



O caso Wikileaks e o Direito do Trabalho no Brasil: notas para uma investigação

por Daniel Ferreira da Silva

No dia 11 de abril de 2019 a entrega do ativista Julian Paul Assange à polícia britânica repercutiu mundialmente, em razão do cancelamento do asilo diplomático pelo presidente equatoriano Lenín Moreno. Como se sabe, Assange ganhou notoriedade por ter fundado o Wikileaks, portal da internet que, desde 2006 vem publicando centenas de documentos e informações confidenciais ou censuradas, de propriedade de governos ou empresas, relacionadas principalmente a guerras, espionagem e corrupção¹.

A polêmica em torno dessa questão reacende o holofote sobre as implicações jurídicas da divulgação de informações sigilosas ou confidenciais². No Brasil, tal circunstância pode desencadear uma série de consequências que tangenciam não somente a esfera trabalhista como também a criminal, cível e administrativa. A seguir, analisaremos as suas principais implicações na esfera trabalhista e no âmbito das relações de emprego regidas pela CLT.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mesmo após as modificações introduzidas pela Lei 13.467/2017 (a “Reforma Trabalhista”), continua a ser um diploma jurídico bastante defasado no que se refere à proteção de dados no âmbito das relações de emprego.

Enquanto o art. 482, alínea “g”, da CLT, assinala a possibilidade de dispensa por justa causa em razão da “violação de segredo da empresa”, o art. 223-D da CLT – inserido na seção que trata do dano extrapatrimonial – tão somente faz referência ao fato de que “o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica”, assinalando, portanto, que a quebra de segredo ou sigilo empresariais daria ensejo a indenizações.

No entanto, é necessário divisar “segredo empresarial ou segredo da empresa” de “sigilo de correspondência. O primeiro conceito, como destaca a doutrina majoritária³, está relacionado a informações que propiciem vantagem comercial ao empregador (ou seja, procedimentos de fabricação ou métodos de negócio, muito mais afetos, portanto, à propriedade intelectual, disciplinada pelo Código Civil e pela Lei 9.279/1966, a “LPI”).

Considerando o recorte da nossa abordagem, em princípio, somente o art. 223-D da CLT daria respaldo ao empregador no caso de vazamento de dados sigilosos ou confidenciais não afetos à

¹ As informações foram livremente traduzidas do próprio portal e estão disponíveis em: <https://wikileaks.org/What-is-WikiLeaks.html> - acessado em: 20/04/2019 às 13h43.

² O significado dos vocábulos “sigilo” e “confidencial” foram equiparados nesta abordagem, tendo em vista que sua distinção semântica é tênue e irrelevante para os fins deste estudo.

³ LAMARCA, Antonio. *Manual das Justas Causas*. São Paulo: LTr, 1977. p. 448-449. A posição de Lamarca é endossado pela doutrina contemporânea, cf. DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 1.335 ou MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Proteções jurídicas em face da cessão da relação de emprego*. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto e CORREIA, Marcus Orione Gonçalves. *Curso de direito do trabalho, volume 2: direito individual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2008. p. 275.

propriedade intelectual (por exemplo, informações relacionadas ao envolvimento da empresa em crimes)⁴.

Contudo, fato pouco discutido pela doutrina⁵, é que o art. 482 da CLT (que disciplina a dispensa por justa causa) foi alterado durante o período mais repressivo da ditadura militar (os chamados “anos de chumbo) com a inserção de um parágrafo único que preconiza a possibilidade de punição com dispensa por justa causa também para os empregados que praticarem “atos atentatórios à segurança nacional”, comprovados em inquérito administrativo.

Apesar do respeitável entendimento de alguns estudiosos no sentido de que se trataria de dispositivo legal não recepcionado pela Constituição Federal de 1988⁶, o fato é que esse dispositivo nos remete necessariamente à Lei 7.170/1983 (“Lei de Crimes contra a Segurança Nacional”), que ainda está vigente e que tipifica como crime, em seu art. 13, dentre outros atos, a comunicação ou entrega, para governo ou grupo estrangeiro, de dados ou documentos que, no interesse do Estado brasileiro, são classificados como sigilosos ou devam permanecer em segredo.

Não é difícil imaginar situações nas quais um empregado de empresa pública, privada ou sociedade de economia mista, tenha acesso a esse tipo de dado. Para ficar em apenas alguns exemplos, lembramos que o art. 14 da Lei 770/1969 (que criou a Empresa Brasileira de Aeronáutica S.A., a “EMBRAER”) obriga todos os empregados a manterem “absoluto sigilo quanto aos trabalhos e tarefas que forem incumbidos” ou o §4º do art. 86 da Lei 13.303/2016 (“Lei das Estatais”), que adverte os servidores de empresas públicas, sociedades de economia mista e respectivas subsidiárias acerca de sua responsabilidade civil, penal e administrativa pelo vazamento de informações revestidas de sigilo “estratégico”.

Diante desse cenário complexo que condensa a inexistência de tratamento adequado pela CLT com a profusão de leis esparsas mencionando o tema, exsurtem diversas problemáticas que demandam uma investigação mais acuidada: não se tratando de dados e informações sujeitos à LPI (isto é, os “segredos da empresa”), pode o empregado ser punido com a dispensa por justa causa em razão do vazamento de dados e informações confidenciais para terceiros (no nosso exemplo, para o Wikileaks)? Em se tratando de dados e informações que, embora confidenciais, retratem práticas criminosas (ainda que em potencial), haveria respaldo jurídico contra dispensa retaliatórias? Poderia o contrato de trabalho (ou regulamentos do empregador) circunscreverem a divulgação de tais dados e informações a canais de denúncia internos?

No Brasil, principalmente após o advento da operação lava-jato e da Lei Anticorrupção (Lei 12.846/2013), alguns passos foram dados no sentido do esclarecimento dessas questões. Evidentemente, a colaboração de empregados com as autoridades públicas no curso de processos de investigação transcenderia eventuais restrições constantes no bojo da relação de emprego, até mesmo porque, se estaria diante de hipótese de obstrução de justiça (Art. 342 do Código Penal).

No entanto, é interessante notar que, mesmo após a Lei Anticorrupção, em princípio, a salvaguarda dos empregados assim chamados “*whistleblowers*” (denunciante) estaria adstrita a sua colaboração para com autoridades públicas ou com o próprio empregador, no âmbito dos programas de integridade (Art. 42, inciso X da Lei 12.846/2013), e não com a imprensa e outras organizações independentes semelhantes.

Nesse sentido, uma primeira incursão sobre esse tema sugere a possibilidade jurídica paradoxal de dupla punição ao empregado que, colaborando com a imprensa ou outros órgãos independentes de investigação, vaze dados e informações confidenciais ou sigilosas, ainda que envolvam a prática de atos graves ou reprováveis, criminosos ou potencialmente criminosos.

⁴ Os limites da nossa abordagem também impõem a necessidade de se passar ao largo das questões envolvendo o sigilo profissional da relação advogado-cliente, que possui disciplina específica na Lei 8.906/94 e no Código de Ética e Disciplina da OAB.

⁵ Veja-se que um dos manuais de direito do trabalho de maior circulação e reconhecimento sequer menciona sua existência, cf. BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2016. p.579-592

⁶ Por todos, cita-se: GIGLIO, Wagner. *Justa Causa*. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2000. p. 352

Um recentíssimo julgamento do Tribunal Superior do Trabalho ilustra bem essa possibilidade. Segundo o relatado pelo Tribunal na Reclamação Trabalhista nº 8-40.2011.5.01.0033, um alto executivo do setor financeiro questionou a sua dispensa por justa causa em razão de ter veiculado para “um sem número de pessoas”, para a imprensa e para órgãos regulamentadores, informações que, segundo a empresa, seriam confidenciais e restritas ao âmbito da empresa, tratando de um dos maiores acidentes ambientais que se tem notícia: a explosão da plataforma DeepWater Horizon, no Golfo do México, nos Estados Unidos da América⁷.

Em todas as instâncias (inclusive no TST), a reversão da justa causa foi mantida. No entanto, os fundamentos para a reversão, em síntese, consistem: a) no fato da empresa não ter apostado de forma expressa a chancela de confidencialidade no documento divulgado pelo executivo; b) no fato de que o acidente ambiental teria sido veiculado em âmbito mundial pela imprensa e c) na falta de comprovação de prejuízo causado à empregadora em decorrência do ato praticado pelo executivo. Ainda, o Tribunal afirma de forma expressa que, embora “inapropriada”, a conduta não seria gravosa o suficiente para justificar a dispensa por justa causa.

A guisa de conclusão é possível constatar algumas premissas que balizam a atual compreensão desse tema tão complexo e relevante: a) a questão da confidencialidade relações de emprego não é um dever inerente às relações de emprego em geral, devendo ser disciplinada ou em lei específica (caso da Embraer) ou em outra fonte de obrigação (negociação coletiva, regulamentos do empregador e contrato individual de trabalho); b) a divulgação de informações obtidas por meio da relação de emprego não necessariamente desaguam na prática de falta grave, devendo coexistir expressa classificação da informação ou dado como confidencial; existência de prejuízo material ou imaterial ao empregador como decorrência da conduta do empregado e, ainda, inexistência de dever legal de divulgação da informação ou dado às autoridades competentes

Tais premissas, contudo, não podem deixar de serem confrontadas e desenvolvidas à luz da necessidade de se privilegiar as liberdades de informação, de imprensa e de expressão e, sobretudo, os fundamentos do Estado Democrático de Direito como critérios norteadores do desenvolvimento da problemática. Os avanços rumo a uma democracia efetivamente pluralista perpassam a necessidade de transparência e ampla divulgação dos dados e informações que são de interesse público, e, nesse sentido, o papel desempenhado pelo Wikileaks e por outras instituições de investigação ou imprensa independentes adquire importância vital.

Daniel Ferreira da Silva

Bacharel em Direito pela Universidade São Judas Tadeu (USJT), especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP-USP), discente do curso de especialização em Direito do Trabalho da Faculdade de Direito do Largo São Francisco da Universidade de São Paulo (FDUSP) e mestrando em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Faculdade de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito do Largo São Francisco da Universidade de São Paulo (FDUSP)

⁷ Informação disponível em:

<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=8&digitoTst=40&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0033&submit=Consultar> – acessado em 21.04.2019 às 09h37