

É possível ser punido por denunciar atos ilegais no trabalho?

Considerações acerca do instituto do **Whistleblower, **Lanceur d’alerte** e a figura do denunciante/informante no Brasil, França, Suíça e Estados Unidos da América**

Gilda Figueiredo Ferraz de Andrade

Introdução

O instituto do whistleblower representa uma inovação significativa no campo do Direito Administrativo, Penal e Constitucional contemporâneo, articulando-se como um mecanismo de transparência e combate à corrupção. No Brasil, ainda que incipiente, o arcabouço normativo vem evoluindo para equiparar-se aos padrões internacionais estabelecidos por legislações como o Dodd-Frank Act (EUA) e o Public Interest Disclosure Act (Reino Unido).

Conceito jurídico de whistleblower

O termo whistleblower, traduzido como “denunciante” ou “informante de boa-fé”, designa o indivíduo interno a uma organização (pública ou privada) que revela, voluntariamente, práticas ilícitas ou antiéticas que comprometem o interesse público. Diferencia-se do delator por não participar do ilícito e agir espontaneamente, sem obrigação legal de reportar. Banisar (2011) e El Rafih (2022) caracterizam o whistleblower como insider qualificado, cuja posição privilegiada confere valor probatório às informações apresentadas.

Evolução normativa no Brasil - Instituto do Whistleblower no Direito Brasileiro

No ordenamento jurídico brasileiro, os principais diplomas relacionados ao tema são:

- Lei 12.846/2013 (Lei Anticorrupção) – estimula programas de integridade corporativa com canais de denúncia e prevê benefícios às empresas que os mantêm ;[migalhas]
- Lei 13.608/2018, posteriormente modificada pela Lei 13.964/2019 (Pacote Anticrime) – inaugura a proteção legal ao denunciante, garantindo sigilo, proteção contra retaliações e possibilidade de recompensa de até 5% dos valores recuperados em casos de crimes contra a Administração Pública ;
- Projeto de Lei 2.581/2023, ainda em tramitação, busca instituir uma Norma Geral de Proteção e Incentivo a Reportantes, expandindo a atuação para além do setor público.

Como cediço, o **whistleblower** (ou **delator**, **denunciante de boa-fé**) é o indivíduo que, de forma voluntária e com base em informações privilegiadas, revela condutas ilícitas,

fraudulentas ou contrárias ao interesse público, praticadas no âmbito de organizações públicas ou privadas.

No Brasil, o instituto ganha relevância especialmente no combate à corrupção, lavagem de dinheiro e crimes contra a administração pública.

Marco Legal e Legislação Aplicável

O Brasil não possui uma lei específica e abrangente sobre whistleblowers, mas o tema é regulado por normas esparsas, como:

Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013): Estabelece a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas por atos lesivos à administração pública, nacional ou estrangeira.

A lei incentiva a denúncia de irregularidades, mas não garante proteção expressa ao denunciante.

Lei de Acesso à Informação (Lei nº 12.527/2011): Facilita o acesso a informações públicas, podendo ser utilizada como ferramenta para embasar denúncias.

Lei de Proteção a Vítimas e Testemunhas (Lei nº 9.807/1999):

Oferece proteção a testemunhas e vítimas de crimes, podendo ser aplicada, por analogia, a whistleblowers em casos de ameaça ou retaliação.

Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD – Lei nº 13.709/2018): Regula o tratamento de dados pessoais, incluindo aqueles relacionados a denúncias, garantindo sigilo e proteção ao denunciante.

Legislação Vigente e Avanços Recentes

Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013): Incentiva a implementação de programas de integridade e canais de denúncia nas empresas, mas não estabelece proteção direta ao denunciante.

Lei nº 13.608/2018: Primeiro esforço para introduzir a figura do whistleblower no Brasil, especialmente no setor público, reconhecendo a importância da denúncia de irregularidades e prevendo algumas medidas de proteção contra retaliações, como demissão arbitrária ou alteração injustificada de funções. No entanto, a proteção ainda é limitada e não abrange todos os setores ou tipos de denúncias. migalhas.com.br+1.

Projetos de Lei em Tramitação

Projeto de Lei nº 2.581/2023: Um dos principais projetos em discussão, visa criar um marco legal específico para a proteção de whistleblowers, inspirado em modelos internacionais.

O PL busca estabelecer mecanismos de proteção à identidade do denunciante, proibição de retaliação, e até mesmo incentivos financeiros (como a previsão de 5% do valor

recuperado em casos de fraude ou corrupção), embora esse percentual seja considerado baixo em comparação com outros países (como os 30% nos EUA).

Projeto de Lei nº 1.202/2007: Embora mais antigo, ainda é citado em discussões sobre a regulamentação do lobby e do whistleblowing, mas não avançou significativamente periodicamente.

Proteção ao Whistleblower

A proteção ao denunciante no Brasil ainda é incipiente, mas algumas garantias podem ser extraídas da legislação vigente:

Sigilo da Identidade: Em denúncias anônimas ou confidenciais, a identidade do whistleblower deve ser preservada, salvo em casos de investigação judicial ou administrativa que exija sua revelação.

Proibição de Retaliação: Embora não haja previsão legal expressa, a jurisprudência e a doutrina entendem que a retaliação contra o denunciante pode configurar abuso de direito, dano moral ou até mesmo crime (art. 146 do Código Penal – constrangimento ilegal).

Programas de Compliance: Empresas e órgãos públicos podem implementar canais de denúncia e políticas internas de proteção ao whistleblower, como forma de mitigar riscos e incentivar a transparência.

Atualmente, o Brasil ainda não possui uma legislação específica e abrangente sobre o instituto do whistleblower, mas o tema tem avançado no Congresso Nacional e na doutrina jurídica.

Desafios e Perspectivas

Falta de Proteção Abrangente: A legislação atual não oferece segurança jurídica suficiente para evitar retaliações, o que desincentiva denúncias.

Inspiração Internacional: Há um movimento para alinhar a legislação brasileira a padrões internacionais, como a Diretiva Europeia 2019/1937, que estabelece proteções claras e canais de denúncia seguros.

Debate em Andamento: Órgãos como a Associação dos Juizes Federais do Brasil (Ajufe) e a doutrina jurídica têm discutido a necessidade de uma lei específica, com base em estudos e seminários realizados nos últimos anos [trf4.jus.br](https://www4.jus.br)¹.

Próximos Passos

A expectativa é que, com a aprovação de um marco legal específico, o Brasil possa avançar na proteção efetiva aos whistleblowers, incentivando a transparência e o combate à corrupção de forma mais estruturada e segura.

Natureza jurídica e princípios aplicáveis

O whistleblower atua como agente colaborador da Administração Pública, reforçando princípios constitucionais como moralidade, publicidade e eficiência (art. 37 da Constituição Federal). Contudo, o instituto também demanda respeito aos direitos fundamentais do denunciante, especialmente quanto à presunção de boa-fé, confidencialidade e não retaliação.

No plano doutrinário, observa-se a vinculação do instituto aos valores republicanos da accountability e da integridade institucional, alinhando-se à noção de administração pública responsiva e participativa. A jurisprudência do STJ reconhece a validade da notícia anônima como elemento inicial de investigação, desde que corroborada por indícios concretos, conforme precedentes no HC 413160/PE.

Ainda no Direito comparado

Em experiência comparada, o Dodd-Frank Act (2010) norte-americano estabelece um sistema robusto de recompensas e proteção judicial ao denunciante. Já o modelo britânico, pelo Public Interest Disclosure Act (1998), prioriza a boa-fé e o interesse público da revelação.

Na União Europeia, a Diretiva 2019/1937 instituiu padrões mínimos de proteção transnacional ao whistleblower, enfatizando o dever estatal de criar canais seguros e independentes de denúncia.

Desafios e críticas à implementação brasileira

Os desafios da efetivação no Brasil incluem:

- Falta de cultura de proteção ao denunciante e medo de represálias administrativas;
- Ausência de autoridade nacional específica para gerir um sistema unificado de denúncias ;
- Risco de banalização ou uso político das denúncias, que ameaça a credibilidade do instituto;
- Demora na regulamentação de canais externos independentes, conforme exigido por padrões internacionais.

O instituto do whistleblower é instrumento essencial para o fortalecimento do Estado Democrático de Direito e da governança pública ética.

Sua consolidação normativa no Brasil exige o aprimoramento das garantias de sigilo, incentivos efetivos ao reporte e a criação de uma agência independente de proteção ao denunciante, à semelhança dos modelos observados em outras democracias consolidadas.

Embora ainda em desenvolvimento, o ordenamento brasileiro caminha, aos poucos, para incorporar o whistleblowing como pilar da integridade institucional e da justiça administrativa.

O Whistleblower, ou literalmente, o " soprador de apito" , como se sabe, se refere à hipótese por meio da qual o cidadão - não envolvido na atividade criminosa, resolve por bem denunciar irregularidades administrativas e ou ilícitos criminais às autoridades públicas.

É o ato de um denunciante que, ao tomar conhecimento de uma irregularidade ou de um crime concretizado no âmbito de sua atividade profissional, " toca o apito", “**soi-disant**”, vem informar a ocorrência às autoridades competentes tais como a polícia e ou Ministério Público, embora não tenha nenhuma obrigação legal nesse sentido.

Trata-se na verdade de uma figura jurídica utilizada nos Estados Unidos da América e também na Europa, tendo sido mesmo recomendada pela ENCCLA - Estratégia Nacional de Combate à Corrupção e à Lavagem de Dinheiro -, como uma das formas de combate à corrupção.

O Programa de Proteção e Incentivo ao Whistleblower é fruto de debates na Ação 4/2016 da Estratégia Nacional de Combate à Corrupção e à Lavagem de Dinheiro (ENCCLA), cujo entendimento se refere a toda pessoa que espontaneamente leva ao conhecimento de uma autoridade informações relevantes sobre um ilícito civil ou criminal.

A França possui um regime jurídico robusto para a proteção de denunciantes (lanceurs d’alerte), especialmente após a Lei Sapin II (2016) e a transposição da Diretiva Europeia sobre proteção a denunciantes.

A proteção só é garantida se a denúncia for feita de boa-fé e com fundamento sério de que as informações são verdadeiras. Denúncias falsas ou de má-fé não são protegidas e podem resultar em sanções civis e penais, inclusive por denúncia caluniosa ou difamação.

A jurisprudência francesa tem reforçado que o denunciante deve seguir um procedimento de alerta interno antes de tornar a denúncia pública, exceto em casos de perigo grave e iminente. A proteção inclui confidencialidade, proibição de retaliação e irresponsabilidade penal, desde que respeitados os critérios legais.

Em 2024, uma circular reforçou as proteções para agentes públicos, esclarecendo as modalidades de recolhimento e tratamento de denúncias, garantindo maior segurança jurídica aos denunciantes na função pública.

Definição de denunciante (whistleblower) (lanceur d’alerte) no direito francês:

Um denunciante é “toda pessoa física que revela ou denuncia, de forma desinteressada e de boa-fé, um crime ou contravenção, uma violação grave e manifesta de um compromisso internacional regularmente ratificado ou aprovado pela França, de um ato unilateral de uma organização internacional baseado em tal compromisso, da lei ou do regulamento, ou uma ameaça ou prejuízo grave ao interesse público, dos quais tenha tido conhecimento pessoal” (Artigo 6 da lei de 9 de dezembro de 2016).

Resumo das condições para a denúncia

Quem pode fazer uma denúncia?

Qualquer pessoa física que aja de forma desinteressada e de boa-fé.

Quais situações graves podem ser denunciadas?

Crimes (roubo qualificado, estupro, falsificação de documento público etc.) e contravenções (corrupção, conflito de interesses, tráfico de influência, uso ilegal de fundos públicos, assédio moral ou sexual, discriminação etc.);

Violação grave e manifesta de um tratado internacional, lei ou regulamento;

Qualquer ameaça grave ao interesse público.

Quais garantias o denunciante possui?

Confidencialidade estrita do processo;

Proibição de retaliações profissionais (disciplinares ou discriminatórias);

Irresponsabilidade penal do denunciante, desde que a denúncia seja feita dentro dos critérios legais.

Para ter proteção integral, o denunciante deve pertencer à estrutura (por exemplo, o Ministério da Europa e dos Negócios Estrangeiros) da qual denuncia um mau funcionamento grave.

Quais os riscos em caso de denúncia abusiva?

O denunciante pode ser penalizado por denúncia caluniosa, conforme o Código Penal, e, se for servidor público, também está sujeito a processos disciplinares.

Quem pode fazer uma denúncia?

Qualquer indivíduo pode ser denunciante; servidores públicos têm proteção extra contra punições e retaliações.

Esse regime não se limita apenas a colaboradores do Ministério da Europa e dos Negócios Estrangeiros, mas também pode se aplicar a agentes de outras instituições públicas, como a Agência para o Ensino Francês no Exterior ou a Expertise France.

Pessoas jurídicas estão excluídas desse regime.

Âmbito da denúncia

A denúncia deve ser justificada por uma violação grave e manifesta que afete (ou risque afetar gravemente) o interesse público. A lei de 9 de dezembro de 2016 prevê que a denúncia profissional abrange:

Crimes ou contravenções segundo a legislação penal francesa;

Conflito de interesses;

Violação grave de um compromisso internacional ou ato unilateral de organização internacional;

Violação grave da lei ou regulamento;

Qualquer ameaça ou prejuízo grave ao interesse público.

A denúncia deve ter por finalidade a melhoria do serviço público e o interesse geral, não podendo ser motivada por questões pessoais ou individuais.

Garantias do denunciante

Confidencialidade estrita: A identidade do denunciante e das pessoas envolvidas é protegida, só podendo ser divulgada com consentimento ou à autoridade judicial.

Proibição de retaliações: Nenhum servidor público pode sofrer medidas disciplinares ou discriminatórias por fazer uma denúncia válida.

Irresponsabilidade penal: O denunciante não é penalmente responsável por violação de sigilo profissional, desde que a divulgação seja necessária, proporcional e feita dentro dos procedimentos legais. Exceções: segredos de defesa nacional, médico ou de relação advogado-cliente.

Riscos para o denunciante

Penal: Denúncia caluniosa pode resultar em penas previstas no Código Penal.

Disciplinar: O órgão pode iniciar processo disciplinar contra denúncias abusivas ou que configurem crime/contravenção.

Procedimento de denúncia

A denúncia pode ser feita em três níveis:

Internamente: À autoridade hierárquica ou ao referente de denúncias, por meio digital ou físico.

À autoridade administrativa ou judicial: Se não houver resposta em prazo razoável ou em caso de perigo grave e iminente.

À opinião pública: Em último caso, se não houver tratamento em três meses e em caso de perigo grave ou dano irreversível.

Interessante, a propósito, a análise dos procedimentos atinentes à denúncia apresentados no site do governo francês, vg.,

“Quem pode fazer uma denúncia?

Qualquer pessoa física pode se beneficiar do status de denunciante (*lanceur d’alerte*) e, se for agente público, das garantias associadas (irresponsabilidade penal e proteção contra retaliações profissionais).

Esse regime não se limita apenas aos colaboradores do Ministério da Europa e dos Negócios Estrangeiros, embora estes, como agentes públicos, sejam especialmente abrangidos pelas disposições da lei de 13 de julho de 1983 (modificada), relativas a denúncias e alertas (artigos 6 a 6 em especial).

O status de denunciante também pode se aplicar a agentes da Agência para o Ensino Francês no Exterior e da Expertise France, bem como a colaboradores eventuais do ministério.

Exclusão: Apenas pessoas jurídicas (como empresas, associações, sindicatos) estão excluídas desse regime.

Âmbito da denúncia

A denúncia deve ser justificada por uma violação grave e evidente — ou que represente risco grave — ao interesse público.

A lei de 9 de dezembro de 2016 estabelece que o campo da denúncia profissional abrange fatos que possam ser qualificados como:

Crime ou delito, segundo a legislação penal francesa;

Conflito de interesses;

Violação grave e evidente de um compromisso internacional da França ou de um ato unilateral de uma organização internacional;

Violação grave e evidente da lei ou do regulamento;

Qualquer ameaça ou prejuízo grave ao interesse público.

Importante: A denúncia deve visar à melhoria do serviço público e ao interesse geral. Não pode tratar de situações individuais ou ser motivada por interesses pessoais.

Três características da denúncia

O denunciante deve:

Ter conhecimento pessoal dos fatos;

Agir de forma desinteressada (a denúncia deve servir ao interesse público, não a interesses pessoais);

Agir de boa-fé.

Riscos: Se o denunciante souber, mesmo parcialmente, que os fatos são inexatos, ou agir com intenção de prejudicar, poderá ser punido conforme o artigo 226-10 do Código Penal francês (denúncia caluniosa).

Garantias do denunciante

Confidencialidade estrita: A identidade do denunciante, das pessoas envolvidas e das informações coletadas é protegida. A divulgação só ocorre com consentimento do

denunciante ou, no caso das pessoas denunciadas, após comprovação da veracidade da denúncia.

Proibição de retaliações: Nenhum agente público pode sofrer medidas disciplinares ou discriminatórias (diretas ou indiretas) por ter feito uma denúncia dentro das condições legais.

Irresponsabilidade penal: O denunciante não é penalmente responsável por violação de sigilo profissional, desde que a divulgação seja necessária, proporcional e feita conforme a lei. Exceções: Sigilo de defesa nacional, médico ou entre advogado e cliente.

Riscos para o denunciante

Penal: Denúncia caluniosa ou feita com intenção de prejudicar pode resultar em punição conforme o Código Penal francês.

Disciplinar: O ministério pode iniciar processo disciplinar contra denúncias abusivas ou que configurem crime/delito.

Procedimento de denúncia

Níveis de denúncia:

1º nível: Denúncia interna (à hierarquia ou ao referente de denúncias).

2º nível: Denúncia a autoridade administrativa/judicial ou ordem profissional competente (se não houver resposta em prazo razoável ou em caso de perigo grave).

3º nível: Tornar pública a denúncia (após 3 meses sem resposta e em caso de perigo grave/irreversível).

Tratamento interno:

Recepção e verificação da admissibilidade pelo referente de denúncias.

O denunciante deve se identificar (a denúncia não pode ser anônima).

Prazo de 3 meses para análise; após isso, a denúncia pode ser tornada pública.

Se a denúncia for considerada séria, o referente pode acionar autoridades competentes (hierarquia, Alta Autoridade para a Transparência da Vida Pública, subdireção de assuntos jurídicos, etc.).

Portanto, temos que a doutrina francesa destaca a importância da boa-fé e do interesse geral como pilares da proteção ao denunciante. Há discussões sobre a necessidade de equilibrar a proteção ao denunciante com a prevenção de abusos, especialmente em casos de denúncias falsas ou infundadas.

A proteção é vista como essencial para a transparência e a luta contra a corrupção, mas deve ser aplicada com rigor para evitar instrumentalização.”

Direito Suíço

Jurisprudência e Legislação

Na Suíça, a proteção a denunciante ainda é fragmentada, com leis específicas em alguns cantões (como o cantão de Genebra, v.g.,) e setores.

A legislação federal é menos abrangente do que a francesa ou a americana, mas há proteções para denunciante que agem de boa-fé e com base em informações verdadeiras. Denúncias falsas podem ser punidas como calúnia ou difamação, conforme o Código Penal Suíço.

Recentemente, a Suíça tem enfrentado escândalos de fraude em assinaturas para iniciativas populares, o que levou a investigações e reforço nos controles para evitar denúncias falsas ou fraudulentas.

A jurisprudência suíça tem sido chamada a distinguir entre denúncias legítimas e abusivas, especialmente em contextos políticos e eleitorais.

Doutrina

Já a doutrina suíça discute a necessidade de uma lei federal unificada para proteger denunciante, inspirada nos modelos europeus e americanos.

Há consenso de que a proteção deve ser condicionada à boa-fé e à veracidade das informações, mas ainda há debate sobre como implementar isso de forma eficaz em um sistema jurídico descentralizado.

Direito Americano (Whistleblower)

Jurisprudência e Legislação

Nos EUA, a proteção a denunciante (whistleblowers) é regulada principalmente pelo False Claims Act (FCA) e outras leis setoriais.

Em 2024, houve um recorde de 979 ações (ações movidas por denunciante em nome do governo), com recuperações bilionárias para o erário.

A jurisprudência americana é clara: denunciante que agem de boa-fé e com informações verdadeiras são protegidos e podem receber parte das indenizações. Denúncias falsas ou fraudulentas podem resultar em sanções civis e penais, inclusive contra o denunciante.

Os tribunais americanos têm permitido que réus em ações de whistleblower apresentem contrademandas contra denunciante que agiram de má-fé ou violaram deveres de confidencialidade, reforçando a necessidade de responsabilidade nas denúncias.

Assim:

França: Proteção forte, mas condicionada à boa-fé e veracidade; denúncias falsas são puníveis.

Suíça: Proteção fragmentada, com discussões para unificação; denúncias falsas são puníveis como calúnia.

EUA: Proteção robusta para denunciante de boa-fé; denúncias falsas podem resultar em sanções severas.

No direito americano, por exemplo, é muito elucidativa a análise do caso **Murray v. UBS Securities, LLC**, julgado pela Suprema Corte dos Estados Unidos em fevereiro de 2024, considerado como marco na jurisprudência americana sobre proteção a denunciantes (whistleblowers) sob a lei Sarbanes-Oxley Act (SOX).

E aqui proponho uma análise detalhada do caso e suas implicações:

Contexto do Caso

Trevor Murray, ex-funcionário da UBS, denunciou internamente que líderes do departamento de trading da empresa estavam tentando influenciar seus relatórios de pesquisa de forma antiética e ilegal, em violação às regulamentações da SEC.

Após a denúncia, Murray foi demitido e processou a UBS, alegando retaliação ilegal sob a SOX.

O júri do tribunal distrital decidiu a favor de Murray, concedendo-lhe quase US\$ 1 milhão em danos. No entanto, **o Tribunal de Apelações do Segundo Circuito (Second Circuit) anulou a decisão**, argumentando que Murray não provou que a UBS agiu com "intenção retaliatória" (retaliatory intent) ao demiti-lo.

Decisão da Suprema Corte (fevereiro/2024) Unanimidade (9-0):

A Corte, por meio da juíza Sotomayor, decidiu que **não é necessário provar "intenção retaliatória" do empregador** para configurar retaliação ilegal sob a SOX.

Interpretação da SOX: A lei proíbe que empregadores "demitam, rebaixem, suspendam, ameacem, assediem ou de qualquer outra forma discriminem" um funcionário "por causa de" sua atividade protegida de denúncia.

A Corte entendeu que o termo "discriminar" não exige prova de animosidade ou intenção de retaliar, mas apenas que a denúncia tenha sido um "fator contribuinte" para a ação desfavorável.

Ônus da Prova: O denunciante deve provar que sua atividade protegida foi um fator contribuinte essencial para a ação do empregador.

Dessa maneira, e por ostentar conhecimento privilegiado sobre os fatos, decorrente ou não do ambiente onde trabalha, o instituto do **whistleblower e lanceur d'alerte** são considerados institutos indispensáveis às autoridades públicas para deter e prevenir atos ilícitos.

Em sua grande maioria, o denunciante whistleblower e o lanceur d'alerte nada mais é que um cidadão honesto que, não tendo participado dos fatos que relata, denuncia e reporta, deseja que a autoridade pública tenha formal conhecimento para apurar irregularidades e responsabilidades.

O denunciante, diante de uma situação delicada, nada mais faz que denunciar atos ilegais no ambiente de trabalho "et, pour cause", levanta imediatamente a questão acerca da proteção contra eventuais sanções.

Entre o receio e medo de represálias e a vontade de respeitar a lei, cada cidadão-denunciante-trabalhador avaliará o alcance e as consequências de seus atos.

Dominar as provas, os procedimentos e a sinceridade da denúncia tornam-se a base para uma ação segura.

Seguir o método correto e adequado, contar com orientação especializada permite transformar um risco em oportunidade, preservando direitos e reputação.

Quais são as condições para ter proteção ao denunciar atos ilegais?

A denúncia de atos ilegais pelo denunciante-cidadão-empregado deve demonstrar uma crença sincera e inequívoca na veracidade dos fatos denunciados.

A acusação deve se basear em prova cabal legal ou material, sempre para evitar questionamentos sobre a validade da denúncia. Somente provas escritas ou circunstanciadas permitem estabelecer a boa-fé e afastar qualquer sanção decorrente de uma denúncias vazias, genéricas, inespecíficas e abusivas.

A prova tangível ou documental sustenta a reclamação dirigida e contra o empregador, às autoridades competentes.

O procedimento deve ser respeitado para garantir a proteção legal.

Elementos necessários para que se garanta a proteção ao denunciante:

Apresentar prova cabal material ou documental

Respeitar o procedimento legal ou regulamentar

Formular uma denúncia precisa e circunstanciada

Agir com objetivo legítimo e sem intenção de prejudicar

Em quais casos a denúncia de atos ilegais pode resultar em sanção?

Uma denúncia vazia, infundada, mentirosa, falsa ou de má-fé levará sem dúvida a sanções disciplinares, judiciais, muito especialmente e inclusive a demissão por justa causa.

A jurisprudência considera má-fé quando o empregado sabe que os fatos são falsos ou age com intenção e dolo específico de prejudicar.

A responsabilidade do trabalhador o comprometerá seriamente se a acusação feita for comprovadamente mentirosa ou caluniosa, uma vez que a sanção é tanto mais justificada na hipótese de prova concreta de má-fé na denúncia efetuada.

A Corte suprema trabalhista pátria, o Tribunal Superior do Trabalho já tem se manifestado e decidido no sentido de que denúncias feitas com conhecimento de causa sobre fatos inexistentes configuram ofensa ao empregador ou a terceiros.

O procedimento exige que toda denúncia seja fundamentada em prova suficiente e precisa.

A proteção não se aplica se a denúncia visa prejudicar por meio de difamação ou acusação falsa.

Denúncias manifestamente infundadas e sem prova podem resultar em processos por difamação ou calúnia.

Exemplos de comportamentos de risco:

Enviar denúncia sem prova concreta ou admissível

Formular acusação ciente de que é falsa

Denunciar com o intuito de prejudicar a reputação de um colega ou superior hierárquico.

Como distinguir uma denúncia de boa-fé de uma denúncia mentirosa?

A denúncia precisa ser fundada na boa-fé, que pressupõe crença sincera e inequívoca na veracidade dos fatos reportados como ilegais no âmbito civil e criminal.

A jurisprudência exige prova tangível ou escrita que sustente a denúncia. A proteção ao trabalhador só se aplica se a denúncia for acompanhada de prova suficiente e legítima.

A falsa denúncia, mentirosa e vazia se caracteriza pelo prévio conhecimento da falsidade dos fatos ou pela intenção e pelo dolo de prejudicar.

Uma acusação falsa ou caluniosa priva o trabalhador de qualquer proteção e pode resultar em responsabilização penal por difamação moral e ou dano à reputação, com sérias consequências criminais e mesmo civis.

Critérios de distinção segundo a jurisprudência

Existência de prova tangível ou documental

Sinceridade da denúncia, sem intenção de prejudicar

Respeito ao procedimento legal ou regulamentar

A denúncia deve ser dirigida às instâncias e autoridades competentes, sejam elas administrativas, civil, policiais e judiciárias.

Um procedimento claro garante proteção contra sanções injustificadas.

Provas admissíveis e ou legítimas devem acompanhar a denúncia para reduzir riscos.

O procedimento adequado está a exigir que a toda denúncia seja feita com objetivo legítimo, republicano, sem intenção e sem dolo de prejudicar, e calcado em provas robustas, cabais e mesmo inequívocas.

O respeito ao procedimento a estas regras afasta sanções disciplinares e ou demissão por justo motivo.

Etapas essenciais para denunciar atos ilegais

Reunir provas concretas e documentais

Respeitar o procedimento interno ou externo

Dirigir a denúncia às autoridades competentes

Garantir precisão e sinceridade no oferecimento da denúncia

Quais os riscos de denúncias infundadas e sem provas categóricas ?

Denunciar atos ilegais e criminosos sem prova tangível expõe o cidadão-denunciante-trabalhador a um controle rígido por parte do empregador e ou das autoridades.

A ausência de prova documental indubitável e ou concreta fragiliza a denúncia e limita a proteção. Denúncias baseadas apenas em indícios indiretos exigirão acuidade e aprofundada análise com vistas a afastar suspeitas de má-fé, tudo para prevenir denúncias vazias.

A jurisprudência considera que a responsabilidade do trabalhador permanece mesmo sem prova material direta, desde que a denúncia efetuada se baseie em indícios sérios e coerentes.

No entanto, a fronteira entre uma acusação legítima e uma acusação mentirosa é muito tênue na ausência de prova robusta.

O acompanhamento jurídico ajuda a garantir o procedimento e antecipar contestações.

O papel da confidencialidade na denúncia:

A confidencialidade do relato protege o denunciante-cidadão-trabalhador contra sanções imediatas ou danos à reputação.

Os dispositivos internos garantem tratamento discreto da denúncia, reduzindo riscos de difamação ou mesmo de represálias.

O descumprimento da confidencialidade pode configurar violação de direitos e ensejar direito à justa reparação.

Impacto da denúncia na relação de trabalho:

Mesmo legítima, uma denúncia pode afetar a confiança entre empregado e empregador.

A gestão do procedimento deve preservar o clima organizacional e evitar discriminação contra o denunciante.

As medidas de proteção previstas na CLT garantem a neutralidade do ambiente profissional.

Recursos em caso de sanção injustificada:

Se houver sanção apesar de denúncias fundamentadas, o trabalhador pode e deve recorrer à Justiça do Trabalho.

A apresentação de provas escritas indubitáveis ou admissíveis fortalece quaisquer contestações.

Por outro lado, o acompanhamento por advogado especializado aumentará sobremaneira as probabilidades de êxito da admissibilidade do recebimento da denúncia e da admissibilidade da proteção legal ao denunciante.

Especificidades dos denunciantes (whistleblowers) e (lanceurs d'alerte):

O status de denunciante oferece proteção reforçada contra sanções e ou retaliações.

Isto porque a Lei Anticorrupção (Lei 12.846/2013) estabelece a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, tanto nacional quanto estrangeira.

Essa lei visa combater a corrupção e promover a integridade nas relações entre empresas e o governo.

As empresas podem ser responsabilizadas por atos de corrupção, e as sanções incluem multas e a proibição de participar de licitações públicas.

Exige-se, para tanto, prova cabal, e, bem assim provas suficientes para usufruir dessa proteção.

O respeito às etapas formais condiciona a validade da denúncia e a garantia de proteção efetiva.

Como se proteger dos riscos da denúncia?

A preparação de prova suficiente e cabal, além do domínio do procedimento são vantagens para que se evitem sanções e ou questionamentos.

A precisão da denúncia e a vigilância sobre todos os elementos nela e com ela apresentados reforçam a proteção a que se pretende pelo denunciante.

O acompanhamento por um advogado especializado reduz e previne equívocos de avaliação e favorece o reconhecimento e a admissibilidade da denúncia como legítima.

Posso ser demitido se minha denúncia se basear apenas em suspeitas sérias, mas sem provas materiais?

Sua proteção dependerá da coerência e da seriedade das fundadas suspeitas, além da demonstração inequívoca de sua boa-fé ao denunciar irregularidades e ou crimes.

A responsabilização civil por danos morais e materiais é comum quando a acusação infundada é promovida publicamente ou atinge terceiros.

Para que uma denúncia seja considerada caluniosa, é necessário que o denunciante saiba previamente da inocência do acusado e que a denúncia resulte em procedimento oficial.

A jurisprudência é firme em responsabilizar civil e penalmente os autores

de denúncias infundadas, especialmente quando há dolo e dano à reputação ou à vida do acusado.

Instâncias judiciais irão avaliar a sinceridade e a ausência de intenção e de dolo específico de prejudicar, mesmo sem prova direta.

No entanto, de todo recomendável que se reúnam indícios insuspeitos e bastante circunstanciados além de se buscar orientação jurídica de um Advogado com vistas a assegurar sua posição de denunciante e também para reduzir riscos disciplinares.

O que fazer se o empregador tentar me discriminar após uma denúncia legítima?

Você pode e deve recorrer à Justiça do Trabalho para contestar medidas discriminatórias ou sanções injustificadas.

Recomenda-se guardar todos os documentos que comprovem represálias (e-mails, advertências, alterações de função) e considerar a propositura de uma ação judicial com apoio e suporte técnico de advogado especializado em direito do trabalho.

Considerações finais:

O instituto do whistleblower é instrumento essencial para o fortalecimento do Estado Democrático de Direito e da governança pública ética.

Sua consolidação normativa no Brasil exige o aprimoramento das garantias de sigilo, incentivos efetivos ao reporte e a criação de uma agência independente de proteção ao denunciante, à semelhança dos modelos observados em outras democracias consolidadas.

Embora ainda em desenvolvimento, o ordenamento brasileiro caminha, aos poucos, para incorporar o whistleblowing como pilar da integridade institucional e da justiça administrativa