

Whistleblower e Justiça Negociada no âmbito das empresas estatais

Leandro de Matos Coutinho¹

Resumo: Este artigo busca apresentar a temática do Whistleblower e da Justiça Negociada no âmbito das empresas estatais, à luz da legislação de regência, objeto da palestra realizada em 02/10/2019 no Seminário Internacional da Associação Internacional de Direito Penal. Para tanto, serão tratados os códigos de ética e de conduta de algumas dessas empresas e suas principais disposições relativas aos denunciadores. Será discutida, ainda, a norma aplicável aos componentes da Alta Administração Federal, posto que incidente sobre os Diretores e Presidentes dessas mesmas empresas. Antes da conclusão, adicionalmente ao objeto da palestra, será citada a nova Lei nº 13.964, de 24 de dezembro de 2019, que, com intuito de aperfeiçoar a legislação penal e processual penal, trouxe disposição específica para as empresas estatais quando se tratam de canais de denúncias e proteção aos informantes de boa-fé.

Abstract: This article seeks to present the theme of whistleblower and Negotiated Justice within state-owned companies, in the light of the governing legislation, object of the lecture held on 10/02/2019 at the International Association of Criminal Law International Seminar. To this end, the codes of ethics and conduct of some of these companies and their main provisions regarding whistleblowers will be addressed. It will also be brought the rule applicable to the components of the Federal High Management, since it affects the Directors and Presidents of these same companies. Prior to the conclusion, in addition to the subject of the lecture, will be

¹ Bacharel em Direito pela UERJ, com Pós-graduação em Direito Empresarial pela Escola de Direito da FGV e Mestrado em Direito Público pela UNESA. Advogado do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social desde 2002, atualmente exercendo a função de Chefe de Departamento Jurídico responsável pela Área de *Compliance* da instituição. Fundador e presidente do Instituto Compliance Rio (ICRio) desde 2018. Treinador De Empresa para Empresas (DEPE) da *Alliance For Integrity*, entidade do governo alemão, desde 2016. Representante do BNDES na Estratégia Nacional de Combate à Corrupção e à Lavagem de Dinheiro (ENCCLA). Ex-vice-presidente da Comissão de Advogados do Setor Bancário do Conselho Federal da OAB. Palestrante e conferencista em eventos nacionais e internacionais. Professor convidado de cursos de pós-graduação (PUC/RJ, UERJ, Universidade Presbiteriana Mackenzie, dentre outras) e autor do Livro “Compliance anticorrupção, a Lei das Estatais e a Defesa do Estado Democrático de Direito”, publicado pela Lumen Juris em 2018, além de co-autor de diversas obras e artigos acadêmicos.

cited the new Law No. 13.964, of December 24, 2019, which, in order to improve the criminal and procedural criminal law, brought specific provision for state-owned companies when it comes to whistleblowing channels and good-faith whistleblower protection.

1. Introdução

O objetivo do presente artigo é apresentar como a temática do Whistleblower e Justiça Negociada é tratada no contexto das empresas estatais.

Para o desenvolvimento do trabalho, algumas perguntas devem ser formuladas: De que maneira as empresas públicas e de economia mista tratam dessas questões? Estão os empregados dessas empresas sujeitos aos mesmos regramentos cabíveis para os denunciante em geral? Como se apresenta o dever de colaborar com as investigações nesse contexto?

Tais são as indagações que pretendemos enfrentar no decorrer deste texto.

Quase todo o conteúdo aqui exposto foi objeto de apresentação oral realizada no dia 02/10/2019 durante o Seminário Internacional da Associação Internacional de Direito Penal. Adicionalmente ao material lá tratado, entendi por bem mencionar a novel legislação (Lei nº 13.964, de 24 de dezembro de 2019),¹ que, com intuito de aperfeiçoar a legislação penal e processual penal, trouxe disposição específica para as empresas estatais quando se tratam de canais de denúncias e proteção aos informantes de boa-fé, temas diretamente afetos ao presente trabalho.

Pois bem, passemos a discorrer sobre essas questões.

2. Whistleblowers e canais de denúncia no âmbito das empresas estatais

A Lei das Estatais, Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016,² assim estabelece:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, abrangendo toda e qualquer empresa pública e sociedade de economia mista da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios que explore atividade econômica de produção ou comercialização de bens

¹ BRASIL, Lei nº 13.964, de 24 de dezembro de 2019. Aperfeiçoa a legislação penal e processual penal.

² BRASIL, Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016. Dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

ou de prestação de serviços, ainda que a atividade econômica esteja sujeita ao regime de monopólio da União ou seja de prestação de serviços públicos.[...](Grifou-se)

Outrossim, em seus artigos 3º e 4º, a Lei traz as definições das empresas estatais:

Art. 3º Empresa pública é a entidade dotada de personalidade jurídica de direito privado, com criação autorizada por lei e com patrimônio próprio, cujo capital social é integralmente detido pela União, pelos Estados, pelo Distrito Federal ou pelos Municípios. [...]

Art. 4º Sociedade de economia mista é a entidade dotada de personalidade jurídica de direito privado, com criação autorizada por lei, sob a forma de sociedade anônima, cujas ações com direito a voto pertençam em sua maioria à União, aos Estados, ao Distrito Federal, aos Municípios ou a entidade da administração indireta. (Grifou-se)

No bojo dessa regulamentação, a Lei previu de forma expressa as figuras do código de conduta e das normas de ética, bem como dos denunciantes em diversas passagens, valendo citar algumas:

Art. 9º A empresa pública e a sociedade de economia mista adotarão regras de estruturas e práticas de gestão de riscos e controle interno que abranjam:

[...]

§ 1º Deverá ser elaborado e divulgado Código de Conduta e Integridade, que disponha sobre:

[...]

II - instâncias internas responsáveis pela atualização e aplicação do Código de Conduta e Integridade;

III - canal de denúncias que possibilite o recebimento de denúncias internas e externas relativas ao descumprimento do Código de Conduta e Integridade e das demais normas internas de ética e obrigacionais;

IV - mecanismos de proteção que impeçam qualquer espécie de retaliação a pessoa que utilize o canal de denúncias;

V - sanções aplicáveis em caso de violação às regras do Código de Conduta e Integridade;

VI - previsão de treinamento periódico, no mínimo anual, sobre Código de Conduta e Integridade, a empregados e administradores, e sobre a política de gestão de riscos, a administradores.

[...]

Art. 12. A empresa pública e a sociedade de economia mista deverão:

[...]

II - adequar constantemente suas práticas ao Código de Conduta e Integridade e a outras regras de boa prática de governança corporativa, na forma estabelecida na regulamentação desta Lei.

[...]

Art. 14. O acionista controlador da empresa pública e da sociedade de economia mista deverá:

I - fazer constar do Código de Conduta e Integridade, aplicável à alta administração, a vedação à divulgação, sem autorização do órgão competente da empresa pública ou da sociedade de economia mista, de informação que possa causar impacto na cotação dos títulos da empresa pública ou da sociedade de economia mista e em suas relações com o mercado ou com consumidores e fornecedores;

[...]

Art. 17. Os membros do Conselho de Administração e os indicados para os cargos de diretor, inclusive presidente, diretor-geral e diretor-presidente, serão escolhidos entre cidadãos de reputação ilibada e de notório conhecimento, devendo ser atendidos, alternativamente, um dos requisitos das alíneas “a”, “b” e “c” do inciso I e, cumulativamente, os requisitos dos incisos II e III:

[...]

§ 4º Os administradores eleitos devem participar, na posse e anualmente, de treinamentos específicos sobre legislação societária e de mercado de capitais, divulgação de informações, controle interno, código de conduta, a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013 (Lei Anticorrupção), e demais temas relacionados às atividades da empresa pública ou da sociedade de economia mista.

[...]

Art. 18. Sem prejuízo das competências previstas no art. 142 da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, e das demais atribuições previstas nesta Lei, compete ao Conselho de Administração:

I - discutir, aprovar e monitorar decisões envolvendo práticas de governança corporativa, relacionamento com partes interessadas, política de gestão de pessoas e código de conduta dos agentes; (Grifou-se)

É bom que se diga que, mesmo antes da edição da nova legislação de regência, as empresas estatais já possuíam em seus ordenamentos jurídicos internos seus Códigos de Conduta e normas de ética.

A rigor, a existência de normas dessa natureza é tida por boa prática no âmbito empresarial, ao ponto de ser reconhecida pela Lei Anticorrupção³ como medida a ser considerada nos processos administrativos de responsabilização quando da aplicação de sanções à pessoa jurídica responsável pelos atos lesivos previstos na mesma Lei:

DA RESPONSABILIZAÇÃO ADMINISTRATIVA

[...]

Art. 7º Serão levados em consideração na aplicação das sanções:

[...]

VIII - a existência de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica; [...](Grifou-se)

Tais documentos são, a meu ver, peça-chave quando se tratam dos whistleblowers e canais de denúncia nas empresas estatais.

Nesse sentido, é importante trazeremos à colação alguns Códigos para ilustrar como essas empresas vêm dando tratamento à matéria.

3. Códigos de Conduta e de Ética das empresas estatais

Buscou-se listar, a título exemplificativo, os Códigos de algumas grandes empresas estatais federais que figuram, em seus respectivos setores de atuação, entre as maiores companhias brasileiras.

3.1 Guia de Conduta do Sistema PETROBRAS:⁴

5. Canais de Comunicação e Denúncia

Ao se vivenciar, testemunhar ou tomar conhecimento de conduta que configure descumprimento às orientações deste guia, deve-se comunicar ou denunciar aos canais formais da companhia estabelecidos para esse fim*, com absoluta garantia de confidencialidade. O Sistema Petrobras respeita e acolhe a comunicação ou denúncia de desvio de conduta ou de indícios de desvio de conduta feita de boa-fé, e não admite retaliações ou punições contra quaisquer pessoas que apresentem essa comunicação

³ BRASIL. Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências.

⁴ Disponível em <http://www.petrobras.com.br/lumis/portal/file/fileDownload.jsp?fileId=8A10550E494F5580014A2ACBE70440E8>> Acesso em 28/01/2020.

ou denúncia. Denúncia de boa-fé é o relato honesto e responsável, realizado por meio dos canais adequados, ainda que após a apuração o fato comunicado não seja considerado um desvio. O Sistema Petrobras assume o compromisso de proteger o denunciante de boa-fé, tratando eventuais casos de retaliação através de ações integradas de gestão de recursos humanos e integridade. (Grifou-se)

Verifica-se de forma clara o dever de comunicar ou denunciar aos canais formais da empresa⁵ qualquer conduta que configure descumprimento do Guia. Há garantia da confidencialidade, bem como de proteção para os denunciante de boa-fé contra retaliações ou punições. Se houver prática de retaliações, os responsáveis tratados por meio de ações integradas de gestão de recursos humanos e integridade.

3.2 Código de Ética e Normas de Conduta do Banco do Brasil S/A ⁶

5. Dúvidas, denúncias e descumprimento dos documentos

5.2. Denúncias e Descumprimento dos Documentos

5.2.1. Reportar à Ouvidoria Interna, inclusive de maneira anônima, eventual desvio de conduta ou irregularidade observado.

[...]

5.2.5. O Banco trata com sigilo as denúncias recebidas e garante o anonimato, como forma de proteger o autor contra qualquer tipo de retaliação.

5.2.6. Aquele que descumprir o Código de Ética e as Normas de Conduta está sujeito às penalidades estabelecidas nas instruções normativas do Banco do Brasil, e poderá ser responsabilizado na esfera judicial. (Grifou-se)

Existe o dever de reportar à Ouvidoria Interna o eventual desvio de conduta ou irregularidade observado. Tal reporte poderá de maneira anônima e o denunciante será protegido contra qualquer tipo de retaliação. Importante registrar que aqueles que descumprem o Código de Ética – inclusive em relação ao dever de reportar – podem se sujeitar a penalidades no Banco do Brasil e mesmo responsabilização na esfera judicial.

3.3 Código de Ética da Caixa Econômica Federal⁷

5. RESPONSABILIDADE

⁵ O acesso ao Canal de Denúncia da PETROBRAS se dá pelo *link* disponível em <<https://ouvidoria.petrobras.com.br>> Acesso em 27/12/2019

⁶ Disponível em <<https://www.bb.com.br/docs/pub/inst/dwn/PortuguesCodEtica.pdf>> Acesso em 28/01/2020

⁷ Disponível em <http://www.caixa.gov.br/Downloads/caixa-etica/CODIGO_ETICA_CAIXA.pdf> Acesso em 28/01/2020.

Devemos pautar nossas ações nos preceitos e valores éticos deste Código, de forma a resguardar a CAIXA de ações e atitudes inadequadas à sua missão e imagem e a não prejudicar ou comprometer dirigentes e empregados, direta ou indiretamente.

[...]

Garantimos proteção contra qualquer forma de represália ou discriminação profissional a quem denunciar as violações a este Código, como forma de preservar os valores da CAIXA.(Grifou-se)

Há expressa proteção contra qualquer forma de represália ou discriminação profissional para os que denunciem violações ao Código de Ética da Caixa. Assim, garante-se a preservação dos valores do Banco previstos no próprio Código.

3.4 Código de Ética do Sistema BNDES⁸

PADRÕES DE CONDUTA E RELACIONAMENTO

Art. 5º Os participantes, nas relações internas e externas, além dos compromissos assumidos no artigo anterior, visando à construção de um ambiente ético, obrigam-se a:

[...]

IX. prevenir e não praticar atos de fraude e de corrupção, devendo denunciá-los caso deles tenha ciência;

(Grifou-se)

No âmbito do Sistema BNDES, por sua vez, existe a obrigação de prevenir e não praticar atos de fraude e de corrupção, e também o dever de denunciá-los caso deles tenha ciência.

Em acréscimo às citadas disposições, há que se apresentar ainda o Código de Conduta da Alta Administração Federal (Decreto no 1.171, de 22 de junho de 1994),⁹ na medida em que essa norma tem aplicação aos dirigentes das empresas estatais, notadamente aos membros das suas diretorias.

2.5. Código de Conduta da Alta Administração Federal

Seção II Dos Principais Deveres do Servidor Público

8 Disponível em <https://www.bndes.gov.br/wps/wcm/connect/site/a93394b5-0d84-4c2a-aa73-b95593933e58/Codigo_de_Etica_BNDES_2016.pdf?MOD=AJPERES&CVID=IYMLJKI> Acesso em 28/01/2020.

9 BRASIL. Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994. Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal.

XIV - São deveres fundamentais do servidor público:

i) resistir a todas as pressões de superiores hierárquicos, de contratantes, interessados e outros que visem obter quaisquer favores, benesses ou vantagens indevidas em decorrência de ações imorais, ilegais ou aéticas e denunciá-las;

[...]

Art. 10. Os trabalhos da CEP e das demais Comissões de Ética devem ser desenvolvidos com celeridade e observância dos seguintes princípios:

[...]

II - proteção à identidade do denunciante, que deverá ser mantida sob reserva, se este assim o desejar;

(Grifou-se)

Resta evidente a similitude de tratamento conferido pelas empresas estatais aos denunciantes. Regras como a proteção para aqueles que denunciam de boa-fé e o dever de os empregados dessas empresas de denunciarem as práticas incorretas que tiverem ciência são comuns a todas as normas citadas, em que pese as variações de redação dos códigos.

Pode-se dizer, portanto, que diferentemente dos denunciantes em geral, os empregados das empresas estatais devem comunicar as práticas ilícitas que tomarem conhecimento, sendo verdadeiro dever de confiança para com seus empregadores estatais.

Como contraparte a esse dever, há a obrigação das empresas de protegerem os denunciantes de boa-fé contra qualquer sorte de retaliações. Tal medida é fundamental para estimular a colaboração e, ao mesmo tempo, garantir o interesse público.

Tanto é assim, que a Controladoria-Geral da União (CGU), em sua publicação Programa de Integridade Diretrizes para Empresas Privadas,¹⁰ prevê como requisito fundamental dos Códigos de Ética e Conduta:

O conteúdo do código abrange, de forma geral, os valores da organização e as principais regras e políticas adotadas pela empresa. Para fins de atendimento aos requisitos da Lei nº 12.846/2013, espera-se que o código de ética ou de conduta:

[...]

¹⁰ BRASIL, Controladoria-Geral da União, Programa de Integridade Diretrizes para Empresas Privadas, p. 15. Disponível em <<https://www.cgu.gov.br/Publicacoes/etica-e-integridade/arquivos/programa-de-integridade-diretrizes-para-empresas-privadas.pdf>> Acesso em 27/12/2019.

e) estabeleça a proibição de retaliação a denunciante e os mecanismos para protegê-los;

(Grifou-se)

Ainda de acordo com a CGU, a efetividade dos canais de denúncia depende:

Para garantir a efetividade de seus canais, é necessário que a empresa tenha políticas que garantam a proteção ao denunciante de boa-fé como, por exemplo, o recebimento de denúncias anônimas e a proibição de retaliação de denunciante.

(Grifou-se)

4. Lei nº 13.964, de 24 de dezembro de 2019

Todas as questões até aqui mencionadas foram objeto, como já destacado, da palestra proferida no dia 02/10/2019, quando da realização do Seminário Internacional da Associação Internacional de Direito Penal.

Apesar de extrapolar o tema da referida palestra, considero pertinente ao presente trabalho, a menção à Lei nº 13.964, de 24 de dezembro de 2019, que, com intuito de aperfeiçoar a legislação penal e processual penal, trouxe disposição específica para as empresas estatais quando se tratam de canais de denúncias e proteção aos denunciante de boa-fé.

Entendo que os mencionados Códigos de Conduta e de Ética deverão ser revisitados, no que couber, para, se for o caso, incluir as novas previsões legais no bojo de seus regimentos.

A vigência da referida Lei (consoante seu artigo 20) tem por termo inicial 30 (trinta) dias após a sua publicação no Diário Oficial, o que ocorreu em 24 de dezembro de 2019.

Assim, discorrendo especificamente sobre a Lei, há que se chamar a atenção para os seguintes artigos:

Art. 15. A Lei nº 13.608, de 10 de janeiro de 2018, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 4º-A. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios e suas autarquias e fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista manterão unidade 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.[...]” (Grifou-se)

Cumpra sublinhar que a alterada Lei n° 13.608/2018¹¹ dispõe, além de outras questões, sobre o serviço telefônico de recebimento de denúncias e sobre recompensa por informações que auxiliem nas investigações policiais. Ou seja, acerca dos canais de denúncia.

Portanto, caberá às empresas estatais, com a entrada em vigor da Lei n° 13.964 em 2020, manter unidades de ouvidoria ou correição destinadas ao recebimento de denúncias sobre crimes contra a administração pública, ilícitos administrativos ou quaisquer ações ou omissões lesivas ao interesse público.

É importante registrar que a citada Lei tratou de forma clara da proteção ao informante de boa-fé, protegendo-o de retaliações (como o fez a Lei das Estatais¹² citada acima), inclusive que impactem em sua carreira, e garantindo a preservação de sua identidade:

Art. 4º-A. [...]

Parágrafo único. Considerado razoável o relato pela unidade de ouvidoria ou correição e procedido o encaminhamento para apuração, ao informante serão asseguradas proteção integral contra retaliações e isenção de responsabilização civil ou penal em relação ao relato, exceto se o informante tiver apresentado, de modo consciente, informações ou provas falsas.

Art. 4º-B. O informante terá direito à preservação de sua identidade, a qual apenas será revelada em caso de relevante interesse público ou interesse concreto para a apuração dos fatos.

Parágrafo único. A revelação da identidade somente será efetivada mediante comunicação prévia ao informante e com sua concordância formal.

Art. 4º-C. Além das medidas de proteção previstas na Lei n° 9.807, de 13 de julho de 1999, será assegurada ao informante proteção contra ações ou omissões praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar, tais como demissão arbitrária, alteração injustificada de funções ou atribuições, imposição de sanções, de prejuízos remuneratórios ou materiais de qualquer espécie, retirada de benefícios, diretos ou indiretos, ou negativa de fornecimento de referências profissionais positivas.

§ 1º A prática de ações ou omissões de retaliação ao informante configurará falta disciplinar grave e sujeitará o agente à demissão a bem do serviço público.

§ 2º O informante será ressarcido em dobro por eventuais danos materiais causados por ações ou omissões praticadas em retaliação, sem prejuízo de danos morais. [...]

¹¹ BRASIL, Lei n° 13.608, de 10 de janeiro de 2018. Dispõe sobre o serviço telefônico de recebimento de denúncias e sobre recompensa por informações que auxiliem nas investigações policiais; e altera o art. 4º da Lei n° 10.201, de 14 de fevereiro de 2001, para prover recursos do Fundo Nacional de Segurança Pública para esses fins.

¹² Ver artigo 9º, §1º, inciso IV, da Lei n° 13.303/2016.

Uma interessante previsão, que merece destaque, diz respeito à possibilidade de premiação ao informante:

Art. 4º-C. [...]

§ 3º Quando as informações disponibilizadas resultarem em recuperação de produto de crime contra a administração pública, poderá ser fixada recompensa em favor do informante em até 5% (cinco por cento) do valor recuperado.

(Grifou-se)

Como se vê, a legislação em tela trouxe relevantes previsões sobre o informante, que, no âmbito das empresas estatais, devem se somar ao já previsto em seus Códigos de Conduta e de Ética.

5. Conclusão

Pelo exposto, pode-se afirmar que quando se tratam de empresas estatais, a temática dos Whistleblowers e da Justiça Negociada deve ser discutida em vista das previsões de seus Códigos de Conduta e Ética.

Os exemplos trazidos no decorrer deste trabalho demonstram como as estatais cobrem essa matéria, notadamente em relação ao dever de seus empregados de denunciarem as práticas incorretas que tiverem notícia e a proteção conferida aos denunciantes de boa-fé. Ademais, a norma aplicável aos dirigentes dessas empresas caminha no mesmo sentido, ao prever disposições similares.

A tais previsões, de natureza jurídica interna, devem se somar as já previstas na Lei nº 13.303/2016 e as ora incluídas pela recém-sancionada Lei nº 13.964/2019, que, com intuito de aperfeiçoar a legislação penal e processual penal, trouxe regra específica para as empresas estatais quando se tratam de canais de denúncias e proteção aos informantes de boa-fé.

As empresas estatais deverão revisitar seus Códigos de Conduta e Ética com vistas a, se for o caso, adequá-los às mais novas previsões legais.

Quando se tratam de empresas estatais, seus códigos de conduta e de ética, como regra, preveem expressamente para o empregado o dever de denunciar os ilícitos que tiver conhecimento.

Os mesmos códigos trazem garantias de preservação do anonimato e do sigilo e de medidas para evitar retaliações e represálias contra os denunciante.

6. Referências

BRASIL, Controladoria-Geral da União, Programa de Integridade Diretrizes para Empresas Privadas. Disponível em <<https://www.cgu.gov.br/Publicacoes/etica-e-integridade/arquivos/programa-de-integridade-diretrizes-para-empresas-privadas.pdf>> Acesso em 27/12/2019.

BRASIL. Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994. Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal.

BRASIL. Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências.

BRASIL, Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016. Dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

BRASIL, Lei nº 13.608, de 10 de janeiro de 2018. Dispõe sobre o serviço telefônico de recebimento de denúncias e sobre recompensa por informações que auxiliem nas investigações policiais; e altera o art. 4º da Lei nº 10.201, de 14 de fevereiro de 2001, para prover recursos do Fundo Nacional de Segurança Pública para esses fins.

BRASIL, Lei nº 13.964, de 24 de dezembro de 2019. Aperfeiçoa a legislação penal e processual penal.