. cit.*, p. 478.

7 CONCLUSÃO

Do que foi exposto, considera-se que a figura do informante se constitui um importante instrumento de política criminal na atualidade, na medida em que possibilita às organizações públicas e privadas detectar, prevenir e reprimir a ocorrência de ilícitos no seu interior. Nesse sentido, apesar do registro ao longo da História, o mecanismo de denúncia de irregularidades ou ilícitos ganhou um novo significado com o surgimento e a expansão das estratégias de autorregulação regulada e dos programas de *compliance*, mormente diante do gigantismo e da opacidade das estruturas de muitas organizações. Ademais, as críticas porventura pertinentes devem servir ao aprimoramento das normas de tutela ao informante, e não ao seu abandono enquanto instituto jurídico.

Sobre as indagações lançadas no início, tem-se que o local adequado para o direcionamento de informações é no setor de *compliance* ou de conformidade dos entes públicos ou privados, e, ainda, nos termos da Lei nº 13.968/2019, nas unidades de ouvidoria ou correição da Administração Pública direta ou indireta.

Demais disso, por força da Resolução nº 174/2017, do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), o informante pode apresentar notícia de fato aos órgãos da atividade-fim do Ministério Público, submetendo-a à apreciação das Procuradorias e Promotorias de Justiça, conforme as atribuições das respectivas áreas de atuação, podendo ser formulada presencialmente ou não, entendendo-se como tal a realização de atendimentos, bem como a entrada de notícias, documentos, requerimentos ou representações.

Acerca da utilização do anonimato ou da confidencialidade, em se tratando de um programa de *compliance* da esfera de pessoa jurídica de direito privado, ficará a critério da respectiva direção a previsão de uma ou outra, ou ambas as formas em seu canal de denúncias. No caso de Administração Pública direta e indireta, nos termos da disciplina trazida pela Lei nº 13.964/2019, é de se entender que o informante somente pode se valer do sistema da confidencialidade, conforme as cláusulas e salvaguardas referidas nos arts. 4º-A e seguintes da Lei nº 13.608/2018.

No que diz respeito aos mecanismos para a garantia do informante contra retaliação, bem assim as demais medidas de proteção, tem-se que a Lei nº 13.964/2019 representa um “divisor de águas”, pois, como visto, até então eram tímidas as previsões de proteção então existentes no nosso ordenamento jurídico. É certo que o sistema de garantia integral introduzido na Lei nº 13.608/2018 é válido para a Administração Pública direta e indireta, não abrangendo, conseqüentemente, as pessoas jurídicas de direito privado.

Todavia, é de se supor que os programas de *compliance* destas últimas deverão seguir o mesmo caminho, incorporando aquele rol de garantias ao informante, notadamente com o objetivo de usufruir, perante o Poder Público, das vantagens e benefícios inerentes aos modelos de autorregulação regulada.

Antes de me despedir do leitor, vale retornar ao episódio referido na introdução deste texto. Uma das coisas que mais impressionou no rompimento da Barragem I, em Brumadinho/MG, foi o fato de que aquele gravíssimo desastre não só era previsível, como evitável. Além das diversas medidas técnicas e jurídicas de segurança frente aos riscos de rompimento de barragens, caso a alta direção da companhia Vale – e das demais pessoas físicas e jurídicas criminalmente denunciadas – tivesse procurado corrigir as falhas nas operações de exploração de minério, em especial diante das péssimas condições de segurança das barragens, em vez de tentar descobrir a identidade do informante com a finalidade de retaliá-lo, talvez vidas humanas e o ecossistema de toda uma região fossem poupados. Em síntese, informante não é um cancro dentro de uma empresa, mas sim um cidadão ou cidadã que cumpre relevante papel não somente perante ela – a empresa –, como, igualmente, para toda a sociedade.

Referências

BACHMAIER WINTER, Lorena; MARTÍNEZ SANTOS, Antonio. El régimen jurídico-procesal del *whistleblower*. In: GÓMEZ COLOMER, Juan-Luis; MADRID BOQUÍN, Christa M. **Tratado sobre Compliance Penal**. Valencia: Tirant lo Blanch, 2019.

BRASIL. Subchefia de Assuntos Parlamentares. **Exposição de Motivos nº 00014/2019-MJSP**. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1712088&filename=PL+882/2019. Acesso em: mar. 2020.

CARVALHO, Bruno Fernandes. **Compliance Criminal**: Uma análise sobre os aspectos fundamentais. São Paulo: LiberArs, 2019.

CAVICO, Frank J. Private sector *whistleblowing* and the employment-at-will doctrine: A comparative legal, ethical, and pragmatic analysis. **South Texas Law Review**, Houston, n. 45, p. 543-645, 2004.

DIRK BLUMENBERG, Axel; GARCÍA-MORENO, Beatriz. Retos prácticos de la implementación de programas de cumplimiento normativo. In: HORTAL IBARRA, Juan Carlos; VALIENTE IVAÑEZ, Vicente (coord.). **Responsabilidad de la Empresa y Compliance**: Programas de prevención, detección y reacción penal. Montevideo: B de F, 2014.

GARCÍA CAVERO, Percy. **Criminal compliance**. Lima: Palestra, 2014.

GARCÍA MORENO, Beatriz. Whistleblowing e canais institucionais de denúncia. In: NIETO MARTÍN, Adán *et al.* (dir.). **Manual de cumprimento normativo e responsabilidade penal da pessoa jurídica**. 2. ed. Florianópolis: Tirant lo Blanch, 2019.

GARRETT, Brandon L. **Too big to jail**: How prosecutors compromise with corporation. Cambridge: Harvard Univ. Press, 2014.

GÓMEZ MARTÍN, Víctor. Compliance y derecho del trabajador. *In*: KUHLEN, Lothar; PABLO MONTIEL, Juan; URBINA GIMENO, Íñigo Ortiz de (org.). **Compliance y Teoría del Derecho Penal**. Madrid: Marcial Pons, 2013.

_____. Compliance y derecho del trabajador. *In*: MIR PUIG, Santiago *et al.* **Responsabilidad de la Empresa y Compliance**. Montevideo: B de F, 2014.

GOTTSCHALK, Petter. Whistleblower Retaliation. *In*: _____. **Fraud and Corruption**: a convenience perspective. Irvine: Universal Pub., 2019.

GUZMÁN DALBORA, José Luis. Do prémio da felonía na história jurídica e no direito penal contemporâneo. **Revista Portuguesa de Ciência Criminal**, ano 21, n. 2, abr./jun. 2011.

MUELLER, Tom. **Crisis of Conscience**: Whistleblowing in an age of fraud. New York: Riverhead Books, 2019.

NIETO MARTÍN, Adán. Compliance, criminologia e responsabilidade penal de pessoa jurídica. *In*: NIETO MARTÍN, Adán *et al.* (org.). **Manual de cumprimento normativo e responsabilidade penal das pessoas jurídicas**. Florianópolis: Tirant lo Blanch, 2018.

RAGUÉS i VALLÈS, Ramon. ¿Héroes o traidores? La protección de los informantes internos (*whistleblowers*) como estrategia político-criminal. **Indret Revista para el analisis del derecho**, Barcelona, n. 3, 2006.

_____. El fomento de las denuncias como instrumento de política criminal contra la criminalidad corporativa: *whistleblowing* interno vs *whistleblowing* externo. *whistleblower*: HORTAL IBARRA, Juan Carlos; VALIENTE IVAÑEZ, Vicente (coord.). **Responsabilidad de la Empresa y Compliance**: Programas de prevención, detección y reacción penal. Montevideo: B de F, 2014.

SOUZA, Artur de Brito Gueiros. Programas de *compliance* e a atribuição de responsabilidade individual nos crimes empresariais. **Revista Portuguesa de Ciência Criminal**, ano 25, n. 1 a 4, jan./dez. 2015.

_____. Informante do bem: ensaio sobre o *whistleblower* na atualidade. *In*: SOUZA, Artur de Brito Gueiros; MELLO, Cleyson de Moraes; MARTINS, Vanderlei (coord.). **Estudos em Homenagem ao Professor Carlos Eduardo Japiassú**. Rio de Janeiro: Ed. Processo, 2019.

SOUZA, Artur de Brito Gueiros; COELHO, Cecília Choeri da Silva. Criminologia do desvio no ambiente corporativo: a empresa como causa e como cura da corrupção. *In*: SAAD-DINIZ, Eduardo *et al.* (org.). **Direito Penal Econômico nas Ciências Criminais**. Belo Horizonte: Vorto, 2019.

WELLNER, Philip A. Effective Compliance Programs and Corporate Criminal Prosecutions. **Cardozo Law Review**, New York, v. 27, Issue 1, 2005.