

ÉTICA EMPRESARIAL E PROTEÇÃO DO WHISTLEBLOWER

GUILHERME DRAY

“A economia de mercado faz parte das democracias liberais, mas a ética empresarial é um ingrediente necessário para o seu normal funcionamento”.

A ética empresarial é cada vez mais um imperativo das sociedades democráticas. A economia de mercado faz parte das democracias liberais, mas a ética empresarial é um ingrediente necessário para o seu normal funcionamento.

Por essa razão, têm sido criados programas universitários sobre o tema e aprovados instrumentos legais para garantir que as empresas atuam de forma competitiva e com ética, dentro das leis do mercado.

Em 2002, na sequência de diversos escândalos financeiros, o Congresso dos Estados Unidos promulgou o Sarbanes-Oxley Act (SOX), impondo a produção de relatórios independentes associados à criação de produtos financeiros. Criou-se, também, uma regra de proteção dos denunciadores contra atos de retaliação.

Há cerca de 1 mês, porém, no caso Murray v. UBS Securities, LLC, o *US Supreme Court* esclareceu que cabe ao denunciante fazer prova de que o seu despedimento foi um ato de retaliação.

O caso é simples de relatar: em 2011, Murray foi recrutado para um banco de investimento, ficando com a responsabilidade de analisar o risco de determinados produtos financeiros. Murray alegou que os seus supervisores pressionaram-no a distorcer os seus relatórios em benefício das estratégias de negócio do banco. Por ter denunciado tal situação, foi demitido e processou o banco. Apesar de ter ganho a causa em 1ª Instância, os tribunais superiores decidiram que Murray não provou que o despedimento foi um ato de retaliação.

Ou seja, Murray não poderia ter sido despedido por ter denunciado uma fraude financeira. Mas, como não conseguiu provar o nexo de causalidade entre a denúncia e o despedimento, perdeu a ação.

A proteção do denunciante revelou-se ineficaz.

Também na Europa têm sido criadas leis para promover a ética empresarial e garantir a proteção dos denunciadores.

Em Portugal, temos o **Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC)**, o **Regime Geral de Proteção de Denunciadores de Infrações (RGPDI)** e a **Estratégia Nacional Anticorrupção 2020-2024**. De acordo com estas leis, as entidades com 50 ou mais trabalhadores devem dispor de um **Programa de Cumprimento Normativo** que implica a elaboração de códigos de conduta, planos de prevenção de riscos, canais de denúncia e programas de formação para a integridade, assim como devem nomear um responsável pelo cumprimento normativo.

O **RGPDI**, inspirado na Diretiva UE 1937/2019 sobre a proteção do denunciante, estabelece que é proibido praticar atos de retaliação contra quem denuncia infrações. Mas vai mais longe.

Ao contrário do SOX americano, o RGPDI contém uma “presunção de retaliação”, estabelecendo que se presume, até prova em contrário, que há retaliação quando esta ocorre até dois anos após a denúncia ter sido feita. Perante esta regra, o denunciante que é despedido apenas tem de invocar que este foi um ato de retaliação, cabendo ao empregador provar o contrário.

Ou seja: os EUA iniciaram a defesa da ética empresarial e o movimento de proteção do *Whistleblower*; a Europa, seguindo este trajeto, aproveitou a experiência do tempo para dar um passo em frente em matéria de ónus da prova.

Só falta mesmo uma coisa: as empresas internalizarem que, independentemente das leis, a ética empresarial é, realmente, essencial para as democracias e para o desenvolvimento económico e social.

O legislador deu o sinal; cabe às empresas aprovarem os códigos de conduta e demais instrumentos de compliance normativo que lhes permitam dar esse salto em frente.

O presente artigo reflete apenas a opinião pessoal do seu autor, não vinculando a MACEDO VITORINO. As opiniões expressas neste artigo que versem sobre assuntos jurídicos são de carácter genérico, pelo que não deverão ser consideradas como aconselhamento profissional. Caso necessite de aconselhamento jurídico sobre estas matérias deverá contactar um advogado. Caso seja cliente da MACEDO VITORINO, pode contactar-nos através de email dirigido a mv@macedovitorino.com.

© 2023 MACEDO VITORINO