

MARIA EDUARDA CORTELETTI PEREIRA CARDOSO

**CORRUPÇÃO E SEUS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO: NOVAS PERSPECTIVAS**

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO
ORIENTADOR: Dr. NELSON MANNRICH

**UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE DIREITO
SÃO PAULO**

2019

MARIA EDUARDA CORTELETTI PEREIRA CARDOSO

**CORRUPÇÃO E SEUS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO: NOVAS PERSPECTIVAS**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Direito, na área de concentração de Direito do Trabalho, sob a orientação do Professor Doutor Nelson Mannrich.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

FACULDADE DE DIREITO

SÃO PAULO

2019

Banca Examinadora

Ao Deus que habita em mim, que me sintoniza com minha fonte energética interna e me conecta à minha unidade essencial.

AGRADECIMENTOS

Ao meu orientador, com admiração, por todo o suporte e incentivo. Agradeço por compartilhar com seus orientandos um conhecimento racional e humanitário. Sua confiança na minha pesquisa e em minha competência profissional foram indispensáveis para a conclusão desse processo.

Ao professor Marcelo Zenkner, pelo exemplo profissional e por ter me introduzido ao futuro quando ele não era uma perspectiva.

Ao professor Carlos Henrique Bezerra Leite, por fazer de cada aula um concerto musical e por sempre incentivar seus alunos a buscarem uma ideologia melhor para esse mundo.

À minha mãe, por me ensinar que assim como uma vida feita apenas de sonhos é vazia, uma vida sem sonhos leva à mediocridade.

Ao meu pai, uma das pessoas mais incríveis que eu conheço, pela leveza, pela sabedoria e pela humanidade. Meu porto seguro.

À minha irmã, pelo suporte nas discussões criminais e na visão social. Pelas cores e sorrisos, pelo companheirismo e por ser minha confidente de sonhos.

À minha avó Arlete, sempre decidida a se reinventar. Faz do mundo sua pista de dança. Nunca precisou sambar sozinha.

Ao Alessandro, pelo apoio, pela inspiração e, principalmente, por ser meu veneno “antimonotonia”.

Ao Michel Sancovski pela compreensão e incentivo aos estudos. À Camila Steinhoff, por me mostrar que a atuação profissional pode ser humana.

A todos que, de algum modo, contribuíram para o desenvolvimento deste estudo, pois o presente trabalho vai além dos anos de estudo na Faculdade de Direito da Universidade de

São Paulo, visto que é fruto de pesquisa e de percepção da corrupção enquanto fenômeno ao longo da minha trajetória pessoal e profissional. A escrita dessa dissertação não encerra a pesquisa, mas funciona como um importante marco de consolidação do conhecimento. Mais importante do que a conclusão do processo de pesquisa foi o caminho percorrido, os ensinamentos acumulados e o contato com todas as pessoas que, de alguma forma, auxiliaram nessa busca.

“Que nada nos defina, que nada nos sujeite. Que a liberdade seja a nossa própria substância, já que viver é ser livre.” (Simone de Beauvoir)

“A mente é tudo. O que você pensa, você se torna.” (Siddhartha Gautama)

RESUMO

CORTELETTI, Maria Eduarda. **Corrupção e seus impactos nas relações de trabalho:** novas perspectivas. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2019.

O enrijecimento da legislação no combate à corrupção, fruto do contexto político nacional e internacional, provocou uma série de repercussões nas mais diversas áreas do direito. Nesse contexto, o estudo do fenômeno corruptivo não está dissociado das relações de trabalho. O presente trabalho busca identificar quais foram as repercussões que a Lei nº 12.846/13, conhecida como Lei Anticorrupção Empresarial, ocasionou para as relações entre empregado e empregador. Nesse intuito, serão analisadas três importantes marcos da Lei nº 12.846/13 à luz do direito do trabalho: (i) previsão da responsabilização objetiva da pessoa jurídica; (ii) programas de integridade como fator a ser levado em consideração no momento da aplicação da sanção; e (iii) incentivos à cooperação com o Poder Público no âmbito das investigações. Além disso, serão analisados aspectos do direito do trabalho que emergem no âmbito da implementação de um programa de integridade empresarial e condução de investigações internas para apuração de atos de corrupção.

Palavras-chave: Lei Anticorrupção Empresarial. Direito do Trabalho. Programa de integridade. Ética empresarial.

ABSTRACT

CORTELETTI, Maria Eduarda. **Corruption and its impacts on labor relations: new perspectives.** Master's Degree. Faculty of Law, University of São Paulo. São Paulo, 2019.

The national and international political context contributed to the increase of legislation against corruption, which has caused repercussions in different practices of law. In this context, the analysis of corruption as a phenomenon cannot be dissociated from labor relations. This paper seeks to identify the repercussions of Law no. 12,846/13, known as the Clean Company Act, in the relationships between employee and employer. To this end, three important topics of Law no. 12.846/13 will be analyzed through the perspective of labor laws and relations: (i) provisions on strict liability applicable to legal entities; (ii) compliance programs as a factor to be taken into account to determine the measure of the sanction; and (iii) incentives to cooperate with Public Authorities within investigations. Furthermore, this paper will also analyze aspects of labor law that emerge at the time of implementing a compliance program and conducting internal investigations will also be analyzed.

Keywords: Clean Company Act. Labor Law. Compliance program. Business ethics.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AGU – Advocacia-Geral da União

CADE – Conselho Administrativo de Defesa Econômica

CGU – Controladoria-Geral da União

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

DOJ – *U.S. Department of Justice*

EUA – Estados Unidos da América

FCPA – *Foreign Corrupt Practices Act*

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

Lei nº 8.429/92 – Lei de Improbidade Administrativa

Lei nº 8.666/93 – Lei de Licitações e Contratos

Lei nº 10.149/2000 – Lei Antitruste

Lei nº 12.846/13 – Lei Anticorrupção Empresarial

OCDE – Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico

OEA – Organização dos Estados Americanos

ONU – Organização das Nações Unidas

SEC – *U.S. Securities and Exchange Commission*

STF – Supremo Tribunal federal

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1 CORRUPÇÃO: CONSIDERAÇÕES GERAIS E PREMISSAS	17
1.1 CONCEITO DE CORRUPÇÃO	17
1.2 CONTEXTO BRASILEIRO: TRAÇOS DO BRASIL COLÔNIA	21
1.3 NOVA CONJUNTURA ANTICORRUPÇÃO	25
1.4 PRINCIPAIS NORMAS RELACIONADAS À CORRUPÇÃO NO BRASIL	31
1.4.1 Código Penal Brasileiro	33
1.4.2 Lei de Improbidade	35
1.4.3 Lei Anticorrupção Empresarial	39
2 CORRUPÇÃO, CONTRATO DE TRABALHO E ÉTICA CORPORATIVA	44
2.1 ÉTICA E DISCERNIMENTO	44
2.2 ÉTICA E BOA FÉ CONTRATUAL	50
2.2.1 Contratualistas e a modernidade	50
2.2.2 Direito contratual e o modelo “reliberalizante”	54
2.2.3 Direito contratual no Código Civil de 2002: uma nova perspectiva	57
2.3 BOA-FÉ NO CONTRATO DE TRABALHO E ÉTICA CORPORATIVA .	60
3 CORRUPÇÃO E DIREITO DO TRABALHO	68
3.1 CORRUPÇÃO E CONTEXTO LABORAL	68
3.2 INOVAÇÕES DA LEI Nº 12.846/13	69
3.2.1 Responsabilização	70
3.2.1.1 Responsabilidade civil	71
3.2.1.2 Responsabilidade objetiva e subjetiva	73
3.2.1.3 Responsabilidade objetiva na Lei nº 12.846/13	76
3.2.1.4 Responsabilidade objetiva na Lei nº 12.846/13 e relações de trabalho.....	80
3.2.2 Programas de integridade	88
3.2.2.1 Terceiros e programas de integridade	90
3.2.2.2 Programa de integridade e relações de trabalho	92

3.2.2.2.1 Perfil ético e histórico criminal	92
3.2.2.2.2 Programa de integridade: prevenção ou punição?	99
3.2.3 Acordo de leniência	100
3.2.3.1 Acordo de leniência na Lei nº 12.846/13	101
3.2.3.2 Acordo de leniência e as relações de trabalho	106
4 CORRUPÇÃO NAS EMPRESAS	114
4.1 PONTO DE PARTIDA: ANÁLISE DE RISCOS	114
4.2 PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E ORDENS ILÍCITAS	118
4.2.1 Dever do empregado de se recusar a cumprir ordens ilícitas	118
4.2.2 Limitação ao poder diretivo	123
4.3 VINCULAÇÃO DO EMPREGADO ÀS NORMAS INTERNAS	125
4.3.1 Código de ética e conduta e responsabilidade social da empresa	127
4.3.2 Direito do empregado à comunicação e ao treinamento	131
4.4 CANAL DE DENÚNCIA E PROTEÇÃO AO DENUNCIANTE	132
5 INVESTIGAÇÕES INTERNAS E SEUS IMPACTOS NA EXECUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	136
5.1 DIREITO À INTIMIDADE E INVESTIGAÇÕES INTERNAS	136
5.2 CONTRATO DE TRABALHO E INVESTIGAÇÕES INTERNAS	145
5.2.1 Empregador e investigações internas	147
5.2.2 Afastamento do empregado durante a investigação	154
5.2.3 Empregado envolvido no ato ilícito	166
5.2.3.1 Sanções disciplinares	167
5.2.3.2 Justa causa no contexto investigativo	169
5.2.3.2.1 Justa causa: conceito e hipóteses	169
5.2.3.2.2 Corrupção e justa causa	175
5.2.3.2.3 Requisitos da justa causa e investigações internas	177
5.2.3.3 Resilição unilateral pelo empregador	180
CONSIDERAÇÕES FINAIS	182
REFERÊNCIAS	185

INTRODUÇÃO

Em agosto de 2013, em um contexto de desenvoltura de instrumentos normativos especiais de combate à corrupção, foi promulgada no Brasil a Lei nº 12.846/13, conhecida como Lei Anticorrupção Empresarial, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública nacional e estrangeira.

A promulgação da Lei Anticorrupção Empresarial reflete, como consequência do momento histórico vivenciado pelo Brasil, a busca por uma sociedade mais justa e, de fato, democrática. Afinal, o Direito, assim como outras estruturas sociais, não pode ser interpretado sem levar em consideração os contextos político, econômico e social dos quais faz parte, além do conjunto de normas que o compõem.

O ordenamento jurídico, para ser assimilado em sua completude, deve ser analisado de forma sistemática, a partir da compreensão dos bens jurídicos imediatos e mediatos tutelados pela norma.

Por se tratar de um sistema, o estudo e a compreensão do Direito não podem estar dissociados das estruturas normativas como um todo e das estruturas sociais que o permeiam. Além disso, não se pode negar que o estudo da corrupção deve abordar a análise das relações sociais no âmbito da Lei nº 12.846/13, mesmo porque a corrupção é complexa e multidisciplinar, devendo ser interpretada como um fenômeno com várias dimensões. Uma dessas dimensões, no contexto da promulgação da Lei Anticorrupção Empresarial, é a sua importância como mecanismo para a efetivação da responsabilidade social da empresa no contexto trabalhista e social.

Não se pode negar que progresso e desenvolvimento devem estar associados à concretização de princípios fundamentais, como valores sociais e éticos preestabelecidos. Com efeito, o combate à corrupção tem-se mostrado um importante mecanismo propulsor de desenvolvimento econômico e social sustentável.

Como fenômeno, a corrupção pode fazer parte do contexto laboral, razão pela qual, quando o direito tutela o combate à corrupção, há repercussões para as relações de trabalho. Como

o ordenamento jurídico deve ser compreendido de forma sistemática, com a entrada em vigor da Lei Anticorrupção Empresarial, é importante analisar as repercussões dessa Lei nas relações laborais. Os aspectos trabalhistas são elementos relevantes para a compreensão do panorama do ato corruptivo. Afinal, a compreensão desse fenômeno é importante para implementação de um ambiente de integridade empresarial e de combate à corrupção.

Assim, a presente dissertação, a partir de um viés hipotético dedutivo, irá verificar a relação da corrupção com o ambiente corporativo e quais foram as repercussões da Lei nº 12.846/13 nas relações de trabalho. À luz desse propósito, parte-se da premissa geral de que, no ambiente corporativo, há ocorrência de atos de corrupção. Deste modo, a dissertação analisará a hipótese de que existem reflexos da Lei nº 12.846/13 nas relações de trabalho.

Para realização dessa análise, serão examinados os principais temas de corrupção que advêm da referida Lei e que têm relação com o Direito do Trabalho. Com isso, pretende-se verificar se a responsabilização do empregador, por atos de corrupção de seus empregados, independentemente de dolo ou de culpa, trouxe impactos para as relações de trabalho. A pesquisa desenvolvida também tem como escopo estabelecer o paralelo entre os programas de integridade, previstos na Lei Anticorrupção Empresarial, e o mundo do trabalho.

Convém examinar, portanto, aspectos práticos do acordo de leniência para a relação entre empregado e empregador, identificando sob qual viés a indicação dos demais envolvidos da infração pode ser controversa. Além disso, serão analisadas questões trabalhistas que decorrem da condução de investigações internas para apuração da prática de atos lesivos à Administração Pública nacional e estrangeira.

A presente dissertação não se aterá apenas à discussão teórica, mas também a aspectos da Lei Anticorrupção Empresarial relacionados à sua aplicação prática, a fim de tecer uma teoria que atenda ao atual contexto de integração e de globalização empresarial.

Como aporte teórico, serão analisadas doutrina, jurisprudência e legislação nacional e de outros países acerca do assunto. Serão abordados principalmente aspectos da legislação e da doutrina dos Estados Unidos da América – em razão do *Foreign Corrupt Practices Act* (FCPA) de 1977 – e do Reino Unido – em razão do *UK Bribery Act* de 2010 – por serem países precursores em termos de legislação estrangeira de combate à corrupção. A seleção

desses países se justifica por possuírem importantes diplomas estrangeiros de combate à corrupção, o que permite a identificação da motivação de inovações trazidas pela Lei nº 12.846/13 e a compreensão sobre a aplicabilidade desses diplomas normativos.

Ademais, muitas empresas brasileiras, além de sujeitas à Lei Anticorrupção Empresarial, também estão no âmbito de jurisdição do FCPA e do *UK Bribery Act*, o que contribui para a finalidade prática desta dissertação.

Em relação a determinados assuntos de Direito do Trabalho relacionados ao âmbito de aplicação da Lei Anticorrupção Empresarial, por se tratar de temática ainda recente no Brasil, além dos EUA e do Reino Unido, serão analisadas doutrina e jurisprudência de outros países, como Argentina, Canadá, França e Espanha.

Observe-se que não serão enfrentadas ou aprofundadas determinadas discussões conceituais ou institutos do Direito do Trabalho, como suspensão e interrupção contratual e justa causa. No entanto, alguns aspectos relevantes e indispensáveis para compreensão e composição das discussões abordadas serão objeto de análise, em razão da importância da delimitação conceitual e teórica para a consolidação de premissas.

A estruturação do presente trabalho, portanto, parte de uma abordagem geral, com o exame dos aspectos da corrupção na condição de fenômeno e da corrupção no contexto corporativo, para uma abordagem mais específica, analisando-se a relação da corrupção com o Direito do Trabalho, a partir do estudo das repercussões que a Lei Anticorrupção Empresarial ocasionou nas relações de trabalho.

O primeiro capítulo é destinado a assuntos introdutórios e centrais para o desenvolvimento da dissertação, como delimitação do conceito de corrupção, análise da corrupção no contexto de formação do estado brasileiro, contexto histórico e econômico que deu ensejo ao enrijecimento da legislação de combate à corrupção no mundo e principais normas relacionadas ao combate à corrupção no Brasil. Trata-se de capítulo voltado à exposição do tema a ser desenvolvido e suas limitações.

O segundo capítulo ocupa-se da análise da função social do contrato, como pilar da nova teoria contratual, e da transposição desse modelo para o Direito do Trabalho. Assim, serão

analisados aspectos da ética e da boa-fé contratual, na perspectiva de determinados filósofos contratualistas, para melhor compreensão da importância da boa-fé no contrato de trabalho e da ética corporativa.

O terceiro capítulo tem como enfoque aspectos da Lei Anticorrupção Empresarial que trouxeram novas repercussões para as relações de trabalho, com a análise do cenário de incidência da Lei Anticorrupção Empresarial no Direito do Trabalho e a delimitação dos aspectos da Lei que merecem relevo. Com efeito, serão analisadas quais foram as repercussões ocasionadas pela previsão: (i) da responsabilização objetiva da pessoa jurídica no âmbito da Lei Anticorrupção Empresarial para as relações de trabalho; (ii) dos programas de integridade como fator a ser levado em consideração no momento da aplicação da sanção; e (iii) dos incentivos à cooperação com o Poder Público no âmbito das investigações.

O quarto capítulo é voltado à análise de aspectos do programa de integridade empresarial que são relevantes para o Direito do Trabalho, como a importância da elaboração de uma análise de riscos, o poder diretivo do empregador e as ordens ilícitas, a vinculação dos empregados às normas internas da empresa e o consequente direito do empregado de receber treinamentos, além da importância de um canal de denúncias para garantir a efetividade do programa de integridade.

O quinto e último capítulo versa sobre as repercussões das investigações internas em determinados aspectos do Direito do Trabalho, como os limites da investigação no que tange ao direito à intimidade do empregado, possíveis consequências da investigação para o contrato de trabalho e, se apurada a ocorrência do ato lesivo, quais são as potenciais sanções disciplinares aplicáveis ao empregado envolvido.

Por fim, serão tecidas as conclusões do trabalho, a partir do desenvolvimento da pesquisa e do aprofundamento no tema, com a consolidação dos principais aspectos tratados ao longo da dissertação.

Esta dissertação é fruto da necessidade de aproximar o Direito, na condição de ciência, do combate à corrupção na prática e da compreensão do contexto do qual o fenômeno corruptivo faz parte. Trata-se de uma busca por sanar um lapso existente na intercessão entre as áreas

do Direito. A promulgação da Lei nº 12.846/13 foi um importante marco no combate à corrupção no Brasil. No entanto, tão importante quanto a existência e a validade da norma é a sua eficácia. Para que a Lei Anticorrupção Empresarial alcance o objetivo por ela proposto, deve ser interpretada de forma sistemática e aproximada dos atores sociais - empregado e empregador.

1 CORRUPÇÃO: CONSIDERAÇÕES GERAIS E PREMISSAS

Antes de analisar as repercussões da Lei Anticorrupção Empresarial nas relações de trabalho, é importante estabelecer as premissas conceituais e históricas para a contextualização da corrupção na condição de fenômeno mundial.

A corrupção possui diversos vieses conceituais e abordagens políticas, econômicas e sociais. Para consolidar as linhas da presente análise, é importante definir o conceito de corrupção que será adotado e tecer breves considerações em relação às abordagens históricas da corrupção, principalmente voltadas ao seu tratamento legislativo no Brasil.

1.1 CONCEITO DE CORRUPÇÃO

A palavra corrupção é de difícil conceituação, tendo em vista as diversas conotações e interpretações atribuídas ao termo, que variam a depender do tempo, do lugar e da área de conhecimento¹. Com efeito, o que se pretende é tecer breves considerações doutrinárias e legislativas no intuito de estabelecer o conceito de corrupção que será adotado para os fins desta dissertação.

Ao versar sobre o conceito de corrupção, Robert Klitgaard² estabelece que o termo é relativo, variando de uma sociedade para outra, de modo que o que é ilegal em determinado país ou cultura pode não ser em outro. Segundo Michael Johnston³, em diversos países, a discussão em relação a quem decide o sentido do termo corrupção é inclusive um aspecto central da vida política, de modo que definições seriam uma questão de longo debate.

Na sua origem etimológica, o termo corrupção “deriva do latim *rumpere*, equivalente a romper, dividir, gerando o vocábulo *corrumpere*, que, por sua vez, significa deterioração,

¹ ROSE-ACKERMAN, Susan; PALIFKA, Bonnie. **Corruption and Government: Causes, Consequences, and Reform**. 2. ed. New York: Cambridge University Press, 2016.

² KLITGAARD, Robert. **Controlling Corruption**. Berkeley: University of California Press, 1988.

³ JOHNSTON, Michael. **Syndromes of Corruption: Wealth, Power, and Democracy**. Cambridge: University Press, 2005, p. 10.

depravação, alteração, sendo largamente coibida pelos povos civilizados”⁴.

Assim, a corrupção, segundo Robertson e Nichols⁵, no sentido mais básico e de senso comum do termo, consiste na transformação de algo que está em um bom estado para um estado ruim, seja no sentido funcional ou moral.

Para os autores citados⁶, a corrupção existe de diversas formas, tais como – desvio de verba, furto, extorsão e nepotismo. No entanto, de todas as formas de corrupção a que mais é identificada com o uso do termo, em geral, é o suborno, que consiste em apenas um dos sentidos da corrupção. Suborno envolve relação de troca. Pode ser definido como abuso ou utilização indevida de uma relação de poder ou de confiança, visando a determinada vantagem.

Ao conceituar o termo, Friedrich⁷ fala na sua correlação com o interesse público, estabelecendo que a corrupção ocorre quando um detentor de poder é acusado de cometer determinado ato que gere um benefício próprio e, em detrimento, ocasiona dano ao interesse público.

O Banco Mundial⁸, em suas “Diretrizes sobre Prevenção e Combate à Fraude e à Corrupção no Financiamento de Programas para Resultados”, distingue fraude de corrupção. Neste estudo, vamos nos ater à definição de corrupção. A “prática corrupta” é definida pelo Banco Mundial como o ato de “oferecer, dar, receber ou solicitar, direta ou indiretamente, qualquer coisa de valor para influenciar de maneira imprópria as ações de outra parte”⁹.

⁴ GARCIA, Emerson. A Corrupção. Uma visão jurídico-sociológica. **Revista da EMERJ**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 26, 2004. Disponível em: <http://www.tjrj.jus.br/institucional/dir_gerais/dgcon/pdf/artigos/direi_const/a_corrupcao_uma_visao.pdf>. Acesso em: 24 abr. 2016.

⁵ NICHOLS, Philip M.; ROBERTSON, Diana. **Thinking about bribery**. Cambridge: Cambridge University Press, 2017, p. 2-5.

⁶ NICHOLS, Philip M.; ROBERTSON, Diana. **Thinking about bribery**. Cambridge: Cambridge University Press, 2017.

⁷ FRIEDRICH, Carl J. Corruption Concepts in Historical Perspective. In: HEIDENHEIMER, Arnold J.; JOHNSTON, Michael. **Political Corruption: Concepts & Contexts**. 3. ed. New Jersey: Transaction Publishers, 2002, p. 15-23.

⁸ THE WORLD BANK. **Diretrizes sobre Prevenção e Combate à Fraude e à Corrupção no Financiamento de Programas para Resultados**. Trad. não oficial do original em inglês. Datado de 1º de fevereiro de 2012 e revisado em 10 de julho de 2015. Disponível em: <<https://www.worldbank.org/pt/country/brazil/brief/guidelines-preventing-combating-fraud-corruption-program-for-results-financing>>. Acesso em: 01 jul. 2019.

⁹ THE WORLD BANK. **Diretrizes sobre Prevenção e Combate à Fraude e à Corrupção no Financiamento de Programas para Resultados**. Trad. não oficial do original em inglês. Datado de 1º de fevereiro de 2012 e revisado em 10 de julho de 2015. Disponível em:

Nesse sentido, também estabelece Michael Johnston¹⁰ que “a corrupção envolve o abuso de uma relação de confiança, geralmente envolvendo poder público, para benefício privado que, muitas vezes, mas nem sempre, vem na forma de dinheiro”.

No ordenamento jurídico brasileiro, o termo corrupção é mencionado no Decreto-lei nº 2.848 (“Código Penal”), sendo a corrupção um dos crimes contra a administração pública. O Código Penal aponta as figuras típicas da corrupção passiva e ativa, respectivamente, nos artigos 317 e 333.

Embora a Lei Anticorrupção Empresarial tenha como objeto a corrupção¹¹, não faz menção ao termo¹². Ao versar sobre os atos lesivos à administração pública nacional ou estrangeira, no seu artigo 5º, a conceituação adotada pela Lei nº 12.846/13, além de ampliar figuras típicas que já faziam parte da tutela da Administração Pública, estabelece novas hipóteses de irregularidades, de modo que “nitidamente se busca enfrentar a casuística dos problemas de corrupção vivenciados no país”¹³.

Por isso, diz-se que a Lei Anticorrupção Empresarial adota a conceituação amplificativa, ao estabelecer “ora [ora] figuras típicas (em sentido lato) já conhecidas na legislação que tutela a Administração Pública [...] ora cria novas hipóteses de irregularidades”¹⁴.

<<https://www.worldbank.org/pt/country/brazil/brief/guidelines-preventing-combating-fraud-corruption-program-for-results-financing>>. Acesso em: 01 jul. 2019.

¹⁰ JOHNSTON, Michael. **Syndromes of Corruption: Wealth, Power, and Democracy**. Cambridge: University Press, 2005, p. 11. Para conferir credibilidade, segue texto original: “corruption involves the abuse of a trust, generally one involving public power, for private benefit which often, but by no means always, comes in the form of money”.

¹¹ PIMENTEL FILHO, André. Comentários aos artigos 1º ao 4º da Lei Anticorrupção. In: SOUZA, Jorge Munhós; QUEIROZ, Ronaldo Pinheiro de (Org.). **Lei anticorrupção e temas de compliance**. 2. ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2016.

¹² A única disposição com a palavra “corrupção” na Lei nº 12.846/13 é a que faz referência à Convenção sobre o Combate da Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais: “Art. 9º Competem à Controladoria-Geral da União - CGU a apuração, o processo e o julgamento dos atos ilícitos previstos nesta Lei, praticados contra a administração pública estrangeira, observado o disposto no Artigo 4 da Convenção sobre o Combate da Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais, promulgada pelo Decreto nº 3.678, de 30 de novembro de 2000”.

¹³ PIMENTEL FILHO, André. Comentários aos artigos 1º ao 4º da Lei Anticorrupção. In: SOUZA, Jorge Munhós; QUEIROZ, Ronaldo Pinheiro de (Org.). **Lei anticorrupção e temas de compliance**. 2. ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2016.

¹⁴ PIMENTEL FILHO, André. Comentários aos artigos 1º ao 4º da Lei Anticorrupção. In: SOUZA, Jorge Munhós; QUEIROZ, Ronaldo Pinheiro de (Org.). **Lei anticorrupção e temas de compliance**. 2. ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2016, p. 49.

Para definição da terminologia a ser adotada, é importante diferenciar o objetivo de uma definição geral de uma definição legal. Quanto à definição geral, “é útil para aqueles que estudam a corrupção como um fenômeno”; enquanto a definição legal deve “fornecer orientação para as pessoas que operam sob essas leis com precisão suficiente para que essas pessoas possam determinar que tipos de atos são ou não permitidos”¹⁵. Uma definição geral, nesse contexto, apenas “precisa descrever suficientemente o fenômeno para seu estudo e permitir que pessoas em diferentes jurisdições consigam estabelecer um padrão de comunicação”¹⁶.

Para a proposta desta dissertação, não é possível a adoção do conceito de corrupção equivalente ao tipo penal de corrupção previsto no Código Penal Brasileiro, visto que a aceção do termo corrupção seria pouco abrangente. A conceituação de corrupção, de forma limitada, excluiria da abordagem determinados atos lesivos dispostos na Lei Anticorrupção Empresarial.

Como se pretende explorar as consequências sociais e econômicas da legislação anticorrupção no âmbito do Direito do Trabalho, será adotado um conceito mais amplo de corrupção.

Diante disso, corrupção será compreendida tal como definido pela Transparência Internacional¹⁷, como “o abuso de poder confiado a alguém para obtenção de ganho privado”. Trata-se do uso indevido de atribuições para obtenção de benefícios privados.

¹⁵ NICHOLS, Philip M.; ROBERTSON, Diana. **Thinking about bribery**. Cambridge: Cambridge University Press, 2017, p. 4 e 5. Para conferir credibilidade, segue texto original: “It is important to differentiate this general definition of bribery from a legal definition. A general definition is meant to be useful to those who study corruption as a phenomenon. Bribery does violate the laws of every jurisdiction in the world, but legal definitions by their very nature, must be far more precise and circumscribed. Legal definitions must provide guidance for the people operating under those laws with enough precision that those people can determine what kinds of acts are and are not allowed. A general definition, on the other hand, only needs to describe the phenomenon sufficiently for its study and allow people in different legal jurisdictions to speak to one another.”

¹⁶ NICHOLS, Philip M.; ROBERTSON, Diana. **Thinking about bribery**. Cambridge: Cambridge University Press, 2017, p. 4 e 5. Para conferir credibilidade, segue texto original: “It is important to differentiate this general definition of bribery from a legal definition. A general definition is meant to be useful to those who study corruption as a phenomenon. Bribery does violate the laws of every jurisdiction in the world, but legal definitions by their very nature, must be far more precise and circumscribed. Legal definitions must provide guidance for the people operating under those laws with enough precision that those people can determine what kinds of acts are and are not allowed. A general definition, on the other hand, only needs to describe the phenomenon sufficiently for its study and allow people in different legal jurisdictions to speak to one another.”

¹⁷ TRANSPARÊNCIA INTERNACIONAL. **Perguntas Frequentes**: O que é corrupção?. Disponível em: <<https://transparenciainternacional.org.br/quem-somos/perguntas-frequentes/>>. Acesso em: 01 jul. 2019.

1.2 CONTEXTO BRASILEIRO: TRAÇOS DO BRASIL COLÔNIA

“Dormia a nossa Pátria-mãe tão distraída, sem perceber que era subtraída em tenebrosas transações.” (CHICO BUARQUE DE HOLANDA)

Já em 1929, Graciliano Ramos¹⁸ preconizava “a abençoada canalhice, preciosa para quem a pratica, mais preciosa ainda para os que della se servem como assumpto invariavel; ha quem não comprehenda que um acto administrativo seja isento da idéa de lucro pessoal” (*sic*).

Explorar as raízes da corrupção na história do Brasil é relevante para compreensão da corrupção como fenômeno atual no mundo jurídico. No entanto, a análise histórica é apenas ponto de partida, já que “as instituições, as percepções culturais, a própria definição do que constitui corrupção se movem ao longo do tempo”¹⁹.

Para compreensão dessa mudança da concepção de corrupção ao longo do tempo, é importante estabelecer breve panorama da corrupção, no contexto brasileiro. Deste modo, será feito um corte histórico para análise do período colonial, por consistir no período de consolidação de uma organização estatal mais bem-delineada e que influenciou, de forma mais incisiva, a solidificação de uma cultura nacional.

Os demais períodos históricos, ainda que importantes para compreensão da corrupção na história do Brasil, não influenciaram, de forma tão categórica, o seu enraizamento como no período colonial. Foi no Brasil-colônia que o terreno foi sedimentado.

Para colonizar as terras brasileiras, a Coroa portuguesa organizou uma expedição levando povoadores para receberem e ocuparem terras não hereditárias para exploração. Os

¹⁸ RAMOS, Graciliano. **Relatório da Prefeitura Municipal de Palmeira dos Índios**. Palmeiras dos Índios, 10 de janeiro de 1929. Disponível em: <https://pt.wikisource.org/wiki/Relatorio_ao_Governador_do_Estado_de_Alagoas>. Acesso em: 20 out. 2018.

¹⁹ FAUSTO, Boris. A corrupção na perspectiva histórica. **O Estado de São Paulo**, Espaço Aberto, 19 jul. 2009. Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/341000/noticia.htm?sequence=1>>.pdf>. Acesso em: 01 mar. 2018.

donatários eram possuidores e não proprietários das terras²⁰.

A Coroa não foi bem-sucedida na tentativa de integração da Colônia à sua economia mercantil. O sistema das capitanias hereditárias fracassou, “em maior ou menor grau, por falta de recursos, desentendimentos internos, inexperiência, ataques de índios”²¹, o que refletiu a precariedade da administração da América lusitana.

Nesse momento, para Helena Regina Lobo da Costa²², já se observa a confusão entre público e privado, no Brasil. O Estado português “transmitiu praticamente todas as funções estatais a particulares, que deveriam desenvolver as capitanias com recursos privados, apesar de não adquirirem direito de propriedade das capitanias”.

Para substituir o sistema das capitanias hereditárias, foi instituído o Governo-geral. Tomé de Sousa foi designado para o cargo de governador-geral, chegando à Bahia com mais de mil pessoas. O Regimento de Tomé de Sousa consistia em instruções escritas, no intuito de garantir a posse e a colonização do território e organizar as rendas da Coroa²³. O período foi marcado pela fixação de centro administrativo para ordenação da Colônia.

Vários escândalos de corrupção ocorreram durante o período dos governadores-gerais. Entre eles, vale citar o caso de Jerônimo Mendonça Furtado, governador da capitania de Pernambuco²⁴. Jerônimo Mendonça Furtado foi deposto pela Câmara de Olinda em 1666, após adquirir grande quantidade de pau-brasil, cujo comércio era monopólio da Coroa, para enviar para Portugal. O Governador, ainda, teria vendido parte da madeira para o comandante da Companhia Francesa das Índias Orientais ancorado no Recife, como condição para fornecimento de água e de alimentação para sua esquadra.

²⁰ FAUSTO, Boris. **História do Brasil**. São Paulo: Edusp, 1996, p. 24. Disponível em: <[http://www.argumento.com.br/cpd/downloads/material_didatico/C3ME/Hist%C3%B3ria%20do%20Brasil%20\(Boris%20Fausto\).pdf](http://www.argumento.com.br/cpd/downloads/material_didatico/C3ME/Hist%C3%B3ria%20do%20Brasil%20(Boris%20Fausto).pdf)>. Acesso em: 01 mar. 2018.

²¹ FAUSTO, Boris. **História do Brasil**. São Paulo: Edusp, 1996, p. 25. Disponível em: <[http://www.argumento.com.br/cpd/downloads/material_didatico/C3ME/Hist%C3%B3ria%20do%20Brasil%20\(Boris%20Fausto\).pdf](http://www.argumento.com.br/cpd/downloads/material_didatico/C3ME/Hist%C3%B3ria%20do%20Brasil%20(Boris%20Fausto).pdf)>. Acesso em: 01 mar. 2018.

²² COSTA, Helena Regina Lobo da. Corrupção na História do Brasil: reflexões sobre suas origens no período colonial. In: DEL DEBBIO, Alessandra; MAEDA, Bruno Carneiro; AYRES, Carlos Henrique da Silva (Coord.). **Temas de Anticorrupção e Compliance**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013, p. 5.

²³ FAUSTO, Boris. **História do Brasil**. São Paulo: Edusp, 1996, p. 26. Disponível em: <[http://www.argumento.com.br/cpd/downloads/material_didatico/C3ME/Hist%C3%B3ria%20do%20Brasil%20\(Boris%20Fausto\).pdf](http://www.argumento.com.br/cpd/downloads/material_didatico/C3ME/Hist%C3%B3ria%20do%20Brasil%20(Boris%20Fausto).pdf)>. Acesso em: 01 mar. 2018.

²⁴ MELLO, Evaldo Cabral de. Pernambuco no Período Colonial. In: AVRITZER, Leonardo et al. (Org.). **Corrupção: ensaios e críticas**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2008.

Além disso, há relatos de que o governador de Pernambuco tenha embolsado parte do montante destinado ao sustento da tropa de linha e tenha se apropriado de “8.000 cruzadas da receita do imposto destinado a pagar o dote de D. Catarina de Bragança, casada com Carlos II, da Inglaterra, e a indenizar os Países Baixos pela perda do Brasil holandês”²⁵.

O governador interino do Rio de Janeiro, João Tavares Roldão, por volta de 1680, foi destituído do poder pelo Conselho Ultramarino. João Tavares Roldão foi acusado de exigir suborno dos capitães de navio que lá ancoravam e se envolviam em alguma irregularidade. Foi ainda acusado de se aproveitar de recursos para construção de uma embarcação para a Coroa. No lugar, construiu uma embarcação para ele próprio²⁶.

Outro caso emblemático foi o de Dom Álvaro Xavier Botelho de Távora, governador da capitania de Goiás, demitido, acusado de corrupção²⁷. Seu sucessor como governador de Goiás, João Manuel de Melo, recebeu instruções que o encarregaram de “fazer abortar o plano de subversão tramado pelos jesuítas e instaurar um processo de corrupção contra o governador demissionário”²⁸.

Com efeito, no Brasil, o surgimento ou o afloramento da corrupção se confunde com o próprio início do seu estabelecimento como Estado²⁹, ou melhor, como sociedade política³⁰. Afinal, a colonização do território brasileiro pela Coroa portuguesa, no final do século XV, foi um dos grandes aliados da institucionalização da corrupção.

As colônias de exploração, cujo uso e domínio territorial tinham como objetivo a exploração

²⁵MELLO, Evaldo Cabral de. Pernambuco no Período Colonial. In: AVRITZER, Leonardo et al. (Org.). **Corrupção: ensaios e críticas**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2008, p. 220 e 221.

²⁶ROMEIRO, Adriana. **Corrupção e poder no Brasil: Uma história, séculos XVI a XVIII**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2017.

²⁷MARTINS, Tarcísio José. **Quilombo do Campo Grande - A História de Minas que se Devolve ao Povo**. Contagem: Santa Clara, 2008, p. 629.

²⁸PALACÍN, Luis. **Subversão e corrupção: um estudo da administração pombalina em Goiás**. Goiânia: Editora da Universidade Federal de Goiás, 1983, p. 7.

²⁹Segundo Dalmo de Abreu Dallari, a criação de Estados de forma derivada pode advir de dois processos, o fracionamento ou a união de Estados. Neste sentido, “tem-se o fracionamento quando uma parte do território de um Estado se desmembra e passa a constituir um novo Estado. Foi este o processo seguido para que os territórios coloniais, ainda existentes neste século, na maioria localizados na África, passassem à condição de unidades independentes e adquirissem o estatuto de Estados”. DALLARI, Dalmo de Abreu. **Elementos de Teoria Geral do Estado**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1998, p. 24.

³⁰DALLARI, Dalmo de Abreu. **Elementos de Teoria Geral do Estado**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1998, p. 22.

dos recursos naturais brasileiros para enriquecimento da metrópole, moldaram os arranjos institucionais do período, consolidando a percepção de que o que é do Estado, no caso, da metrópole, não era do povo.

Com isso, distorceu-se a divisão entre público e privado: o que era público não era visto como parte integrante do que é do povo brasileiro. O enriquecimento da metrópole não significava enriquecimento da sociedade brasileira na condição de coletividade. Desde o princípio, como assevera Darcy Ribeiro³¹, “ao contrário do que ocorre nas sociedades autônomas, aqui o povo não existe para si e sim para outros”.

Ao analisar a formação da sociedade brasileira e seus reflexos, Sérgio Buarque de Holanda³² pondera a dificuldade dos ocupantes de funções públicas de distinguir entre as esferas pública e privada. Enquanto a gestão deveria atender a interesses objetivos, a persecução se relacionava com direitos pessoais, o que afastava a impessoalidade na gestão da coisa pública.

Reflete o autor³³ que apenas, excepcionalmente, é possível dizer que houve, no Brasil, um sistema administrativo e um corpo de funcionários tão somente voltados a interesses e objetivos nele fundados. Ao revés, “é possível acompanhar-se, ao longo de nossa história, o predomínio constante das vontades particulares que encontram ambiente próprio em círculos fechados e pouco acessíveis a uma ordenação impessoal”³⁴.

Os arranjos institucionais coloniais foram estabelecidos pelos portugueses logo após a prematura formação do Estado moderno português, marcado pela “sobreposição de poderes e atribuições entre órgãos do Estado e entre estes e entidades religiosas”³⁵, o que contribuiu para uma organização estatal complexa e confusa.

Não havia regras bem-delineadas sobre quais seriam as funções públicas e suas

³¹ RIBEIRO, Darcy. **O povo brasileiro: a formação e o sentido do Brasil**. 2. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1995, p. 251.

³² HOLANDA, Sérgio Buarque de. **Raízes do Brasil**. 26. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

³³ HOLANDA, Sérgio Buarque de. **Raízes do Brasil**. 26. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

³⁴ HOLANDA, Sérgio Buarque de. **Raízes do Brasil**. 26. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1995, p. 146.

³⁵ COSTA, Helena Regina Lobo da. Corrupção na História do Brasil: reflexões sobre suas origens no período colonial. In: DEL DEBBIO, Alessandra; MAEDA, Bruno Carneiro; AYRES, Carlos Henrique da Silva (Coords.). **Temas de Anticorrupção e Compliance**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013, p. 1-20.

competências. Além disso, a legislação que versava sobre a administração era extremamente desconexa³⁶.

Contribuía para o fomento da corrupção o fato de o ofício público ser identificado como atributo de soberania de titularidade do rei, de modo que a delegação para realização do ofício público era distribuída pela Metrópole com base em “troca de favores e conchavos palacianos”³⁷.

Várias são as fontes que indicam existência de corrupção generalizada por parte dos detentores de poder na Colônia, advindos, mormente, “da complexidade da administração pública, somada à inexistência de fiscalização próxima por parte da Metrópole, além da falta de vinculação dos governadores-gerais com a vida na Colônia”³⁸.

Embora tenha sofrido mudanças com o passar do tempo, seja se sofisticando em determinados aspectos, seja se simplificando em outros, a corrupção continuou enraizada e até mesmo institucionalizada em setores governamentais do país e em práticas da iniciativa privada.

1.3 NOVA CONJUNTURA ANTICORRUPÇÃO

O combate à corrupção teve sua articulação potencializada em razão do contexto histórico e econômico mundial. O direito foi o instrumento por meio do qual os esforços globais anticorrupção começaram a se estruturar. A corrupção passou a ter visibilidade para o direito, quando começou a ser entendida como “fenômeno transnacional que afeta diversas sociedades e economias”³⁹.

³⁶ PRADO JUNIOR, Caio. **Formação do Brasil Contemporâneo: colônia**. São Paulo: Brasiliense/Publifolha, 2000.

³⁷ COSTA, Helena Regina Lobo da. Corrupção na História do Brasil: reflexões sobre suas origens no período colonial. In: DEL DEBBIO, Alessandra; MAEDA, Bruno Carneiro; AYRES, Carlos Henrique da Silva (Coords.). **Temas de Anticorrupção e Compliance**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013, p. 10.

³⁸ COSTA, Helena Regina Lobo da. Corrupção na História do Brasil: reflexões sobre suas origens no período colonial. In: DEL DEBBIO, Alessandra; MAEDA, Bruno Carneiro; AYRES, Carlos Henrique da Silva (Coords.). **Temas de Anticorrupção e Compliance**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013, p. 7.

³⁹ KIM, Shin Jae; MUZZI, Renata; FALCETTA, Giovanini; LONGO, Thaíssa Toledo. Compliance em empresas estatais. Padrões internacionais e legislação brasileira. In: PAULA, Marco Aurélio Borges de; CASTRO, Rodrigo Pironti Aguirre de (coords.). **Compliance, gestão de riscos e combate à corrupção: integridade para o desenvolvimento**. Belo Horizonte: Fórum, 2018, p. 159.

O esforço internacional para regulamentação do combate à corrupção teve como justificativa, principalmente, questões econômicas⁴⁰. A partir do momento em que a corrupção foi detectada como problema concorrencial⁴¹, os organismos internacionais foram pressionados a desenvolver instrumentos legislativos no intuito de coagir os Estados a implementar políticas e legislações destinadas ao combate à corrupção⁴².

O *Foreign Corrupt Practices Act*, editado pelo Congresso norte-americano em 1977, é apontado como precursor do movimento de criminalização de atos de corrupção cometidos por empresas no exterior⁴³.

O FCPA⁴⁴ foi promulgado após a descoberta de um sistema global de corrupção no caso Watergate. A *U.S. Securities and Exchange Commission* (SEC) descobriu que mais de 400 empresas norte-americanas estavam envolvidas em esquemas de pagamento de suborno para funcionários públicos estrangeiros a fim de garantir negócios no exterior. As empresas utilizavam “fundos secretos” para, ilegalmente, financiar campanhas nos EUA e pagar suborno aos funcionários públicos estrangeiros, falsificando seus registros financeiros, no sentido de ocultar os pagamentos.

Nesse contexto, em 1977, utilizando-se da “justificativa de que a corrupção permitia que empresas assegurassem negócios e participação no mercado independentemente do grau de eficiência com que operavam”⁴⁵, foi editado o FCPA.

⁴⁰ SPECK, Bruno Wilhem. O Controle da corrupção como desafio internacional. In: SPECK, Bruno Wilhem (Org.). **Caminhos da Transparência**. Campinas: Unicamp, 2002.

⁴¹ CARVALHO, Paulo Roberto Galvão de. Legislação anticorrupção no mundo: análise comparativa entre a Lei Anticorrupção brasileira, o Foreign Corrupt Practices Act norte-americano e o Bribery Act do Reino Unido. In: SOUZA, Jorge Munhos; QUEIROZ, Ronaldo Pinheiro de (Orgs.). **Lei Anticorrupção**. Salvador: JusPODIVM, 2015, p. 36.

⁴² GLYNN, Patrik; KOBRIN, Stephen; NAIN, Moisés. A globalização da corrupção. In: ELLIOTT, Kimberly Ann (Org.). **A corrupção e a economia global**. Brasília: Editora UNB, 2002, p. 27- 57.

⁴³ NIETO MARTÍN, Adán. La privatización de la lucha contra la corrupción. In: Arroyo Zapatero, Luis-Nieto Martín, Adán (directores). **El Derecho penal económico en la era del compliance**. Valencia: Tirant lo Blanch, 2013, p. 193.

⁴⁴ UNITED STATES. Criminal Division of the U.S. Department of Justice and Enforcement Division of the U.S. Securities and Exchange Commission. **A Resource Guide to the FCPA U.S. Foreign Corrupt Practices Act – FCPA**. 14 nov. 2012. Disponível em: <<https://www.justice.gov/sites/default/files/criminal-fraud/legacy/2015/01/16/guide.pdf>> Acesso em: 27 dez. 2017.

⁴⁵ CARVALHO, Paulo Roberto Galvão de. Legislação anticorrupção no mundo: análise comparativa entre a Lei Anticorrupção brasileira, o Foreign Corrupt Practices Act norte-americano e o Bribery Act do Reino Unido. In: SOUZA, Jorge Munhos; QUEIROZ, Ronaldo Pinheiro de (Orgs.). **Lei Anticorrupção**. 1 ed. Salvador: JusPODIVM, 2015, p. 37.

O FCPA consagrou a necessidade de engajamento do setor privado na luta contra corrupção. De acordo com Martín⁴⁶, o FCPA foi emblemático por causa do seu âmbito de aplicação, restringindo-se à esfera do empresariado⁴⁷, não sendo direcionado ao funcionário público que cometeu o delito. Além da disposição legal relativa à repressão da corrupção internacional, a influência do FCPA se estendeu a todos os tipos de corrupção.

No entanto, de nada adiantava para os EUA, no contexto do mercado internacional, que o pagamento de vantagem indevida para obtenção de negócios fosse coibido nacionalmente, enquanto países como a Alemanha, por exemplo, permitiam inclusive a contabilização dos custos do suborno para dedução de impostos⁴⁸.

Conforme esclarece Paulo Roberto Carvalho⁴⁹, na medida em que a “concorrência entre as empresas americanas para a obtenção de negócios no exterior foi ao menos formalmente atendida pela edição do FCPA, adveio da medida um efeito negativo em relação à disputa entre as empresas americanas e as concorrentes de outros países”. Como os EUA foram o “o primeiro país a adotar, de forma isolada, legislação punitiva de corrupção praticada no exterior, as empresas europeias e asiáticas, que disputavam contratos com as empresas americanas no exterior, passaram a ter a vantagem competitiva de estarem mais livres para obter contratos mediante corrupção”⁵⁰.

⁴⁶ NIETO MARTÍN, Adán. La privatización de la lucha contra la corrupción. In: Arroyo Zapatero, Luis-Nieto Martín, Adán (directores). **El Derecho penal económico en la era del compliance**. Valencia: Tirant lo Blach, 2013, p. 194.

⁴⁷ Estão sujeitos ao FCPA: (i) empresas listadas em bolsa de valores dos Estados Unidos da América ou que atuem no *OTC Market* (um mercado financeiro dos Estados Unidos da América) que tenham dever de reporte à SEC, conhecidos como *U.S. Issuer*; (ii) qualquer indivíduo, cidadão ou residente dos Estados Unidos da América e/ou qualquer empresa constituída sob as leis dos Estados Unidos da América ou que tenha seu principal local de negócios nos Estados Unidos da América, conhecidos como *Domestic Concern*; e (iii) outros indivíduos ou empresas estrangeiras, ainda que não sejam *U.S. Issuer* ou *Domestic Concern* que incidirem em violações às proibições anti-suborno do FCPA no âmbito da jurisdição territorial dos Estados Unidos da América.

⁴⁸ ORGANISATION for Economic Co-operation and Development - OECD. **Update on Tax Legislation on the Tax Treatment of Bribes to Foreign Public Officials in Countries Parties to the OECD Anti Bribery Convention**. Jun. 2011. Disponível em: <<https://www.oecd.org/tax/crime/41353070.pdf>>. Acesso em: 11. ago. 2016.

⁴⁹ CARVALHO, Paulo Roberto Galvão de. Legislação anticorrupção no mundo: análise comparativa entre a Lei Anticorrupção brasileira, o Foreign Corrupt Practices Act norte-americano e o Bribery Act do Reino Unido. In: SOUZA, Jorge Munhos; QUEIROZ, Ronaldo Pinheiro de (Orgs.). **Lei Anticorrupção**. 1 ed. Salvador: JusPODIVM, 2015, p. 37.

⁵⁰ CARVALHO, Paulo Roberto Galvão de. Legislação anticorrupção no mundo: análise comparativa entre a Lei Anticorrupção brasileira, o Foreign Corrupt Practices Act norte-americano e o Bribery Act do Reino Unido. In: SOUZA, Jorge Munhos; QUEIROZ, Ronaldo Pinheiro de (Orgs.). **Lei Anticorrupção**. 1 ed. Salvador: JusPODIVM, 2015, p. 37.

Diante disso, o governo norte-americano pressionou as organizações internacionais para negociação de tratados internacionais que estimulassem as economias de mercado a adotar legislatura similar.

Nessa conjuntura, entrou em vigor, em 15 de fevereiro de 1999, no âmbito da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE)⁵¹, a “Convenção sobre o Combate da Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais”⁵². A Convenção Anticorrupção, da OCDE, foi firmada pelos Estados membros da OCDE, como EUA, França e Reino Unido, e por países não membros, como Brasil e Argentina⁵³.

A Convenção Anticorrupção da OCDE foi ratificada pelo Brasil, em 2000, e promulgada pelo Decreto nº 3.678. Estabelece obrigações legais de criminalização do pagamento de suborno para funcionários públicos estrangeiros em transações comerciais internacionais e prevê medidas para garantir sua efetividade⁵⁴. No seu artigo 2º, a Convenção Anticorrupção da OCDE determina que os signatários tomem as medidas necessárias para responsabilização de pessoas jurídicas pela corrupção de funcionário(s) público(s) estrangeiro(s)⁵⁵.

Além disso, fazem parte desse contexto de cooperação, para integração dos Estados no combate à corrupção, a Convenção Interamericana de Combate à Corrupção, da OEA, e a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção, da ONU. Ambas versam sobre a responsabilização da pessoa jurídica por meio de sanções não penais⁵⁶.

⁵¹ SANTOS, José Anacleto Abduch; BERTONCINI, Mateus; COSTÓDIO FILHO, Ubirajara. **Comentários à Lei 12.846/2013: Lei anticorrupção**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014, p. 110.

⁵² BRASIL. Decreto nº 3.678, de 30 de novembro de 2000. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 01 dez. 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3678.htm>. Acesso em: 08 jan. 2018.

⁵³ CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. **Convenção da OCDE Contra o Suborno Transnacional**. Brasília, 2016. Disponível em: <<http://www.cgu.gov.br/assuntos/articulacao-internacional/convencao-da-ocde/arquivos/cartilha-ocde-2016.pdf>>. Acesso em: 08 jan. 2018.

⁵⁴ ORGANISATION for Economic Co-operation and Development – OECD. **Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions**. 2011. Disponível em: <<http://www.oecd.org/corruption/oecdantibriberyconvention.htm>>. Acesso em: 08 jan. 2018.

⁵⁵ ORGANISATION for Economic Co-operation and Development – OECD. **Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions**. 2011. Disponível em: <<http://www.oecd.org/corruption/oecdantibriberyconvention.htm>>. Acesso em: 08 jan. 2018.

⁵⁶ SANTOS, José Anacleto Abduch; BERTONCINI, Mateus; COSTÓDIO FILHO, Ubirajara. **Comentários à Lei 12.846/2013: Lei anticorrupção**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014, p. 111.

A Convenção Interamericana de Combate à Corrupção foi firmada em 1996 e promulgada pelo Brasil, em outubro de 2002, pelo Decreto Presidencial nº 4.410. Assim como os demais instrumentos internacionais, a convenção visa combater a corrupção por meio do fortalecimento das instituições democráticas, evitando, por conseguinte, distorções na economia, problemas na gestão pública e degradação da moral social⁵⁷.

Já a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção foi adotada pela Assembleia-Geral das Nações Unidas, em outubro de 2003, sendo assinada pelo Brasil, em dezembro de 2003, e promulgada em janeiro de 2006, pelo Decreto Presidencial nº 5.687⁵⁸.

A Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção é o mais abrangente “instrumento internacional juridicamente vinculante, ou seja, que obriga os Estados Partes que a ratificaram a cumprir os seus dispositivos, sob pena de serem pressionados pela comunidade internacional”⁵⁹. O instrumento visa, em linhas gerais, a prevenir e combater a corrupção, a incentivar a cooperação internacional e a promover a integridade.

Apesar do enrijecimento do combate à corrupção ter tido, precipuamente, razões concorrenciais e mercadológicas, o discurso político também se ateu à correlação entre desvio de dinheiro público e investimento público, sendo a corrupção apontada como motivo de potencialização do subdesenvolvimento, das péssimas condições de trabalho e do aumento da criminalidade. Trata-se do custo social da corrupção.

A corrupção pública consiste na obtenção de uma vantagem indevida de caráter privado, em desrespeito à probidade pública. Se houver um ganho de índole pessoal, há uma perda de índole social e, por consequência, de todos os indivíduos componentes dessa coletividade. Nesse contexto, a prática corruptiva frustra, estorva e tolhe o investimento em direitos

⁵⁷ GARCIA, Mônica Nicida. **A Convenção Interamericana Contra a Corrupção e o Ministério Público**. Ministério Público Federal. 2ª Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público Federal CCR2 – Grupo de Apoio sobre a Criminalidade Cibernética. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/ccr2/coordenacao/comissoes-e-grupos-de-trabalho/combate-crimes-cirberneticos/artigos-1/A%20CICC%20e%20o%20MP.pdf>>. Acesso em: 08 jan. 2018.

⁵⁸ BRASIL. Decreto nº 5.687, de 31 de janeiro de 2006. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 31 jan. 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5687.htm>. Acesso em: 08 jan. 2018.

⁵⁹ CONTROLADORIA-Geral da União. **Convenção da ONU contra a corrupção**. 2014. Disponível em: <<http://www.cgu.gov.br/sobre/perguntas-frequentes/articulacao-internacional/convencao-da-onu>>. Acesso em: 08 jan. 2018.

fundamentais constitucionalmente previstos, freando, por conseguinte, o desenvolvimento social⁶⁰.

Ao analisar o contexto democrático brasileiro, Timothy Power e Matthew Taylor⁶¹ ponderaram que a corrupção pública distorce a formulação de políticas, diminui o respeito público de ações governamentais e prejudica a confiança essencial à democracia.

A corrupção pública cria, portanto, um quadro em que a arrecadação é superior ao investimento público, contudo não gera acumulação de riqueza por determinada sociedade, ou seja, enriquecimento do país, mas, sim, produz empobrecimento social⁶².

Deste modo, a corrupção, segundo Michael Johnston⁶³, “[...] beneficia poucos em detrimento de muitos; atrasa e distorce o desenvolvimento econômico, impede os direitos básicos e o devido processo legal e desvia recursos de serviços básicos, ajuda internacional e economias inteiras”.

O Secretário-Geral das Nações Unidas⁶⁴, ao expor as razões que ensejaram a Convenção Internacional Contra a Corrupção, da qual o Brasil é signatário, discursou que, quando “recursos públicos são roubados para obter benefícios pessoais, diminuem os recursos destinados à construção de escolas, hospitais, estradas e instalações de tratamento da água”. Segundo o Secretário-Geral das Nações Unidas, o desvio de ajuda externa para contas bancárias privadas prejudica projetos de infraestrutura. Além disso, as pessoas mais vulneráveis seriam as primeiras afetadas e as que mais sofrem com o déficit⁶⁵.

⁶⁰ CARDOSO, Maria Eduarda Corteletti P. A Lei de Improbidade e a Lei Anticorrupção na perspectiva da defesa dos direitos fundamentais. **Revista Brasileira de Estudos da Função Pública - RBEFP** Belo Horizonte, ano 6, n. 17, maio/ago. 2017.

⁶¹ POWER, Timothy J.; TAYLOR, Matthew M. **Corruption and Democracy in Brazil: The Struggle for Accountability**. Indiana: University of Notre Dame Press, 2011.

⁶² CARDOSO, Maria Eduarda Corteletti P. A Lei de Improbidade e a Lei Anticorrupção na perspectiva da defesa dos direitos fundamentais. **Revista Brasileira de Estudos da Função Pública - RBEFP** Belo Horizonte, ano 6, n. 17, maio/ago. 2017.

⁶³ JOHNSTON, Michael. **Syndromes of Corruption: Wealth, Power, and Democracy**. Cambridge: University Press, 2005, p. 1. Para conferir credibilidade, segue texto original: “Corruption benefits the few at the expense of the many; it delays and distorts economic development, preempts basic rights and due process, and diverts resources from basic services, international aid, and whole economies”.

⁶⁴ UNODC. **Mensagem do Secretário-Geral da ONU**, Ban Ki-Moon, sobre o Dia Internacional contra a Corrupção (2009). 12 set. 2009. Disponível em: <<https://www.unodc.org/lpo-brazil/pt/frontpage/2009/12/09-mensagem-do-secretario-geral-da-onu-ban-ki-moon-sobre-o-dia-internacional-contra-a-corrupcao.html>>. Acesso em: 07 jun. 2016.

⁶⁵ UNODC. **Mensagem do Secretário-Geral da ONU**, Ban Ki-Moon, sobre o Dia Internacional contra a Corrupção (2009). 12 set. 2009. Disponível em: <<https://www.unodc.org/lpo-brazil/pt/frontpage/2009/12/09-mensagem-do-secretario-geral-da-onu-ban-ki-moon-sobre-o-dia-internacional-contra-a-corrupcao.html>>.

Quando há o desvio de dinheiro público, cuja destinação seria investimento em educação, saúde, seguridade social, saneamento, habitação, cultura, entre outros campos que alavancam o desenvolvimento social, esses campos ficam debilitados, prejudicando a promoção e a persecução de direitos sociais básicos do cidadão, em razão da corrupção⁶⁶.

Nessa nova conjuntura de globalização, em que há interdependência econômica e integração entre os países, a preocupação com a questão da corrupção deixa de ter viés local e assume perspectiva de esforço global.

Com a tendência mundial e com a pressão internacional em torno do tema, o legislador brasileiro atentou-se para o desenvolvimento de instrumentos normativos especiais, voltados ao combate à corrupção. Foi esse contexto político que serviu como base para o fortalecimento da legislação de combate à corrupção, contribuindo para o advento da Lei nº 12.846/13.

1.4 PRINCIPAIS NORMAS RELACIONADAS À CORRUPÇÃO NO BRASIL

No âmbito do sistema normativo brasileiro, a represália à corrupção não se restringe à Lei Anticorrupção Empresarial. De acordo com Marcelo Zenkner⁶⁷, o Brasil “possui um grande conjunto normativo anticorrupção que envolve não apenas a descrição de condutas ilícitas, mas também a aplicação de sanções de natureza penal e administrativa a agentes públicos dos três Poderes da União e a particulares”. Com efeito, uma mesma conduta relacionada à corrupção pode ensejar a incidência de diversas normas repressivas, seja na esfera penal ou administrativa⁶⁸.

[mensagem-do-secretario-geral-da-onu-ban-ki-moon-sobre-o-dia-internacional-contr-a-corrupcao.html](#)>. Acesso em: 07 jun. 2016.

⁶⁶ CARDOSO, Maria Eduarda Corteletti P. A Lei de Improbidade e a Lei Anticorrupção na perspectiva da defesa dos direitos fundamentais. **Revista Brasileira de Estudos da Função Pública – RBEFP**, Belo Horizonte, ano 6, n. 17, maio/ago. 2017.

⁶⁷ ZENKNER, Marcelo. **Integridade governamental e empresarial**: um espectro da repressão e da prevenção à corrupção no Brasil e em Portugal. Belo Horizonte: Forum, 2019, p. 197.

⁶⁸ ZENKNER, Marcelo. **Integridade governamental e empresarial**: um espectro da repressão e da prevenção à corrupção no Brasil e em Portugal. Belo Horizonte: Forum, 2019.

Nesse cenário, algumas normas podem ser indicadas como primordiais instrumentos de combate à corrupção no Brasil, levando-se em consideração os sujeitos implicados na prática do ato lesivo e outras circunstâncias do caso concreto para definição de sua incidência, quais sejam: (i) o Código Penal; (ii) a Lei de Improbidade Administrativa e (iii) a Lei Anticorrupção Empresarial.

A delimitação da análise legislativa, na presente dissertação não se constitui em prejuízo de outras normas que eventualmente possam incidir, a depender das circunstâncias específicas do caso concreto, as quais, por sua vez, não serão objeto de análise.

Deste modo, a pretensão deste trabalho não é esgotar o estudo legislativo, o qual dependeria das circunstâncias do caso concreto. Apesar disso, para discorrer sobre os principais aspectos da Lei Anticorrupção Empresarial, atualmente em vigor no Brasil, é importante estabelecer o atual contexto legislativo do qual faz parte a referida Lei.

Afinal, como preconiza Melillo Dinis Nascimento⁶⁹, “há uma dimensão complementar que é definir, sob um aspecto criminológico e institucional, a relação da norma, da lei e da transgressão na cultura política no Brasil, no sentido de uma luta pela democracia e pela prevalência do direito”. Nesse contexto, percebe-se um “lento (mas progressivo) esforço institucional de criar normas que tratem do interesse público de um bom governo, despojado de efeitos deletérios, em especial a corrupção”.

Visto isso, passemos a uma breve análise das principais normas materiais aplicáveis quando da configuração do ato de corrupção, a partir do corte epistemológico estabelecido.

⁶⁹ NASCIMENTO, Melillo Dinis. O controle da corrupção no Brasil e a Lei nº 12.846/2013 – Lei Anticorrupção. In: NASCIMENTO, Melillo Dinis (Org.). **Lei Anticorrupção empresarial: aspectos críticos à Lei 12.846/2013**. Belo Horizonte: Fórum, 2014, p. 84.

1.4.1 Código Penal Brasileiro

O Código Penal (Decreto nº 2.848), promulgado em dezembro de 1940, tipifica o crime de corrupção dentro do título dos crimes contra a administração pública⁷⁰.

Os crimes contra a Administração Pública estão divididos em quatro capítulos, a saber: (i) crimes praticados por funcionário público contra a administração em geral, dispostos entre os artigos 312 e 327 do Código Penal; (ii) crimes praticados por particular contra a administração em geral e contra a administração pública estrangeira, dispostos entre os artigos 328 e 337-D do Código Penal; (iii) crimes contra a administração da justiça, dispostos entre os artigos 338 e 359 do Código Penal; (iv) crimes contra as finanças públicas, dispostos entre os artigos 359-A e 359-H do Código penal⁷¹.

Percebe-se que o legislador abordou o conceito de administração pública de forma abrangente, sendo considerada no âmbito da norma penal como o “desenvolvimento normal, ordenado e legal dos órgãos do Estado, no âmbito dos três Poderes – Executivo, Legislativo e Judiciário”⁷².

Por isso se assevera que, no âmbito do direito penal, a administração pública “não tem abrangência restrita tal como é recepcionada nos ramos do direito constitucional e administrativo que, normalmente, a concebem como o exercício de uma das funções vitais no âmbito da divisão dos Poderes”⁷³.

A administração pública, para Baltazar Júnior⁷⁴, na esfera da legislação penal, compreende o complexo das funções realizadas no âmbito do Poder Público da administração direta, indireta e estrangeira.

⁷⁰ NASCIMENTO, Melillo Dinis. O controle da corrupção no Brasil e a Lei nº 12.846/2013 – Lei Anticorrupção. In: NASCIMENTO, Melillo Dinis (Org.). **Lei Anticorrupção empresarial**: aspectos críticos à Lei 12.846/2013. Belo Horizonte: Fórum, 2014, p. 85.

⁷¹ BRASIL. Decreto nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Rio de Janeiro, 08 dez. 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm>. Acesso em: 16 jun. 2018.

⁷² BITENCOURT, Cezar Roberto. **Tratado de direito penal**: parte especial 5: crimes contra a administração pública e crimes praticados por prefeitos. 10. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 37.

⁷³ BITENCOURT, Cezar Roberto. **Tratado de direito penal**: parte especial 5: crimes contra a administração pública e crimes praticados por prefeitos. 10. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 36.

⁷⁴ BALTAZAR JÚNIOR, José Paulo. **Crimes Federais**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 246.

Neste sentido, como a “objetividade jurídica dos crimes contra a Administração Pública é a sua normalidade funcional, probidade, moralidade, eficácia e incolumidade”⁷⁵, é possível aferir, segundo Hungria⁷⁶, que o bem jurídico protegido no âmbito dos crimes contra a administração pública, em linhas gerais, é o “interesse da normalidade funcional, probidade, prestígio, incolumidade e decoro da administração pública”.

De forma secundária, além do interesse patrimonial e moral da administração pública, o bem jurídico protegido também se relaciona com interesses particulares, tais como no crime de peculato – no caso de apropriação de um bem particular que está sob a guarda da administração – e no crime de desacato – que protege a honra do funcionário público⁷⁷, previstos, respectivamente, nos artigos 312 e 331 do Código Penal⁷⁸.

No primeiro capítulo dos crimes contra a Administração Pública, estão dispostos os crimes funcionais ou *delicta in officio*, que se dividem em próprios ou impróprios. Consistem em crimes funcionais próprios, pois são aqueles cujo exercício da função pública é elemento imprescindível para configuração do fato; mas, se afastada a qualidade de funcionário público, o fato é tido como atípico ou irrelevante⁷⁹.

Já os crimes funcionais impróprios são aqueles que configuram tanto violação de dever funcional quanto crime comum. Ainda que afastada a qualidade de funcionário público, o que ocorre é mera desclassificação ou “atipia relativa”⁸⁰. Os crimes funcionais impróprios, portanto, são aqueles nos quais a falta da condição de servidor público por parte do agente faz com que o fato deixe de configurar crime funcional para caracterizar crime comum.

⁷⁵ BITENCOURT, Cezar Roberto. **Tratado de direito penal**: parte especial 5: crimes contra a administração pública e crimes praticados por prefeitos. 10. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 36.

⁷⁶ HUNGRIA, Nelson. **Comentários ao Código Penal**. Rio de Janeiro: Revista Forense, 1959. v. 9, p. 313.

⁷⁷ BALTAZAR JÚNIOR, José Paulo. **Crimes Federais**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 246.

⁷⁸ BRASIL. Decreto nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Rio de Janeiro, 08 dez. 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm>. Acesso em: 16 jun. 2018.

⁷⁹ BITENCOURT, Cezar Roberto. **Tratado de direito penal**: parte especial 5: crimes contra a administração pública e crimes praticados por prefeitos. 10. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 37.

⁸⁰ BALTAZAR JÚNIOR, José Paulo. **Crimes Federais**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 246.

Como um mesmo fato pode gerar repercussões em diversas esferas do direito, sendo o direito integrado, segundo Nelson Hungria⁸¹, a ilicitude jurídica seria única. Isso ocorre, pois, o fato de as leis serem divididas, em razão da comodidade em classificá-las, não faz com que um ilícito administrativo seja, ontologicamente, distinto de um ilícito penal.

A divisão “atende apenas a critério de conveniência ou de oportunidade, afeiçoados à medida do interesse da sociedade e do Estado, variável no tempo e no espaço”⁸². A diferença entre as espécies de ilicitude pode ser reconhecida pela sua quantidade ou grau, a depender se uma é mais ou menos grave ou imoral que a outra. Com efeito, “o ilícito administrativo é um *minus* em relação ao ilícito penal”⁸³.

Verifica-se, portanto, que as esferas do direito se complementam, de modo que os crimes funcionais não são coibidos apenas no âmbito penal, o que pode gerar repercussões também no âmbito do Direito Administrativo. Assim, como assegura Bitencourt⁸⁴, “todo ilícito penal praticado por funcionário público é igualmente ilícito administrativo”. A ilicitude ou antijuridicidade seria única, podendo repercutir ou não nas distintas esferas penal e/ou administrativa.

1.4.2 Lei de Improbidade

Além da norma penal, outras espécies normativas tutelam a probidade administrativa, como as leis aplicáveis aos servidores públicos, os chamados “estatutos funcionais”, que enumeram as faltas disciplinares no intuito de garantir a prudência, legalidade e lisura no funcionamento da máquina pública. Há, ainda, as regras de responsabilização civil dos

⁸¹ HUNGRIA, Nelson. Ilícito administrativo e ilícito penal. **Revista de Direito Administrativo** – Fundação Getúlio Vargas – FGV, Rio de Janeiro, v.1, n.1, p.24-31, 1945. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/8302/7076>>. Acesso em: 30 abr. 2018.

⁸² HUNGRIA, Nelson. Ilícito administrativo e ilícito penal. **Revista de Direito Administrativo** – Fundação Getúlio Vargas – FGV, Rio de Janeiro, v.1, n.1, p. 24-31, 1945. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/8302/7076>>. Acesso em: 30 abr. 2018.

⁸³ HUNGRIA, Nelson. Ilícito administrativo e ilícito penal. **Revista de Direito Administrativo** – Fundação Getúlio Vargas – FGV, Rio de Janeiro, v.1, n.1, p. 24-31, 1945. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/8302/7076>>. Acesso em: 30 abr. 2018.

⁸⁴ BITENCOURT, Cezar Roberto. **Tratado de direito penal**: parte especial 5: crimes contra a administração pública e crimes praticados por prefeitos. 10. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 37.

agentes públicos por atos ilegítimos, dolosos ou culposos, que acarretem danos ao erário⁸⁵.

Mesmo diante desse aparato legislativo, a fim de resguardar a moralidade e a probidade administrativa, a Constituição de 1946 abriu uma brecha para ampliação da regulamentação da probidade administrativa⁸⁶. Estabeleceu, no seu capítulo atinente aos direitos e garantias fundamentais, que caberá à lei dispor sobre o “sequestro e o perdimento de bens, no caso de enriquecimento ilícito, por influência ou com abuso de cargo ou função pública, ou de emprego em entidade autárquica”⁸⁷.

Em linha com essa disposição da Constituição de 1946, foram editadas leis como a Lei Pitombo-Godói Ilha (Lei 3.164/57) e a Lei Bilac Pinto (Lei 3.502/58)⁸⁸, cuja efetividade, no entanto, foi rarefeita.

A previsão da Constituição de 1946 voltou a figurar, em termos semelhantes, na Constituição de 1967 e na Emenda Constitucional I de 1969⁸⁹, embora a matéria não tenha sido tutelada no âmbito infraconstitucional no referido período.

Apenas com a Constituição de 1988 é que se verifica considerável inovação na proteção à probidade administrativa, por meio de mecanismos de controle administrativo⁹⁰. A Constituição Cidadã, como é conhecida a Constituição de 1988⁹¹, elencou entre os princípios da Administração Pública a moralidade, além dos outros, como legalidade, impessoalidade, publicidade e eficiência. Mesmo indiretamente, tais princípios relacionam-se com a tutela da probidade administrativa. Além disso, a Constituição Cidadã outorgou competência ao

⁸⁵ PRADO, Francisco Octavio de Almeida Prado. **Improbidade Administrativa**. São Paulo: Malheiros Editores, 2001, p. 13.

⁸⁶ LEÃO, Maria do Carmo. Improbidade administrativa. **Revista de Direito do Mercosul**, Buenos Aires, v. 4, n. 3, p. 64-69, 2000. Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/index.php/primafacie/article/view/4322/3268>>. Acesso em: 22 mai. 2016.

⁸⁷ BRASIL. **Constituição (1946) Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro, 1946. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm>. Acesso em: 22 mai. 2016.

⁸⁸ MARTINS JUNIOR, Wallace Paiva. **Probidade Administrativa**. 3. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 177.

⁸⁹ MORAES, Alexandre de. **Ministério Público e o Combate à Corrupção** – Breves Comentários à Lei de Improbidade Administrativa. Ministério Público de São Paulo. Disponível em: <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/cao_cidadania/Improbidade_Administrativa/Doutrina_Improbidade/24-artigo.htm>. Acesso em: 1 mai. 2016.

⁹⁰ PRADO, Francisco Octavio de Almeida Prado. **Improbidade Administrativa**. São Paulo: Malheiros Editores, 2001, p. 15.

⁹¹ BRASIL. **Constituição (1988). Constituição [da] República Federativa do Brasil**. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 20 mar. 2018.

legislador infraconstitucional para estabelecer a forma e a gradação dos atos de improbidade administrativa, determinando que “importarão a suspensão dos direitos políticos, a perda da função pública, a indisponibilidade dos bens e o ressarcimento ao erário [...] sem prejuízo da ação penal cabível”⁹².

Verifica-se, portanto, que a Constituição de 1988 visou a ampliar a tutela da probidade administrativa ao possibilitar a edição de norma definidora de outras modalidades de ilícitos que se somariam aos já vigentes nas esferas penal, civil e administrativa⁹³. Nesse contexto, foi editada a Lei nº 8.429/92.

A Lei nº 8.429/92⁹⁴, denominada Lei de Improbidade Administrativa, estabelece os ilícitos que constituem ato de improbidade administrativa. Divide-os em grupos: os atos de improbidade administrativa que implicam enriquecimento ilícito; os que causam prejuízo ao erário; e os que atentam contra os princípios da administração pública. Estão previstos, respectivamente, nos artigos 9º, 10 e 11 da referida Lei.

A Lei vai além, ao tratar, no seu artigo 12, das sanções, as quais vão desde a reparação integral do dano, responsabilizando civilmente o infrator, até a perda de bens ou de valores acumulados ilegalmente, perda da função pública, suspensão dos direitos políticos, multa, proibição de contratar com o poder público e de recebimento de incentivos ou benefícios fiscais ou creditícios.

São considerados sujeitos passivos, para os fins da Lei, as entidades públicas ou assemelhadas, em consonância com seu artigo 1º, cujo objetivo foi a proteção do patrimônio público⁹⁵. Quanto ao sujeito ativo, apesar de ser o agente público – tal como definido no artigo 2º da Lei de Improbidade Administrativa – na maioria dos casos, também se enquadram nessa categoria os particulares que tenham concorrido, induzido ou se beneficiado direta ou indiretamente do ato de improbidade, ainda que não sejam agentes

⁹² BRASIL. Constituição (1988). **Constituição [da] República Federativa do Brasil**. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 20 mar. 2018.

⁹³ PRADO, Francisco Octavio de Almeida Prado. **Improbidade Administrativa**. São Paulo: Malheiros Editores, 2001, p. 17.

⁹⁴ BRASIL. Lei nº 8.429, de 02 de junho de 1992. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 03 jun. 1992. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18429.htm>. Acesso em: 10 jun. 2018.

⁹⁵ PRADO, Francisco Octavio de Almeida Prado. **Improbidade Administrativa**. São Paulo: Malheiros Editores, 2001. p. 59.

públicos⁹⁶.

Há discussão doutrinária sobre a possibilidade de a pessoa jurídica ser sujeito ativo no âmbito da Lei de Improbidade Administrativa. A divergência consiste em questionar se a pessoa jurídica estaria ou não abarcada pelo conceito de terceiro, disposto no artigo 3º da Lei nº 8.429/92⁹⁷.

Adota-se o posicionamento de que a pessoa jurídica poderia ser enquadrada como sujeito ativo do ato de improbidade⁹⁸, visto que (i) a Lei não faz diferenciação expressa entre pessoas físicas e jurídicas; (ii) aquele que se beneficie do ato de improbidade, direta ou indiretamente, pode ser considerado sujeito ativo e não apenas quem induz ou concorre para o ato; (iii) há compatibilidade para aplicação de algumas das sanções previstas na Lei às pessoas jurídicas; (iv) a pessoa jurídica tem personalidade jurídica própria, podendo ser beneficiada de ato independentemente do benefício de seus sócios; e (v) se as pessoas jurídicas respondem civilmente por danos gerados por seus prepostos, não há justificativa para afastar a responsabilidade por ato de improbidade administrativa.

Concernente a isso, o Superior Tribunal de Justiça⁹⁹ tem entendido que “as pessoas jurídicas que participem ou se beneficiem dos atos de improbidade sujeitam-se à Lei 8.429/1992”.

Por fim, a Lei estabelece o procedimento administrativo e processo judicial aplicáveis, no intuito de apurar e punir o ato ímprobo. Há, ainda, disposições penais aplicáveis à espécie e regras específicas para prescrição, estabelecidas no artigo 23 da Lei de Improbidade Administrativa.

A Lei é identificada como a materialização de um sensível avanço, que tornou possível “alcançar gama mais expressiva de ilicitudes cometidas por agentes públicos e terceiros, bem

⁹⁶ Conforme artigo 3º da Lei nº 8.429, de 02 de junho de 1992.

⁹⁷ “Art. 3º As disposições desta lei são aplicáveis, no que couber, àquele que, mesmo não sendo agente público, induza ou concorra para a prática do ato de improbidade ou dele se beneficie sob qualquer forma direta ou indireta.”

⁹⁸ NEVES, Daniel Amorim Assumpção; OLIVEIRA, Rafael Carvalho Rezende. **Manual de improbidade administrativa**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.

⁹⁹ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (Segunda Turma). REsp: 1115399 MT 2009/0096998-2. Relator: Ministro Herman Benjamin. DJ: 02/03/2010. **Jusbrasil**, 2010. Disponível em: <<https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19111718/recurso-especial-resp-1115399-mt-2009-0096998-2?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

como a imposição de sanções mais enérgicas”¹⁰⁰. No entanto, segundo Fazzio Júnior¹⁰¹, a Lei nº 8.429/92 não pode ser um “passo definitivo”, tendo em vista que a “crescente complexidade dos expedientes ilícitos que assolam a Administração Pública implica a permanente exigência de atualização dos programas coletivos”.

1.4.3 Lei Anticorrupção Empresarial

A Lei Anticorrupção Empresarial veio sanar um lapso legislativo na adequada punição da pessoa jurídica por atos lesivos à administração pública. A Lei estabelece, no seu artigo 30, inciso I, que a aplicação das sanções nela previstas “não afeta os processos de responsabilização e aplicação de penalidades decorrentes de [...] ato de improbidade administrativa nos termos da Lei nº 8.429, de 1992”¹⁰².

Essa disposição reflete a diferenciação entre o âmbito de aplicação das sanções de ambas as leis. Na Lei nº 12.846/13, o ilícito é imputado à pessoa jurídica e independe da responsabilização da pessoa física¹⁰³; enquanto na Lei nº 8.429, é imprescindível, para configuração do ato de improbidade, a identificação do ilícito praticado pelo agente público, pessoa física, contra a administração pública¹⁰⁴.

Neste sentido, conforme Santos, Bertoncini e Costódio Filho¹⁰⁵, no contexto da Lei de Improbidade Administrativa “o fato gerador do ‘ato ímprobo’ é sempre o comportamento de alguma pessoa natural agente público”, mesmo que pessoas jurídicas “eventualmente beneficiárias do ‘ato ímprobo’ também estejam sujeitas a sofrer sanções/punições por dita

¹⁰⁰ FAZZIO JÚNIOR, Waldo. **Improbidade Administrativa**: Doutrina Legislação e Jurisprudência. 2. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2014, p. 13.

¹⁰¹ FAZZIO JÚNIOR, Waldo. **Improbidade Administrativa**: Doutrina Legislação e Jurisprudência. 2. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2014, p. 13.

¹⁰² BRASIL. Lei nº 12.846, de 01 de agosto de 2013. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 02 ago. 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm>. Acesso em: 10 jan. 2018.

¹⁰³ “Art. 3º [...] § 1º A pessoa jurídica será responsabilizada independentemente da responsabilização individual das pessoas naturais referidas no caput”.

¹⁰⁴ “Pessoas físicas ou jurídicas podem ser responsabilizadas pela prática de atos de improbidade apesar de não integrarem os quadros da Administração Pública. É importante ressaltar, todavia, que não podem praticar solitariamente um ato de improbidade. Dependem necessariamente de um ato de um agente público.” (HEGER, Marcelo. **Improbidade Administrativa**: comentários à Lei nº 8.429/92. São Paulo: Atlas, 2015, p. 93.)

¹⁰⁵ SANTOS, José Anacleto Abduch; BERTONCINI, Mateus; COSTÓDIO FILHO, Ubirajara. **Comentários à Lei 12.846/2013**: Lei anticorrupção. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014, p. 50.

improbidade praticada pelo agente público”. Com a Lei Anticorrupção Empresarial, “o fato gerador de punição – o ilícito – será a conduta da própria pessoa jurídica”.

Enquanto a Lei nº 8.429/92 dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos em caso de improbidade administrativa, a Lei nº 12.846/13 estabelece a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos lesivos à administração pública nacional ou estrangeira.

Os atos lesivos tutelados pela Lei Anticorrupção Empresarial estão disciplinados no seu artigo 5º. Tal artigo determina que são considerados atos lesivos à administração pública, nacional ou estrangeira aqueles que atentem contra o patrimônio público nacional ou estrangeiro, contra princípios da administração pública ou contra os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil. Em seguida, há um rol taxativo com cinco incisos¹⁰⁶.

Observe-se que o legislador não definiu as condutas descritas na Lei como “corrupção”, “diante da multiplicidade de conceitos derivados que ela tem, ora assumindo a concepção

¹⁰⁶ “Art. 5º Constituem atos lesivos à administração pública, nacional ou estrangeira, para os fins desta Lei, todos aqueles praticados pelas pessoas jurídicas mencionadas no parágrafo único do art. 1º, que atentem contra o patrimônio público nacional ou estrangeiro, contra princípios da administração pública ou contra os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, assim definidos:

I – prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada;

II – comprovadamente, financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática dos atos ilícitos previstos nesta Lei;

III – comprovadamente, utilizar-se de interposta pessoa física ou jurídica para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados;

IV - no tocante a licitações e contratos:

a) frustrar ou fraudar, mediante ajuste, combinação ou qualquer outro expediente, o caráter competitivo de procedimento licitatório público;

b) impedir, perturbar ou fraudar a realização de qualquer ato de procedimento licitatório público;

c) afastar ou procurar afastar licitante, por meio de fraude ou oferecimento de vantagem de qualquer tipo;

d) fraudar licitação pública ou contrato dela decorrente;

e) criar, de modo fraudulento ou irregular, pessoa jurídica para participar de licitação pública ou celebrar contrato administrativo;

f) obter vantagem ou benefício indevido, de modo fraudulento, de modificações ou prorrogações de contratos celebrados com a administração pública, sem autorização em lei, no ato convocatório da licitação pública ou nos respectivos instrumentos contratuais; ou

g) manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos celebrados com a administração pública;

V - dificultar atividade de investigação ou fiscalização de órgãos, entidades ou agentes públicos, ou intervir em sua atuação, inclusive no âmbito das agências reguladoras e dos órgãos de fiscalização do sistema financeiro nacional.”

estrita, ou seja, tipificada no Código Penal brasileiro com tal denominação, ora assumindo aspectos genéricos que envolvem a prática de outros delitos”¹⁰⁷.

São sujeitos passivos da Lei nº 12.846 a administração pública nacional e estrangeira. Equiparam-se à administração pública estrangeira as organizações públicas internacionais, além dos “órgãos e entidades estatais ou representações diplomáticas de país estrangeiro, [...] bem como as pessoas jurídicas controladas, direta ou indiretamente, pelo poder público de país estrangeiro”¹⁰⁸.

Já os destinatários da Lei nº 12.846/13 são as sociedades empresárias e as sociedades simples, personificadas ou não, independentemente da forma de organização ou modelo societário adotado, assim como quaisquer fundações, associações de entidades ou de pessoas, ou sociedades estrangeiras, que tenham sede, filial ou representação no território brasileiro, constituídas de fato ou de direito, ainda que temporariamente¹⁰⁹.

A responsabilização da pessoa jurídica não obsta à responsabilização dos indivíduos autores, coautores ou partícipes do ato ilícito na medida de sua culpabilidade¹¹⁰. Ao dispor nessa perspectiva, a Lei nº 12.846/13 “não está autorizando a aplicação das sanções nela previstas a pessoas físicas, mas apenas indicando que a responsabilização desses sujeitos dar-se-á pela incidência dos outros diplomas que compõem o Microssistema Brasileiro de Prevenção e Combate à Corrupção”¹¹¹.

A Lei Anticorrupção Empresarial também estabelece que as sanções aplicáveis às pessoas jurídicas podem ser estendidas aos seus administradores e sócios com poderes de administração, quando a empresa estiver sendo utilizada com abuso do direito para facilitar, encobrir ou dissimular a prática dos atos ilícitos, previstos na Lei nº 12.846/13, ou para provocar confusão patrimonial.

¹⁰⁷ ARAÚJO, Marcelo Barreto de. **Comentários à Lei 12.846/2013**: diretivas sobre o programa de compliance. Rio de Janeiro: Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo, 2016, p. 37.

¹⁰⁸ BRASIL. Lei nº 12.846, de 01 de agosto de 2013. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 02 ago. 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm>. Acesso em: 10 jan. 2018.

¹⁰⁹ Conforme artigo 1º, parágrafo único, da Lei nº 12.846, de 01 de agosto de 2013.

¹¹⁰ Conforme artigo 3º da Lei nº 12.846, de 01 de agosto de 2013.

¹¹¹ ZENKNER, Marcelo. **Integridade governamental e empresarial**: um espectro da repressão e da prevenção à corrupção no Brasil e em Portugal. Belo Horizonte: Forum, 2019, p. 425.

A Lei define as sanções administrativas, quais sejam, multa e publicação extraordinária da decisão condenatória, previstas no artigo 6º, e as sanções judiciais, dispostas no artigo 19¹¹².

O critério legislativo utilizado para distinguir a responsabilização como administrativa ou judicial é a natureza do processo utilizado para aplicação da penalidade. Em se tratando de procedimento administrativo, são aplicáveis as sanções “administrativas”; já se o processo for judicial, segundo o rito das ações civis públicas, as penalidades aplicáveis são as judiciais¹¹³. Não obstante, trata-se de critério impreciso¹¹⁴, já que a própria Lei autoriza aplicação das sanções administrativas nas ações ajuizadas pelo Ministério Público¹¹⁵.

Quanto a isso, Santos, Bertoncini e Costódio Filho¹¹⁶ esclarecem que melhor seria se referir às sanções sem qualquer adjetivação, pois as sanções ditas “administrativas” podem ser aplicadas pela via judicial. Com isso, considerando que a Lei nº 12.846/13 estabelece para o mesmo ilícito sanções aplicáveis por meio de processo administrativo e por meio de modalidade especial de ação civil pública, estar-se-ia falando em uma nova forma de responsabilidade, sujeita a um regime próprio¹¹⁷.

Ponto que merece destaque é a responsabilização objetiva da pessoa jurídica¹¹⁸, uma vez que independe da aplicação das sanções previstas na Lei da comprovação de dolo ou culpa da empresa. Para que a empresa possa ser responsabilizada, basta (i) comprovação do ato contra a administração pública; (ii) existência do nexo de causalidade com a conduta do representante da pessoa jurídica; e (iii) comprovação de que o ato foi praticado em interesse ou benefício da pessoa jurídica.

¹¹² BRASIL. Lei nº 12.846, de 01 de agosto de 2013. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 02 ago. 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm>. Acesso em: 10 jan. 2018.

¹¹³ SANTOS, José Anacleto Abduch; BERTONCINI, Mateus; COSTÓDIO FILHO, Ubirajara. **Comentários à Lei 12.846/2013: Lei anticorrupção**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014, p. 113

¹¹⁴ SANTOS, José Anacleto Abduch; BERTONCINI, Mateus; COSTÓDIO FILHO, Ubirajara. **Comentários à Lei 12.846/2013: Lei anticorrupção**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014, p. 113

¹¹⁵ BRASIL. Lei nº 12.846, de 01 de agosto de 2013. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 02 ago. 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm>. Acesso em: 10 jan. 2018.

¹¹⁶ SANTOS, José Anacleto Abduch; BERTONCINI, Mateus; COSTÓDIO FILHO, Ubirajara. **Comentários à Lei 12.846/2013: Lei anticorrupção**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014, p. 113.

¹¹⁷ SANTOS, José Anacleto Abduch; BERTONCINI, Mateus; COSTÓDIO FILHO, Ubirajara. **Comentários à Lei 12.846/2013: Lei anticorrupção**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014.

¹¹⁸ CARVALHO, Paulo Roberto Galvão de. *Legislação Anticorrupção no mundo: análise comparativa entre a Lei Anticorrupção brasileira, o Foreign Corrupt Practices Act norte-americano e o Bribery Act do Reino Unido*. In: SOUZA, Jorge Munhos; QUEIROZ, Ronaldo Pinheiros de (Org.). **Lei Anticorrupção**. Salvador: Editora Juspodivm, 2015, p. 35-62.

Por ser a pessoa jurídica uma ficção, é difícil imaginar e comprovar o elemento volitivo. Ainda assim, poderia o legislador ter optado por outro caminho, estabelecendo elementos que poderiam ser levados em consideração para avaliar o grau de reprovabilidade da empresa em relação aos atos lesivos identificados¹¹⁹.

Alguns fatores que poderiam ser utilizados para atribuir o grau de reprovabilidade da pessoa jurídica em relação ao ato lesivo praticado por seus representantes contra a administração pública nacional ou estrangeira – tais como: existência de programa de integridade, cooperação com as investigações, apuração do ato ilícito pela empresa, punição do infrator, entre outros. Atualmente, são levados em consideração apenas no momento de avaliar a sanção aplicável à pessoa jurídica. Apesar disso, tais fatores não permitem a isenção da penalidade aplicável, mas apenas a sua mitigação ou majoração¹²⁰.

Ao optar por estabelecer a responsabilização objetiva no âmbito da Lei nº 12.846/13, presume-se que o legislador tenha considerado a importância do objeto direto e indireto tutelado pela Lei Anticorrupção Empresarial e a responsabilidade social das empresas.

Não há dúvida quanto à importância da Lei Anticorrupção Empresarial no combate, na prevenção e na repressão de atos de corrupção¹²¹, visando a garantir efetiva responsabilidade da empresa no atual contexto social.

¹¹⁹ Para Cintra Junior, “A Lei de Crimes Ambientais, por exemplo, inovou ao estabelecer responsabilidade penal da pessoa jurídica. Não sendo possível a responsabilização objetiva, no âmbito penal, a Lei de Crimes Ambientais (Lei nº 9.605/98) substituiu a culpabilidade clássica pelo chamado juízo de reprovabilidade. Possibilita, assim, a responsabilização penal da pessoa jurídica, hipótese até então inconcebível”. CINTRA JUNIOR, Weiler Jorge. A Lei de Crimes Ambientais e a Responsabilidade Penal da Pessoa Jurídica. **Revista da OAB - Goiás**, Goiânia, ano XII, n. 36. Disponível em: <<http://www.oabgo.org.br/Revistas/36/juridico2.htm#info>>. Acesso em: 3 mai. 2016.

¹²⁰ BRASIL. Lei nº 12.846, de 01 de agosto de 2013. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 02 ago. 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm>. Acesso em: 10 jan. 2018.

¹²¹ FABRETTI, Humberto Barrionuevo. Panorama crítico da Lei Anticorrupção – Lei 12.846/2013. **Revista dos Tribunais**: RT, São Paulo, v. 103, n. 947, p. 25-36, set. 2014.

2 CORRUPÇÃO, CONTRATO DE TRABALHO E ÉTICA CORPORATIVA

A corrupção afeta a competitividade no âmbito empresarial, trazendo consequências como concorrência desleal e deterioração dos mecanismos de livre mercado, além de ocasionar instabilidade para o mercado, atrapalhando novos investimentos, gerando aumento no valor dos produtos e dos serviços e, por fim, abalando a ética corporativa¹²². Por isso, a corrupção é um dos elementos que atrapalha o desenvolvimento sustentável do mundo empresarial a longo prazo, razão pela qual a questão da responsabilidade social empresarial assumiu posição de destaque na nova conjuntura¹²³.

O papel da empresa deixou de ser de espectador e vítima do problema da corrupção e passou a ser de corresponsabilidade pelo combate aos atos de corrupção. Não é à toa que, no 10º princípio do Pacto Global das Nações Unidas, consta que “[as] empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina”¹²⁴. No que tange a isso, este capítulo, visa a examinar a correlação entre Direito do Trabalho, corrupção e ética corporativa, a partir da análise do papel do princípio da boa-fé no contrato de trabalho.

2.1 ÉTICA E DISCERNIMENTO

A concepção e estudo da ética não são recentes. Ao longo dos séculos, no impasse pela compreensão do comportamento humano, filósofos desenvolveram diferentes abordagens em torno da ética, cada uma delas levando a diferentes conclusões¹²⁵.

¹²² CONTROLADORIA-Geral da União (CGU); INSTITUTO Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. **A Responsabilidade Social das Empresas no Combate à Corrupção**: Guia de Trabalho do Pacto Empresarial pela integridade contra a corrupção. Jun. 2009. Disponível em: <https://www.cgu.gov.br/Publicacoes/etica-e-integridade/arquivos/manualrespsocialempresas_baixa.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2019.

¹²³ CONTROLADORIA-Geral da União (CGU); INSTITUTO Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. **A Responsabilidade Social das Empresas no Combate à Corrupção**: Guia de Trabalho do Pacto Empresarial pela integridade contra a corrupção. Jun. 2009. Disponível em: <https://www.cgu.gov.br/Publicacoes/etica-e-integridade/arquivos/manualrespsocialempresas_baixa.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2019.

¹²⁴ UN GLOBAL COMPACT. Pacto Global. **Os 10 Princípios**. Brasil. Disponível em: <<https://www.pactoglobal.org.br/10-principios>>. Acesso em: 09 jun. 2019.

¹²⁵ DRUCKER, Peter. What is “business ethics”? **The McKinsey Quarterly**, n. 3, p.2-14. Autumn 1981. Disponível em: <[file:///C:/Users/Home/Downloads/13.03.18%20-%20What%20is%20business%20ethics%20-%20Peter%20Ducker%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Home/Downloads/13.03.18%20-%20What%20is%20business%20ethics%20-%20Peter%20Ducker%20(1).pdf)>. Acesso em: 13 ago. 2018.

A origem etimológica do termo remete ao grego *ethos*, remetendo ao “modo habitual de agir, o costume”¹²⁶ e é “relativo ao caráter e à moral”¹²⁷. Para a filosofia, em linhas gerais, ética é compreendida como conjunto de aceções que guiam a sociedade na busca por uma convivência satisfatória. Korte¹²⁸ estabelece que a ética, “como *filosofia moral*, é o ramo da filosofia que estuda e avalia a conduta e o caráter humanos à vista dos conhecimentos, das tradições, dos usos e dos costumes”.

Para a dialética Platônica, ética está ligada à prática do bem. Nesse contexto, em “A República”¹²⁹, Platão associa virtude ao conhecimento e não à ignorância, definindo virtude como “saúde, beleza, boa disposição de ânimo; e o vício, ao contrário, significa doença, feiura, fraqueza”.

Platão eterniza a ideia das virtudes, de modo que, para ele, “a alma é imortal e capaz de suportar todos os males, assim como todos os bens, nos manteremos sempre na estrada ascendente e, de qualquer maneira, praticaremos a justiça e a sabedoria”¹³⁰.

Já em “Ética a Nicômaco”¹³¹, Aristóteles divaga sobre o tipo de saber que é possível alcançar em relação à conduta. Diferentemente de Platão, em Aristóteles, a teoria assume certa flexibilidade, em razão do reconhecimento da disparidade entre pensamento e ação.

A teoria ética não é tratada da mesma forma que as ciências rigorosas, sendo o método amoldado às oscilações do objeto. Segundo Aristóteles¹³², agir de acordo com a “regra justa” consiste em princípio comumente aceito e por ele adotado. No entanto, o referido autor estabelece que tratará de assuntos de conduta de forma geral e não precisamente. Neste

¹²⁶ LUCCA, Newton De. **Da Ética Geral à Ética Empresarial**. São Paulo: Quartier Latin, 2009, p. 60.

¹²⁷ BRITO, José Henrique Silveira de. **Ética das Profissões** – Atas do Colóquio Luso-Espanhol de Ética das Profissões, Braga, 11-12 de abril de 2005, Coordenação de José Henrique Silveira de Brito, Coleção Pensamento Filosófico, Braga: Editora Aletheia – Associação Científica e Cultural, 2006, p. 15.

¹²⁸ KORTE, Gustavo. **Iniciação à ética**. São Paulo: Juarez de Oliveira, 1999, p. 99.

¹²⁹ PLATÃO. **A República**. Disponível em: <http://www.eniopadilha.com.br/documentos/Platao_A_Republica.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2018.

¹³⁰ PLATÃO. **A República**. Disponível em: <http://www.eniopadilha.com.br/documentos/Platao_A_Republica.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2018.

¹³¹ ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Trad. Leonel Vallandro e Gerd Bornheim da versão inglesa de W.D. Ross. 4. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1991. v. 2.

¹³² ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Trad. Leonel Vallandro e Gerd Bornheim da versão inglesa de W.D. Ross. 4. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1991. v. 2.

sentido, “as questões de conduta e do que é bom para nós não têm nenhuma fixidez. Sendo essa a natureza da explicação geral, a dos casos particulares será ainda mais carente de exatidão, pois não há arte ou preceito que os abranja a todos”, de modo que “as próprias pessoas atuantes devem considerar, em cada caso, o que é mais apropriado à ocasião”¹³³.

A ética, no âmbito filosófico, se relaciona com a regulamentação das ações do convívio humano, podendo ser definida como “conjunto de normas e princípios a partir dos quais os homens procuram distinguir o bem do mal, o certo do errado, o justo do injusto, para melhor poderem conviver em sociedade”¹³⁴.

Fábio Konder Comparato¹³⁵ estabelece o conceito de ética de forma ampla para fins do seu estudo, uma vez que a define, como “conjunto dos sistemas de dever-ser que formam, hoje, os campos distintos – e, na maioria das vezes, largamente contraditórios – da religião, da moral e do direito”.

Para Newton de Lucca¹³⁶, ética pode ser conceituada como o ramo da filosofia “responsável pela investigação dos princípios que motivam, distorcem, disciplinam ou orientam o comportamento humano, refletindo especialmente a respeito da essência das normas, valores, prescrições e exortações presentes em qualquer realidade social”.

Ao versar sobre ética, moral e direito, João Maurício Adeodato¹³⁷ destaca a problemática em torno do tema, sendo difícil diferenciar tais conceitos na história do pensamento ocidental no estudo de pensadores como Aristóteles, por exemplo.

Historicamente, em sociedades “menos complexas”, identificadas como aquelas em que há menos diferenciações entre os subsistemas sociais como religião, direito, moral, etiqueta, é menos palpável a identificação das diversas acepções atribuídas à ética.

¹³³ ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Trad. Leonel Vallandro e Gerd Bornheim da versão inglesa de W.D. Ross. 4. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1991. v. 2.

¹³⁴ ALLES, Luis. Ética a Partir dos Paradigmas. In: RUEDELL, Aloísio et al. (Org.). **Filosofia e ética**. Rio Grande do Sul: Editora Unijuí, 2014. Disponível em: <http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/3222/EaD_Filosofia_%C3%89tica.pdf?sequence=1>. Acesso em: 10 abr. 2018., p. 93.

¹³⁵ COMPARATO, Fábio Konder. **Ética: direito, moral e religião no mundo moderno**. 3. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2016, p. 18.

¹³⁶ LUCCA, Newton De. **Da Ética Geral à Ética Empresarial**. São Paulo: Quartier Latin, 2009, p. 60.

¹³⁷ ADEODATO, João Maurício. **Filosofia do direito: uma crítica à verdade na ética e na ciência (em contraposição à ontologia de Nicolai Hartmann)**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 213.

Com a mudança da “indiferenciação” para a “diferenciação”, a ética, na civilização ocidental, foi individualizada dos demais subsistemas sociais, passando a ser vista como “continente dentro do qual religião, moral, direito, etiqueta, política são conteúdos, ainda que diferenciados”¹³⁸.

Adeodato¹³⁹ reflete que a evolução da ética “tem consistido em uma constante ampliação da descoberta de que o valor é objetivo e não relativo aos indivíduos”. A ética estaria relacionada à filosofia prática na medida em que a pergunta central da ética parece estar relacionada com “o que deve ser feito”. No entanto, seu âmbito de investigação não se destina à análise do “que” fazer em cada caso concreto, mas sim “aos critérios para determinar o que se fazer, pois a ética filosófica não pode ser casuística”¹⁴⁰. Sua função, portanto, “é unir aquilo que deve ser, o eticamente correto, com a liberdade espontânea e criativa de escolha de que cada pessoa dispõe”¹⁴¹.

Em virtude disso, como no comportamento ético não há um objeto para o qual se dirigir, mas sim uma alternativa de conduta possível de ser tomada, verifica-se uma dificuldade em se determinar a forma de agir em determinada situação. Para resolver o emblema acerca de como agir em determinado caso, é necessário consolidar valores.

Assim, a ética deve se propor a responder a duas questões: como se deve agir em determinada situação e o que é valioso no contexto de quem está diante da alternativa de escolha.

Vale ressaltar que a ética, para a filosofia retórica, não almeja definir o que é o bem. A questão descritiva de definição do “ser” foge do âmbito da alçada tanto da teoria do conhecimento quanto da teoria da ética. O que a ética pretende é traçar o “critério do bem”,

¹³⁸ ADEODATO, João Maurício. **Filosofia do direito**: uma crítica à verdade na ética e na ciência (em contraposição à ontologia de Nicolai Hartmann). 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 215.

¹³⁹ ADEODATO, João Maurício. **Filosofia do direito**: uma crítica à verdade na ética e na ciência (em contraposição à ontologia de Nicolai Hartmann). 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 223.

¹⁴⁰ ADEODATO, João Maurício. **Filosofia do direito**: uma crítica à verdade na ética e na ciência (em contraposição à ontologia de Nicolai Hartmann). 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 223.

¹⁴¹ ADEODATO, João Maurício. **Filosofia do direito**: uma crítica à verdade na ética e na ciência (em contraposição à ontologia de Nicolai Hartmann). 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 223.

assim como o conhecimento busca o “critério da verdade” e não o bem em si ou a verdade em si¹⁴², já que são inexistentes¹⁴³.

A unicidade da ética é guiada pela multiplicidade da moral, uma vez que o escopo da ética consiste em identificar se é possível se falar em uma moral única ou se o seu critério de referência varia a depender do tempo e do lugar. Adeodato insiste que “diante da pluralidade de morais [...], o filósofo não deve embasar a unidade ética em um monismo de valores, que não existe; deve, isso sim, descobrir o monismo da ética a partir da pluralidade de valores”¹⁴⁴.

A ética, assim, consistiria na “teoria ou ciência do comportamento moral dos homens em sociedade”¹⁴⁵, enquanto a moral pode ser definida como “um sistema de normas, princípios e valores, segundo o qual são regulamentadas as relações mútuas entre os indivíduos ou entre estes e a comunidade, de tal maneira que estas normas, dotadas de um caráter histórico e social, sejam acatadas livre e conscientemente, por uma convicção íntima”¹⁴⁶.

Nesse contexto, os valores seriam princípios da realidade e não da esfera eticamente ideal. Isso ocorre, pois o valor proclama um dever-ser, que se torna atual ou passível de ser concretizado quando a realidade não o denegar.

Além da questão dos valores no campo da ética, há a questão da liberdade da vontade, posto que há uma esfera decisória que estimula o comportamento do agente exposto às opções para determinada direção em vez de outra. Diante disso, o agente pode ou não realizar o valor moral, já que, perante as alternativas, pode efetivá-lo ou não. Daí se dizer que o valor moral no campo da realidade está vinculado a pessoas¹⁴⁷.

¹⁴² ADEODATO, João Maurício. **Filosofia do direito**: uma crítica à verdade na ética e na ciência (em contraposição à ontologia de Nicolai Hartmann). 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 225.

¹⁴³ NIETZSCHE, Friedrich. Sobre Verdade e Mentira no Sentido Extra-moral. 1873. In: MARÇAL, Jairo (Org.). **Antologia de Textos Filosóficos**. Curitiba: SEED, 2009.

¹⁴⁴ ADEODATO, João Maurício. **Filosofia do direito**: uma crítica à verdade na ética e na ciência (em contraposição à ontologia de Nicolai Hartmann). 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 226.

¹⁴⁵ VÁZQUEZ, Adolfo Sánchez. **Ética**. Trad. João Dell’Anna. 27. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005, p. 12.

¹⁴⁶ VÁZQUEZ, Adolfo Sánchez. **Ética**. Trad. João Dell’Anna. 15. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1995, p. 69.

¹⁴⁷ ADEODATO, João Maurício. **Filosofia do direito**: uma crítica à verdade na ética e na ciência (em contraposição à ontologia de Nicolai Hartmann). 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 227 e 228.

Além de compor uma escolha interpessoal, é possível aferir que a ética, na sua essência, está voltada para a vida em comunidade, visando a equacionar a complexidade das relações humanas e sendo instrumento necessário para a aproximação da realização do que se define como bem comum, visto que “o indivíduo nada mais é do que a sociedade”¹⁴⁸.

A diferenciação entre indivíduo e sociedade, segundo Castoriadis¹⁴⁹, seria uma “falácia”, pois a “oposição, a polaridade irreduzível e inquebrável é a da psique e da sociedade”. Ocorre que, segundo Castoriadis¹⁵⁰, a “psique não é o indivíduo; a psique torna-se indivíduo unicamente na medida em que ela sofre um processo de socialização (sem o qual, aliás, nem ela nem o corpo que ela anima poderiam sobreviver sequer por um instante)”.

Dessa forma, toda a “organização da vida humana deve ser feita em torno dos preceitos éticos”¹⁵¹, sendo preferível a convivência harmoniosa na vida em coletividade à busca irracional pela imortalidade, já que todos estão destinados ao desaparecimento.

A alegoria bíblica do pecado original - Adão e Eva decidem comer o fruto proibido da árvore do conhecimento do bem e do mal - traz o simbolismo de que a ordenação da vida humana deve ser feita com base em princípios éticos¹⁵².

Inclusive, a própria ideia de vida após a morte, seja qual for a religião, majoritariamente está condicionada a uma escolha ética tomada pelo indivíduo, entre o bem e o mal¹⁵³. E o homem, diferentemente das outras espécies biológicas, tem como característica a liberdade de escolha racional e não instintiva, o que marca o sentido ético da vida humana e o dissocia de ser um mero fenômeno orgânico:

Conheço bem o homem, diz Deus,
Fui eu que o fiz. É um ser curioso,

¹⁴⁸ CASTORIADIS, Cornelius. **A instituição imaginária da sociedade**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1962, p. 57.

¹⁴⁹ CASTORIADIS, Cornelius. **A instituição imaginária da sociedade**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1962, p. 57.

¹⁵⁰ CASTORIADIS, Cornelius. **A instituição imaginária da sociedade**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1962, p. 57.

¹⁵¹ COMPARATO, Fábio Konder. **Ética: direito, moral e religião no mundo moderno**. 3. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2016, p. 695.

¹⁵² COMPARATO, Fábio Konder. **Ética: direito, moral e religião no mundo moderno**. 3. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2016, p. 695.

¹⁵³ COMPARATO, Fábio Konder. **Ética: direito, moral e religião no mundo moderno**. 3. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2016, p. 697.

Porque nele atua a liberdade, que é o mistério dos mistérios.¹⁵⁴

Portanto, a dicotomia consensualmente criada pelos seres humanos no intuito de harmonizar a vida em coletividade, o que diferencia conceitos contrapostos (bem e mal, bom e ruim, certo e errado, justo e injusto, etc) e, conseqüentemente, define-os, somados à liberdade de escolha individual dos seres humanos e à capacidade de discernimento, trazem a questão da ética para primeiro plano no estudo do ser humano, como indivíduo e como sociedade.

2.2 ÉTICA E BOA FÉ CONTRATUAL

O presente capítulo se destina ao estudo da ética e da boa-fé contratual a partir de uma breve análise histórica, sob a perspectiva dos filósofos contratualistas na modernidade, passando pelo modelo reliberalizante, até chegar ao direito contratual do Código Civil de 2002.

2.2.1 Contratualistas e a modernidade

“Do mesmo modo que tantas outras coisas, a natureza (a arte mediante a qual Deus fez e governa o mundo) é imitada pela arte dos homens também nisto: que lhe é possível fazer um animal artificial. [...] Porque pela arte é criado aquele grande Leviatã a que se chama Estado, ou Cidade (em latim Civitas), que não é senão um homem artificial, embora de maior estatura e força do que o homem natural, para cuja proteção e defesa foi projetado.” (THOMAS M. HOBBS)

A teoria da constituição do Estado possui diferentes concepções entre os filósofos da modernidade. Para os filósofos naturalistas, a associação coletiva seria um fenômeno natural. Nessa perspectiva, tal como preconizava Aristóteles¹⁵⁵, “o homem é naturalmente um animal político destinado a viver em sociedade”.

¹⁵⁴ PÉGUY, Charles. **O mistério dos santos inocentes**. 1912. Disponível em: <file:///C:/Users/mc052417/Downloads/22851-58720-3-PB%20(2).pdf>. Acesso em: 20 jun. 2018.

¹⁵⁵ ARISTÓTELES. **A Política**. São Paulo: Editora Ícone, 2007, p.16.

Já para a teoria contratualista, que se contrapõe à teoria naturalista, o elo de constituição social foi estabelecido a partir de um contrato¹⁵⁶. Dessa forma, o Estado seria fruto de uma racionalidade e da escolha dos indivíduos que optaram por viver em coletividade.

Os autores precursores da teoria contratualista foram Thomas Hobbes, John Locke e Jean Jaques Rousseau¹⁵⁷, os quais seguem linhas distintas para elucidar a origem e as circunstâncias da formação das sociedades e do Estado Civil com base em um contrato social.

Thomas Hobbes intitula sua obra “Matéria, forma e poder de um estado eclesiástico e civil” de o “Leviatã”, simbolicamente, remete à consolidação da organização social, pela transferência de todo o poder do povo para o Estado.

Segundo Hobbes¹⁵⁸, o homem, no seu estado natural, é egoísta, pois almeja apenas satisfazer suas necessidades pessoais. O homem hobbesiano, desprovido de um poder comum que mantenha todos em estado de respeito, ignora questões como equidade, lei e justiça¹⁵⁹.

Para atender aos seus anseios, o homem faz uso da força e do domínio contra os demais, instituindo o chamado estado de guerra de todos contra todos¹⁶⁰. A limitação de recursos e a busca desenfreada pela sobrevivência geram uma situação de caos insustentável.

¹⁵⁶ GAMBA, João Roberto Gorini. As justificações do estado e seu fundamento contratualista na modernidade. **Revista Pensamento Jurídico** – São Paulo – Vol. 11, Nº 2, jul./dez. 2017. Disponível em: <file:///C:/Users/mc052417/Downloads/99-383-1-PB%20(1).pdf>. Acesso em: 20 set. 2019.

¹⁵⁷ RIBEIRO, Josuel Stenio da Paixão. Os Contratualistas em questão: Hobbes, Locke e Rousseau. **Revista Prisma Jurídico**, São Paulo, v.16, n.1, p.3-24, 2017. Disponível em: <https://periodicos.uninove.br/index.php?journal=prisma&page=article&op=view&path%5B%5D=6863&path%5B%5D=3600>. Acesso em: 10 mar. 2018.

¹⁵⁸ HOBBS, Thomas de Malmesbury. **Leviatã ou Matéria, Forma e Poder de Um Estado Eclesiástico e Civil**. 1651. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/marcos/hdh_thomas_hobbes_leviatan.pdf>. Acesso em: 11 mai. 2019.

¹⁵⁹ HOBBS, Thomas de Malmesbury. **Leviatã ou Matéria, Forma e Poder de Um Estado Eclesiástico e Civil**. 1651. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/marcos/hdh_thomas_hobbes_leviatan.pdf>. Acesso em: 11 mai. 2019.

¹⁶⁰ HOBBS, Thomas de Malmesbury. **Leviatã ou Matéria, Forma e Poder de Um Estado Eclesiástico e Civil**. 1651. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/marcos/hdh_thomas_hobbes_leviatan.pdf>. Acesso em: 11 mai. 2019.

Para a perpetuação da espécie humana, nesse contexto caótico, segundo Hobbes¹⁶¹, faz-se necessário que os homens abram mão de sua liberdade e firmem um pacto social, conferindo poder e força para o Estado, instituído para assegurar a paz e a defesa comum.

Embora haja todo um contexto político por trás da ideia de Hobbes, que serve como sustentáculo para a racionalização de governos como os absolutistas¹⁶², a lógica da organização social por meio de um pacto, instituído por todos no intuito de assegurar o “bem maior”, seja ele qual for, inaugura a noção de Estado e das instituições necessárias para a sua consolidação e sua manutenção.

O pressuposto que faz com que os homens se unam e estabeleçam entre si um contrato social é diferente para John Locke. Segundo Locke¹⁶³, o estado natural do homem não é caótico e egoísta, mas sim um estado de liberdade e de igualdade.

Para Locke¹⁶⁴, o estado de natureza é de perfeita liberdade entre os homens “para regular suas ações e dispor de suas posses e pessoas do modo como julgarem acertado dentro dos limites da lei da natureza”. Além disso, consiste em um “estado de igualdade, em que é recíproco todo o poder e jurisdição, não tendo ninguém mais que outro qualquer”¹⁶⁵.

Com isso, a partir da concepção de Locke, o que leva o homem a abdicar de sua liberdade para estabelecer o contrato social é a vontade de preservar e de perpetuar seus direitos naturais, tais como: propriedade, vida e liberdade. Daí afirmar que a única forma pela qual um indivíduo pode abrir mão de sua “liberdade natural e revestir-se dos elos da sociedade civil é concordando com outros homens em juntar-se e unir-se em uma comunidade” no intuito de “viverem confortável, segura e pacificamente uns com outros, num gozo seguro de suas propriedades e com maior segurança contra aqueles que dela não fazem parte”¹⁶⁶.

¹⁶¹ HOBBS, Thomas de Malmesbury. **Leviatã ou Matéria, Forma e Poder de Um Estado Eclesiástico e Civil**. 1651. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/marcos/hdh_thomas_hobbes_leviatan.pdf>. Acesso em: 11 mai. 2019.

¹⁶² DALLARI, Dalmo de Abreu. **Elementos de Teoria Geral do Estado**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 14.

¹⁶³ LOCKE, John. **Dois tratados sobre o governo**. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

¹⁶⁴ LOCKE, John. **Dois tratados sobre o governo**. São Paulo: Martins Fontes, 1998, p. 382.

¹⁶⁵ LOCKE, John. **Dois tratados sobre o governo**. São Paulo: Martins Fontes, 1998, p. 382.

¹⁶⁶ LOCKE, John. **Dois tratados sobre o governo**. São Paulo: Martins Fontes, 1998, p. 468.

A importância da propriedade, para Locke, fica muito evidente, já que o estado de natureza do homem seria de paz e o contrato social teria como objetivo justamente resguardar essa paz, garantindo ao homem o direito de conservar sua propriedade, assim definida como a propriedade que o homem tem da sua própria pessoa e o "trabalho de seu corpo e a obra produzida por suas mãos"¹⁶⁷.

Já para Jean-Jacques Rousseau¹⁶⁸, o poder do Estado é legitimado pela soberania popular. Rousseau estabelece que o homem, em seu estado natural, é livre. Ao firmar o contrato social, o homem, no entanto, não abriria mão da sua liberdade civil, em razão da legitimação do poder do Estado pela participação popular. Seria como se os homens estivessem sujeitos às ações estabelecidas por eles mesmos. A liberdade, no contrato social, é reafirmada pela proteção dos direitos civis.

Com isso, para Rousseau¹⁶⁹, o contrato social busca “encontrar uma forma de associação que defenda e proteja contra toda força comum, a pessoa e os bens de cada associado e pela qual cada um, unindo-se a todos, apenas obedeça a si próprio, e se conserve tão livre quanto antes”.

Locke, Hobbes e Rousseau compartilham da ideia de que o homem nasce livre e dotado de racionalidade; todavia, "para Hobbes, o estado de natureza é um estado de guerra de todos contra todos; para Rousseau, é um estado de bem-estar, no qual os homens viviam felizes e

¹⁶⁷ Neste sentido, Locke ponderou que "Ainda que a terra e todas as criaturas inferiores pertençam em comum a todos os homens, cada um guarda a propriedade de sua própria pessoa; sobre esta ninguém tem qualquer direito, exceto ela. Podemos dizer que o trabalho de seu corpo e a obra produzida por suas mãos são propriedade sua. Sempre que ele tira um objeto do estado em que a natureza o colocou e deixou, mistura nisso o seu trabalho e a isso acrescenta algo que lhe pertence, por isso o tornando sua propriedade. Ao remover este objeto do estado comum em que a natureza o colocou, através do seu trabalho adiciona-lhe algo que excluiu o direito comum dos outros homens. Sendo este trabalho uma propriedade inquestionável do trabalhador, nenhum homem, exceto ele, pode ter o direito ao que o trabalho lhe acrescentou, pelo menos quando o que resta é suficiente aos outros, em quantidade e em qualidade". (LOCKE, John. **Segundo Tratado Sobre o Governo Civil**. Trad. Magda Lopes e Marisa Lobo da Costa. Rio de Janeiro: Editora Vozes, p.42. Distribuição Clube do Livro Liberal. Disponível em: <http://www.xr.pro.br/IF/LOCKE-Segundo_Tratado_Sobre_O_Governo.pdf>. Acesso em: 09 maio 2019.)

¹⁶⁸ ROUSSEAU, Jean-Jacques. **Do Contrato Social**. Edição eletrônica: Ed. Ridendo Castigat Mores. 1983. Disponível em: <<http://www.ebooksbrasil.org/adobeebook/contratosocial.pdf>>. Acesso em: 21 mar. 2019.

¹⁶⁹ ROUSSEAU, Jean-Jacques. **Do Contrato Social**. Edição eletrônica: Ed. Ridendo Castigat Mores. 1983. Disponível em: <<http://www.ebooksbrasil.org/adobeebook/contratosocial.pdf>>. Acesso em: 21 mar. 2019, p.32.

em harmonia; já para Locke, o estado de natureza é uma condição de relativa paz chancelada pela racionalidade"¹⁷⁰.

O objetivo do estabelecimento do contrato social, por sua vez, também é distinto: em Hobbes, o Estado se destina a preservar a vida; em Locke, a propriedade e, em Rousseau, a liberdade civil¹⁷¹.

Atreladas à concepção de Estado, estão as instituições necessárias para a sua consolidação e manutenção, tal como o direito.

Segundo Kelsen¹⁷², o direito consiste em “uma ordem normativa da conduta humana, ou seja, um sistema de normas que regulam o comportamento humano”. A teoria de Kelsen se volta para o direito positivo, no intuito de formular uma Teoria Pura do Direito dissociada de determinada ordem jurídica, a fim de consolidar uma verdadeira ciência do direito.

O direito positivo, com isso, está associado ao “Leviatã” que, por sua vez, deriva da legitimação da coletividade. O “Leviatã” nada mais é do que determinada forma de organização social, o Estado, e a fundamental forma de contrato moderno firmado pelos homens entre si. É isso que Hobbes chama de contrato, a “transferência mútua de direitos”¹⁷³.

2.2.2 Direito contratual e o modelo “reliberalizante”

O contrato consiste na mais comum e importante fonte de obrigações, gerando repercussões no mundo jurídico. No âmbito do direito positivo brasileiro, o contrato figura como fonte de

¹⁷⁰ RIBEIRO, Josuel Stenio da Paixão. Os Contratualistas em questão: Hobbes, Locke e Rousseau. **Revista Prisma Jurídico**, São Paulo, v.16, n.1, p.3-24, 2017. Disponível em: <<https://periodicos.uninove.br/index.php?journal=prisma&page=article&op=view&path%5B%5D=6863&path%5B%5D=3600>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

¹⁷¹ RIBEIRO, Josuel Stenio da Paixão. Os Contratualistas em questão: Hobbes, Locke e Rousseau. **Revista Prisma Jurídico**, São Paulo, v.16, n.1, p.3-24, 2017. Disponível em: <<https://periodicos.uninove.br/index.php?journal=prisma&page=article&op=view&path%5B%5D=6863&path%5B%5D=3600>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

¹⁷² KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito**. Trad. João Baptista Machado. 6. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998, p. 4.

¹⁷³ HOBBS, Thomas de Malmesbury. **Leviatã ou Matéria, Forma e Poder de Um Estado Eclesiástico e Civil**. 1651. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/marcos/hdh_thomas_hobbes_leviatan.pdf>. Acesso em: 11 mai. 2019.

obrigações juntamente com as declarações unilaterais de vontade e os atos ilícitos. A lei, por sua vez, é a fonte primária dessas obrigações¹⁷⁴.

Conforme os ensinamentos de Clóvis Beviláqua¹⁷⁵, em linhas gerais, o contrato pode ser conceituado como “acordo de vontade de duas ou mais pessoas com a finalidade de adquirir, resguardar, modificar ou extinguir direito”.

Nessa mesma linha, para Maria Helena Diniz¹⁷⁶, o contrato “é o acordo de duas ou mais vontades, na conformidade da ordem jurídica, destinado a estabelecer uma regulamentação de interesses entre as partes, com o escopo de adquirir, modificar ou extinguir relações jurídicas de natureza patrimonial”.

É por meio da manifestação de vontade, pelo mútuo consentimento de pelo menos duas partes, que se pauta o contrato, constituindo uma espécie de negócio jurídico plurilateral ou bilateral. Daí se dizer que “o fundamento ético do contrato é a vontade humana”¹⁷⁷.

O tratamento conferido aos contratos entre sujeitos privados evoluiu ao longo do tempo. O paradigma inicial do direito contratual era pautado no modelo liberal de prevalência da vontade das partes, limitando-se o papel do Estado em garantir essa prevalência¹⁷⁸.

Posteriormente, foi adotado o modelo neoliberal, no qual a vontade das partes encontra determinados limites no direito positivo, de modo que, em certos casos, o Estado poderia substituir a vontade das partes¹⁷⁹.

¹⁷⁴ GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro: contratos e atos unilaterais**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. V.3, p. 22.

¹⁷⁵ BEVILÁQUA, Clóvis. **Código civil anotado**, vol. 4, Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1916, p. 245. v. 4.

¹⁷⁶ DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: Teoria das Obrigações Contratuais e Extracontratuais**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 30. v. 3.

¹⁷⁷ PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de direito civil**. 21. ed. São Paulo: Grupo GEN, 2017, p. 7. v. 3.

¹⁷⁸ COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de direito civil: contratos**. 8. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2016, p. 23. v. 3.

¹⁷⁹ COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de direito civil: contratos**. 8. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2016, p. 23. v. 3.

Por fim, houve a passagem para o modelo “reliberalizante”¹⁸⁰, que distingue o contrato firmado entre sujeitos iguais e desiguais, com o objetivo de garantir a vontade das partes quando paritários os sujeitos ou tutelar a parte economicamente mais frágil quando necessário¹⁸¹.

Sob essa nova perspectiva, a liberdade de contratar deve ser exercida atendendo os fins sociais do contrato, o que se identifica pela incorporação dos valores da boa-fé e da probidade ao direito civil contratual¹⁸².

Isso é percebido pela análise dos artigos 421 e 422, do Código Civil de 2002¹⁸³ os quais dispõem que a liberdade contratual deve ser exercida nos limites da função social do contrato e que os contratantes devem observar os princípios da probidade e da boa-fé na execução e na conclusão do contrato.

No tocante a isso, é importante ressaltar a mudança de concepção que houve com o Código Civil de 2002 de uma perspectiva individualista para uma concepção social do Direito Civil, pautada na preponderância dos valores coletivos sobre os individuais, sem, contudo, deixar de lado o valor fundamental da pessoa humana¹⁸⁴.

¹⁸⁰ De acordo com Fábio Ulhôa, “[o] modelo reliberalizante de evolução do direito dos contratos responde às novas questões propostas pela economia global recuperando o primado do voluntarismo. Mas não o faz por um simples retorno ao modelo liberal, desconhecendo o contratante sem liberdade. Ao contrário, revelando-se a síntese dos dois modelos que o antecederam, o reliberalizante prestigia a tutela do economicamente mais fraco, ao mesmo tempo em que reafirma a importância da autonomia da vontade entre contratantes iguais. Na verdade, a tecnologia dos contratos constata que, na relação entre desiguais, nenhum dos contratantes é livre, porque não tem condições para negociar amplamente o contrato. O débil, em razão das suas necessidades e insuficiências de informações; o forte, pelo acréscimo de custos que a renegociação acarreta. Somente o vínculo entre contratantes dotados dos mesmos recursos para arcar com os custos de transação pode ser visto como o produto de livre manifestação de vontade”. (COELHO, Fábio Ulhôa. **Curso de Direito Comercial**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2002. v. 3.)

¹⁸¹ COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de direito civil: contratos**. 8. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2016, p. 23. v. 3.

¹⁸² GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro: contratos e atos unilaterais**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2015 p. 24. v. 3.

¹⁸³ BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 10 jan. 2018.

¹⁸⁴ GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro: contratos e atos unilaterais**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2015 p. 24. v. 3.

2.2.3 Direito contratual no Código Civil de 2002: uma nova perspectiva

A Constituição Federal de 1988 sedimentou o terreno para a consolidação de uma nova perspectiva no Direito Civil. Conhecida como Constituição Cidadã, a Constituição de 1988¹⁸⁵ limitou o direito de propriedade para que este atenda a sua função social, tal como preconizado no seu artigo 5º, incisos XXII e XXIII¹⁸⁶.

À luz dessa perspectiva, Maria Estela Setti¹⁸⁷ afirma que a Constituição de 1988 trouxe os “delineamentos deste novo direito, ao determinar, logo em seu artigo inaugural que um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito em que se constitui a República brasileira é a dignidade da pessoa humana”. Isso, além de estabelecer, entre os objetivos da República, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária¹⁸⁸ e determinar que a ordem econômica deve ser fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, no intuito de assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social¹⁸⁹.

Por essa razão, é possível aferir que, para a concretização da função social da propriedade, é indispensável a extensão de tal princípio aos contratos, tendo em vista que estes não interessam apenas às partes contratantes, mas, sim, a toda a coletividade¹⁹⁰.

A repercussão que a boa-fé tem, na forma de compreender a aplicação e a realização do direito, relaciona-se com uma interpretação do direito contratual à luz da Constituição, pautado na ideia de que, mesmo nas relações patrimoniais, “imperava o princípio fundamental

¹⁸⁵ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição [da] República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 20 mar. 2018.

¹⁸⁶ “Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] XXII - é garantido o direito de propriedade; XXIII - a propriedade atenderá a sua função social”.

¹⁸⁷ SETTI, Maria Estela Leite Gomes. O princípio da função social do contrato: conteúdo, alcance e a análise econômica do direito. In: XIX Encontro Nacional do CONPEDI, 2010, Fortaleza. **Anais do XIX Encontro Nacional do CONPEDI**, Fortaleza, 2010. p. 416-428. Florianópolis: Fundação Boiteux [Recurso Eletrônico], 2010. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3525.pdf>>. Acesso em: 15 jul. 2018, p. 419.

¹⁸⁸ “Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: [...] I - construir uma sociedade livre, justa e solidária”.

¹⁸⁹ “Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social [...]”.

¹⁹⁰ REALE, Miguel. **Função Social do Contrato**. Disponível em: <<http://www.miguelreale.com.br/artigos/funsoccont.htm>>. Acesso em: 22 mai. 2018.

da dignidade da pessoa humana, neste domínio consubstancializado do imperativo da solidariedade contratual”¹⁹¹.

Dito isso, é possível aferir que a “concepção social do contrato apresenta-se, modernamente, como um dos pilares da teoria contratual”, de modo que a liberdade contratual está subordinada “à sua função social, com prevalência dos princípios condizentes com a ordem pública”¹⁹².

É necessário lembrar que há divergência doutrinária quanto à classificação da função social do contrato como princípio do direito contratual. Para Gonçalves¹⁹³, por exemplo, a função social do contrato consistiria em “princípio moderno a ser observado pelo intérprete na aplicação dos contratos”, de modo a se aliar aos “princípios tradicionais, como os da autonomia da vontade e da obrigatoriedade, muitas vezes impedindo que estes prevaleçam”.

Por outro lado, para Fábio Ulhoa¹⁹⁴, são apenas quatro os princípios informadores do direito dos contratos, quais sejam, a autonomia privada, a vinculação das partes, o equilíbrio dos contratantes e, por fim, a relatividade dos efeitos do contrato aos contratantes.

Não obstante haja tal impasse quanto a sua classificação como princípio, a doutrina é majoritária ao considerar a função social do contrato uma cláusula geral ou conceito aberto que “à luz do princípio da concretude, devem ser preenchidos pelo juiz, no caso concreto, visando a tornar a relação negocial economicamente útil e socialmente valiosa”¹⁹⁵.

A boa-fé e a probidade, corolários da função social do contrato, são tratados como princípios do direito contratual. A boa-fé assume um papel central com o Código de 2002, deixa de ser subjetiva – regra de interpretação do negócio jurídico relacionada ao aspecto psicológico do

¹⁹¹ MORAES, Maria Celina Bodin de. A Caminho de um Direito Civil Constitucional. **Revista Direito, Estado e Sociedade** - Departamento de Ciências Jurídicas da PUC-Rio. Rio de Janeiro, n.1, 2. ed., p. 59-73, jul.-dez. 1991.

¹⁹² GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro: contratos e atos unilaterais**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 25. v. 3.

¹⁹³ GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro: contratos e atos unilaterais**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 25. v. 3.

¹⁹⁴ COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de direito civil: contratos**. 8. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2016, p. 38. v. 3.

¹⁹⁵ GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil: contratos: teoria geral**. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 49.

agente¹⁹⁶ – e passa a ser objetiva – regra de conduta, com “fundo ético e exigibilidade jurídica”¹⁹⁷.

Em relação a isso, Fábio Ulhoa Coelho¹⁹⁸ esclarece que a boa-fé subjetiva “corresponde à virtude de dizer o que acredita e acreditar no que diz” e é relevante “para o direito das coisas, na qualificação da posse, mas não operacionalizável no direito dos contratos”. Por outro lado, a boa-fé objetiva seria “representada por condutas do contratante que demonstram seu respeito aos direitos da outra parte”¹⁹⁹.

Houve uma mudança de perspectiva, pois a boa-fé deixou de ser relacionada com a intenção dos contratantes e passou a ser relacionada com a conduta dos contratantes²⁰⁰.

Segundo Gonçalves²⁰¹, com o Código Civil de 2002, a boa-fé assume o papel de norma jurídica fundada no princípio geral do direito de que todos devem se comportar pautados na boa-fé nas suas relações interpessoais. Daí se dizer que a boa-fé é classificada como regra de conduta, deixando de possuir o status de princípio geral do direito para ser identificada como cláusula geral de boa-fé objetiva²⁰².

Com base no exposto, é possível aferir que a boa-fé objetiva “deve nortear todo o ordenamento jurídico e condicionar o comportamento das pessoas em suas relações jurídicas de forma honesta, proba e leal, prestigiando a confiança nas relações sociais”²⁰³.

¹⁹⁶ DINIZ, Maria Helena. **Código Civil anotado**, 17.ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 418.

¹⁹⁷ GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil: contratos: teoria geral**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 101. v. 4.

¹⁹⁸ COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de Direito Civil: contratos**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 83 e 84.

¹⁹⁹ COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de Direito Civil: contratos**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 83 e 84.

²⁰⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Contemporâneo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

²⁰¹ GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro: contratos e atos unilaterais**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. v. 3.

²⁰² GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro: contratos e atos unilaterais**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. v. 3.

²⁰³ MARTELLI, Ana Laura Teixeira. A boa fé objetiva e os limites da rescisão unilateral dos contratos administrativos por razões de interesse público. **Revista de Direito Público** – Universidade Estadual de Londrina, Londrina, v. 1, n. 6, p. 20-34, jan/abr. 2011. Disponível em: <file:///C:/Users/mc052417/Downloads/8337-35815-1-PB.pdf>. Acesso em: 22 mai. 2018, p. 29.

Por sua vez, a probidade consiste em uma das perspectivas objetivas do princípio da boa-fé, compreendida como “honestidade de proceder ou a maneira criteriosa de cumprir todos os deveres, que são atribuídos ou cometidos à pessoa”²⁰⁴.

Sobre a completude entre a boa-fé e a probidade, assevera Maria Helena Diniz²⁰⁵ que, no âmbito da boa-fé na interpretação do contrato, “é preciso ater-se mais a intenção do que o sentido literal da linguagem, e, em prol do interesse social de segurança das relações jurídicas, as partes deverão agir com lealdade e confiança recíprocas, auxiliando-se mutuamente na formação e na execução do contrato”. A referida autora conclui que a boa-fé, portanto, está ligada ao princípio da probidade.

Tecidas tais considerações, observa-se uma verdadeira mudança de cultura no âmbito do direito contratual civil, sedimentada pela Constituição Federal de 1988 e idealizada pelo Código Civil de 2002. A partir disso, as relações interpessoais firmadas sob o lastro contratual deixam de ser vistas exclusivamente sob o olhar individualista e ilimitado da autonomia de vontade das partes e passam a ser interpretadas no contexto da vida em coletividade, como manifestação de vontade inserida na concepção social e não apartada dela.

A função social do contrato, como pilar da nova teoria contratual, direciona os holofotes para a boa-fé e a probidade, na condição de modelo jurídico nas relações sociais.

2.3 BOA-FÉ NO CONTRATO DE TRABALHO E ÉTICA CORPORATIVA

A figura jurídica do contrato assumiu, na contemporaneidade, “um dos pilares mais significativos de caracterização da cultura sociojurídica do mundo ocidental”²⁰⁶. Tal relevância do contrato se deu pela consolidação de uma nova conjuntura de relações

²⁰⁴ GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro: contratos e atos unilaterais**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2015 p. 55. v. 3.

²⁰⁵ DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: Teria das Obrigações Contratuais e Extracontratuais**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 37. v. 3.

²⁰⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed., rev. e amp. São Paulo: LTr, 2012, p. 500.

interindividuais e sociais, pautada no estabelecimento de vínculos entre seres juridicamente livres.

A superação da relação de posse, de domínio ou de vinculação que exclua o elemento volitivo de um dos indivíduos, potencializou a enganosa ideia de que homens livres estariam celebrando atos jurídicos entre si²⁰⁷. Nesse contexto, o contrato surgiu como instrumento jurídico apto a incorporar esse padrão de interação entre indivíduos por se destacar como “veículo jurídico de potenciamento ao exercício privado da liberdade e da vontade”²⁰⁸.

Ocorre que essa noção de liberdade de vontade na conjuntura das relações interpessoais e entre grupos sociais se mostrou ilusória e falaciosa²⁰⁹, inclusive no âmbito do Direito do Trabalho.

Constatou-se a necessidade de intervenção estatal para equalizar a desigualdade jurídica entre as partes. O contrato de trabalho se desvinculou da lógica jurídica liberal, a partir do momento em que a autonomia da vontade das partes deixa de ser contratualmente justa²¹⁰.

Dessa forma, no momento de consolidação do Direito do Trabalho, o contrato de trabalho se afastou da sua matriz civilista, por causa das suas especificidades, “não apenas em razão da elaboração das cláusulas, como também em razão do processo de formação do nexo sinalagmático entre as partes”²¹¹.

Assim, atualmente, o contrato de trabalho conta com particularidades no intuito de proteger a pessoa do trabalhador, parte considerada juridicamente mais fraca da relação, fugindo da óptica puramente civilista, razão pela qual não poderia ser regulado pelo Código Civil²¹².

²⁰⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed., rev. e amp. São Paulo: LTr, 2016, p. 558.

²⁰⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed., rev. e amp. São Paulo: LTr, 2016, p. 558.

²⁰⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed., rev. e amp. São Paulo: LTr, 2016, p. 558.

²¹⁰ MANNRICH, Nelson. **A modernização do contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 1988, p. 96.

²¹¹ MANNRICH, Nelson. **A modernização do contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 1988, p. 106.

²¹² MANNRICH, Nelson. **A modernização do contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 1988, p. 96.

Para Amauri Mascaro Nascimento²¹³, o “poder de autodeterminação dos sujeitos do contrato de trabalho sofre necessárias limitações legais para que seja possível algum tipo de equilíbrio entre os mesmos, mas esse aspecto não muda a natureza jurídica do contrato de trabalho”.

Embora constatadas limitações à liberdade e ao exercício individual da vontade, “preserva-se como essencial o reconhecimento de que tais valores são dados inerentes à contextura das relações sociojurídicas típicas do mundo contemporâneo”²¹⁴.

Por ser o mundo essa estrutura dinâmica, pautada na liquidez das relações humanas, segundo preconiza Bauman²¹⁵, as condições sob as quais agem os membros da sociedade “mudam num tempo mais curto do que aquele necessário para a consolidação, em hábitos e rotinas, das formas de agir”.

Com isso, a medida da tensão entre autonomia e liberdade individual e desigualdade entre as partes contratantes varia no tempo e no espaço, sendo possível entrever um “potencial avanço e desenvolvimento do plano da liberdade e vontade no quadro das relações humanas”²¹⁶.

Conquanto o contrato de trabalho seja um exemplo de contrato de adesão na contemporaneidade, a mera existência das concepções de “liberdade e vontade no contexto dessa relação contratual já alerta para o potencial de ampliação de seu efetivo cumprimento em harmonia com avanços sociopolíticos democráticos conquistados na história”²¹⁷.

Por essa razão, Paula Ramalho²¹⁸ preconiza que o modelo típico de empresa laboral cede “lugar a uma multiplicidade de modelos empresariais e a denominada relação de trabalho típica deixa de ser dominante para passar a ser apenas mais uma entre as diversas situações juslaborais e os diversos estatutos dos trabalhadores subordinados”.

²¹³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Contemporâneo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 351.

²¹⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed., rev. e amp. São Paulo: LTr, 2016, p. 558.

²¹⁵ BAUMAN, Zygmunt. **Vida Líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2007, p. 7.

²¹⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed., rev. e amp. São Paulo: LTr, 2016, p. 558 e 559.

²¹⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed., rev. e amp. São Paulo: LTr, 2016, p. 559.

²¹⁸ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do trabalho**. 2. ed. Coimbra: Edições Almedina, 2009, p. 66. v. 1.

Constata-se, portanto, que, embora o Direito do Trabalho tenha origem civilista, em razão das suas peculiaridades, como ramo jurídico especializado, teve alguns aspectos contratuais adequados à realidade social de hipossuficiência do empregado, embora atualmente estejamos em um contexto de metamorfose do modelo típico de relação de trabalho.

Alguns elementos gerais do contrato de matriz civilista também se fazem presentes no contrato de trabalho, passando pela adequada compatibilização com os aspectos próprios do Direito do Trabalho.

São amplamente aplicáveis aos contratos firmados no âmbito juslaboral os princípios gerais do direito, dentre os quais se destacam, para os fins da presente pesquisa, os princípios da lealdade e da boa-fé contratual, que trazem repercussões tanto para o Direito material do Trabalho quanto para o Direito Processual do Trabalho.

Amauri Mascaro Nascimento²¹⁹ estabelece que o contratualismo contemporâneo está sujeito a uma “diretriz limitativa da liberdade contratual” e oferecem “ao aplicador do direito instrumentos para que no caso concreto sejam corrigidos os desvirtuamentos e o abuso de direito, como se faz necessário também nos contratos de trabalho”.

Dessa forma, “quanto maior o desequilíbrio verificado entre as partes pactuantes, maior deverá ser o rigor na aplicação do princípio da boa-fé”²²⁰.

A lealdade e boa-fé servem como norteadores para a compreensão da ordem jurídica e funcionam como instrumento de valoração dos fatos a serem interpretados pelo aplicador do direito no caso concreto²²¹.

Segundo Américo Plá Rodriguez²²², o “contrato de trabalho não cria somente direitos e obrigações de ordem exclusivamente patrimonial, mas também pessoal”. Segundo o referido

²¹⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito Contemporâneo do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 361.

²²⁰ MANZI, José Ernesto. Os Novos Paradigmas Contratuais: o Princípio da Boa-fé Objetiva, o Princípio da Tutela do Hipossuficiente. Uma Visão Comparativa Civil-Trabalhista. *Revista do TRT – 7ª Região*, Fortaleza, n. 25, jan./dez. de 2002, p. 95.

²²¹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed., rev. e amp. São Paulo: LTr, 2016, p. 196.

²²² RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 424.

autor²²³, o contrato de trabalho cria, por outro lado, “uma relação estável e continuada, na qual se exige a confiança recíproca em múltiplos planos, em direções opostas e, sobretudo, por um período prolongado de tempo”.

Tais princípios estão inseridos em diversas normas justralhistas “que tratam dos limites impostos à conduta de uma parte em confronto com os interesses da outra parte contratual”²²⁴, como se verifica em determinadas hipóteses de justa causa laboral – como, por exemplo, mau procedimento, incontinência de conduta, negociação habitual desleal e desídia – e em determinados atos empresariais faltosos – como, por exemplo, exigir serviços superiores às forças do trabalhador e tratá-lo com rigor excessivo.

Por se tratar de exigência contratual geral, a boa-fé e a lealdade devem nortear a conduta do empregado e do empregador durante o desempenho de suas obrigações contratuais. Assim, a boa-fé incide em todos os momentos contratuais, por ser o contrato de trabalho de obrigação continuada, sucedendo-se o vínculo continuamente no tempo, sendo a dinâmica contratual mais abrangente do que nos contratos de execução instantânea²²⁵. Dessa forma, a boa-fé e a lealdade devem orientar o agir das partes nas fases pré-contratual, contratual e pós-contratual.

Plá Rodriguez²²⁶ estabelece três premissas importantes em relação à boa-fé. A primeira é que (i) a boa-fé que deve vigorar como princípio do Direito do Trabalho é a boa-fé lealdade, que consiste na conduta do indivíduo que “considera cumprir realmente com o seu dever”, pressupondo “uma posição de honestidade e honradez”²²⁷. Trata-se da conduta e não de mera convicção. A segunda premissa é que (ii) a boa-fé abrange ambas as partes, de modo que a boa-fé que deve demonstrar o empregador é tão importante quanto a boa-fé que deve inspirar o trabalhador. A terceira premissa é que (iii) a boa-fé abrange todos os direitos e as obrigações das partes no contrato de trabalho.

²²³ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 424.

²²⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed., rev. e amp. São Paulo: LTr, 2016, p. 197.

²²⁵ ARAÚJO, Francisco Rossal de. **A boa-fé no contrato de emprego**. São Paulo: LTr, 1996, p. 236.

²²⁶ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

²²⁷ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 425.

Observe-se que a boa-fé objetiva invoca deveres anexos, na medida em que a relação contratual não engloba apenas a obrigação de dar e de fazer – do empregador de pagar o salário e do empregado de prestar o serviço –, mas também uma obrigação de conduta²²⁸.

No contrato de trabalho, dentre os deveres anexos, destacam-se, além do dever de impedir qualquer tipo de assédio sexual ou moral:

Deveres de cuidado, previdência e segurança (afetando esta o meio-ambiente do trabalho); deveres de aviso e esclarecimento (mormente onde a hipossuficiência não se verifique apenas nos aspectos jurídico e econômico, mas também no aspecto cultural); deveres de informação (mormente no que afete o contrato criando ou modificando obrigações); dever de prestar contas que pode atingir tanto o empregado, quanto o empregador, mormente se prevista a participação nos lucros); deveres de colaboração e cooperação (que constituem o verdadeiro cerne do contrato de trabalho, seu pilar mestre).²²⁹

A boa-fé, ainda, possui uma função hermenêutica-integrativa²³⁰, tendo como atribuição a interpretação e a integração do contrato de trabalho. Dessa forma, a boa-fé “auxilia o operador do Direito do Trabalho, diante do fato concreto, a qualificar a natureza da relação jurídica existente, como também preencher as lacunas existentes desse mesmo vínculo”²³¹.

O princípio da boa-fé impõe um dever de ética corporativa entre os contratantes, demandando que ambas as partes, empregado e empregador, se abstenham da prática de atos ilícitos, dentre os quais, os atos de corrupção proibidos pelo ordenamento jurídico brasileiro. Deste modo, além de um dever moral, a ética “deve se apresentar como um dever jurídico que fundamenta uma relação salutar entre as partes contratantes, de modo que ambas permaneçam agindo de forma incorruptível”²³².

²²⁸ MARQUES, Cláudia Lima. **Contratos no Código de Defesa do Consumidor**: o novo regime das relações contratuais. 3 ed., rev. atu. amp. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998, p. 108.

²²⁹ MANZI, José Ernesto. Os Novos Paradigmas Contratuais: o Princípio da Boa-fé Objetiva, o Princípio da Tutela do Hipossuficiente. Uma Visão Comparativa Civil-Trabalhista. **Revista do TRT – 7ª Região**, Fortaleza, n. 25, jan./dez. de 2002, p. 95-96.

²³⁰ BARACAT, Eduardo Milléo. **A boa-fé no direito individual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 182.

²³¹ BARACAT, Eduardo Milléo. **A boa-fé no direito individual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 183.

²³² NASCIMENTO, Juliana Oliveira; PINHEIRO, Rosalice Fidalgo. A Lei Anticorrupção e o Princípio da Boa-fé: desafios da ética corporativa nos contratos empresariais. **Revista da Faculdade de Direito da UFRGS**, Porto Alegre, n. 35, p.199-217, dez. 2016, p. 208. Disponível em: <file:///C:/Users/mc052417/Downloads/68511-291888-1-PB.pdf>. Acesso em: 29 mai. 2018.

Segundo Nascimento e Pinheiro²³³, “deriva do princípio da boa-fé um dever acessório de conduta que impõe aos contratantes uma nova honestidade contratual: agir de forma incorruptível ou abster-se da prática de atos que contrariam a nova lei”. Os referidos autores concluem que se trata de uma nova ética, indispensável aos contratos empresariais, a chamada ética corporativa.

A ética empresarial deve nortear a conduta das partes contratantes no âmbito do contrato de trabalho, posto que, no caso de ocorrência de ato de corrupção por parte do empregado, o empregador pode ser objetivamente responsabilizado. Por outro lado, ao incentivar ou tolerar um ambiente laboral com corrupção, o empregador pode impactar seus empregados, ainda que indiretamente, com danos de imagem e desemprego, por exemplo, no caso de empresas que, por consequência da repercussão do seu envolvimento em ato de corrupção, tiveram que diminuir ou mesmo paralisar suas atividades.

Dessa forma, a empresa não apenas deve exigir uma conduta ética de seus empregados, como deve ser protagonista nesse cenário de disseminação de uma cultura ética empresarial.

Como se sabe, o que toda empresa almeja é o incremento do seu valor. O presente trabalho não tem como escopo apontar as falhas do sistema capitalista, por isso não se insurge contra essa constatação. O problema não é o lucro (ou a mais valia), mas, sim, o lucro a qualquer preço.

O incremento do valor da empresa pode e, na maior parte das vezes, será o objetivo empresarial, a questão é como atingir essa meta. A escolha mais adequada é que seja a longo prazo, respeitando os valores de ética e de probidade; em vez de optar pelo curto prazo, que, por vezes, sem preocupações com as consequências, podem se alastrar. Por tal razão, atualmente não se fala mais em responsabilidade social corporativa, mas sim em responsabilidade ética corporativa²³⁴.

²³³ NASCIMENTO, Juliana Oliveira; PINHEIRO, Rosalice Fidalgo. A Lei Anticorrupção e o Princípio da Boa-fé: desafios da ética corporativa nos contratos empresariais. **Revista da Faculdade de Direito da UFRGS**, Porto Alegre, n. 35, p.199-217, dez. 2016, p. 208. Disponível em: <file:///C:/Users/mc052417/Downloads/68511-291888-1-PB.pdf>. Acesso em: 29 mai. 2018.

²³⁴ HODGES, Christopher. **Law and Corporate Behaviour**. Oxford and Portland: Oregon, 2015, p. 676.

Como observa Nelson Mannrich²³⁵¹, “a busca do progresso deve estar em harmonia com a observância de princípios éticos e de justiça social, tidos como fundamentais”.

Defende-se, nesse contexto, que uma “cultura corporativa que exalta a ganância é, no fim, incapaz de se proteger contra seus próprios funcionários. Além disso, negócios conduzidos com essa cultura não atraem a simpatia do público quando as coisas dão errado”²³⁶.

A busca egoísta pela maximização da remuneração individual ou do valor das ações da empresa deve ser substituída pela consolidação de uma cultura sustentável de incremento de valor que advenha de um esforço coletivo²³⁷.

O comprometimento empresarial se evidencia pela ampla e consistente adesão da empresa e de seus empregados aos princípios éticos corporativos preconizados pela organização, os quais devem ser observados, aplicados e garantidos pelos indivíduos que compõem a força de trabalho da empresa e ratificados pelas ações da organização à qual pertencem²³⁸. Enfim, é a ética sendo utilizada pelas empresas como instrumento de governança e de prevenção a atos de corrupção.

²³⁵ MANNRICH, Nelson. Legislação trabalhista: garantia de patamares mínimos. In: ROMAR, Carla Tereza Martins; SOUSA, Otávio Augusto Reis de (coords.). **Temas relevantes de direito material e processual do trabalho** – estudos em homenagem ao professor Pedro Paulo Teixeira Manus. São Paulo: LTr, 2000, p. 573.

²³⁶ KAY, John. **Obliquity**: Why Our Goals Are Best Achieved Indirectly. London: Profile Books, 2010, p. 36.

²³⁷ BUCKINGHAM, Jane; NILAKANT, Venkataraman. **Managing Responsibly**: Alternative Approaches to Corporate Management and Governance. Farnham: Gower, 2012, p. 153.

²³⁸ HODGES, Christopher. **Law and Corporate Behaviour**. Oxford and Portland: Oregon, 2015, p. 688.

3 CORRUPÇÃO E DIREITO DO TRABALHO

Nos capítulos anteriores, foram estabelecidas premissas conceituais e teóricas importantes para a consolidação da interseção entre o ato de corrupção e o Direito do Trabalho.

O presente capítulo adentra em um cenário mais prático, a partir da análise das principais inovações advindas da Lei Anticorrupção Empresarial e suas repercussões nas relações trabalhistas.

A Lei nº 12.846/13 foi um importante marco de responsabilização empresarial pela prática de atos lesivos à administração pública nacional ou estrangeira, trazendo inovações para o ordenamento jurídico brasileiro.

Para os fins desta dissertação, serão analisados os pontos da Lei nº 12.846/13 que entende-se que tenham impactado, de forma mais significativa, o Direito do Trabalho e que podem ser considerados entre os mais inovadores aspectos da Lei.

3.1 CORRUPÇÃO E CONTEXTO LABORAL

A nova conjuntura impôs a proteção da moralidade como uma forma de garantia à democracia, aos direitos fundamentais e aos direitos sociais, no intuito de resguardar a efetividade do Direito do Trabalho, do Direito da Seguridade Social e dos direitos de personalidade do trabalhador.

O cenário que envolve o ato de corrupção comumente é o corporativo e os agentes que o compõem podem ser sujeitos do contrato de trabalho. Dessa forma, alguns aspectos da corrupção estão relacionados com o Direito do Trabalho, havendo repercussões da Lei nº 12.846/13 nas relações laborais.

À luz disso, alguns pontos da Lei Anticorrupção Empresarial merecem relevo. Dentre eles, a responsabilização objetiva de pessoas jurídicas, os programas de integridade como fator mitigador de punição, os acordos de leniência, o Cadastro Nacional de Empresas Punidas,

além da rigidez das sanções²³⁹. Embora inicialmente não pareçam ter relação com os institutos juslaborais, alguns desses pontos podem gerar impactos em termos práticos na relação entre empregado e empregador.

Com efeito, frequentemente a corrupção ocorre no ambiente laboral, as práticas corruptivas envolvem cenário e agentes do mundo do trabalho. O trabalhador, seja ele público ou privado, a empresa, o governo²⁴⁰ e o contexto corporativo são elementos relacionados ao ato de corrupção. Portanto, é importante delinear quais são as repercussões da Lei Anticorrupção Empresarial nas relações trabalhistas.

3.2 INOVAÇÕES DA LEI Nº 12.846/13

A Lei Anticorrupção Empresarial não consiste apenas em um novo instrumento legal para responsabilizar civil e administrativamente empresas, no intuito de dar uma rápida resposta às manifestações populares de 2013 e atender os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil.

A referida Lei vai além, tem como objetivo suprimir brechas que existiam na legislação brasileira. A Lei nº 12.846/13 veio “preencher uma lacuna histórica do nosso marco jurídico, que não dispunha, até então, de legislação que punisse as pessoas jurídicas – e não as pessoas físicas – por ilícitos como o suborno, por exemplo”²⁴¹.

Em atenção a determinados valores que enuncia, a Lei Anticorrupção Empresarial “criou

²³⁹ CAMPOS, Patrícia Toledo de. Comentários à Lei nº 12.846/2013 – Lei anticorrupção. **Revista Digital de Direito Administrativo** – RDDA, Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, São Paulo, v. 2, n. 1, p.160-185, 2015. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rdda/article/view/80943/pdf_10>. Acesso em: 02 jul. 2018.

²⁴⁰ Segundo Borjas, “existem três atores principais no Mercado de trabalho: trabalhadores, empresas e governo”, o governo seria o “ator principal no Mercado de trabalho [...]”. Este tributa os ganhos dos trabalhadores, subsidia o treinamento de engenheiros, impõe um imposto sobre a folha de pagamentos, exige que as empresas de engenharia contratem dois engenheiros negros para cada engenheiro branco contratado, aprova legislações que fazem que algumas transações no mercado de trabalho sejam ilegais (como pagar salários menores de US\$ 50 mil ao ano aos engenheiros) e aumenta a oferta de engenheiros ao encorajar sua imigração do exterior”. BORJAS, George J. **Economia do trabalho**. 5. ed. Porto Alegre: AMGH, 2012, p. 3-5.

²⁴¹ CAPANEMA, Renato de Oliveira. Inovações da Lei nº 12.846/2013. In: NASCIMENTO, Melillo Dinis do (Org.). **Lei Anticorrupção Empresarial: aspectos críticos à Lei nº 12.846/2013**. Belo Horizonte: Fórum, 2014, p. 13.

uma série de comportamentos que caracterizam ilícitos, denominados por ela de atos lesivos à Administração Pública”²⁴², em decorrência do chamado poder geral de polícia do Estado²⁴³.

A Lei nº 12.846/13 trouxe algumas inovações, dentre as quais, destacam-se: (i) responsabilização objetiva civil e administrativa da pessoa jurídica pelos atos lesivos descritos na lei; (ii) análise da existência de procedimentos internos de integridade, os chamados programas de integridade, como fator a ser levado em consideração no momento da aplicação da sanção à pessoa jurídica; e (iii) possibilidade de celebração de acordo de leniência no contexto da prática dos atos previstos na Lei nº 12.846/13.

Tais inovações podem desencadear uma nova forma de observar o Direito do Trabalho, fazendo com que as empresas observem a necessidade de adotar uma atitude mais proativa na tratativa com seus empregados e terceiros²⁴⁴.

3.2.1 Responsabilização

A responsabilidade objetiva foi uma das inovações mais polêmicas trazidas pela Lei nº 12.846/13, de modo que as pessoas jurídicas serão responsabilizadas independentemente de culpa, nos âmbitos administrativo e civil, pelos atos lesivos previstos na Lei Anticorrupção Empresarial praticados em seu interesse ou benefício, exclusivo ou não²⁴⁵.

Antes de adentrar, especificamente, no regime de responsabilização adotado pela Lei nº

²⁴² DAL POZZO, Antonio Araldo Ferraz; DAL POZZO, Augusto Neves; DAL POZZO, Beatriz Neves; facchinatto. **Lei Anticorrupção**: apontamentos sobre a Lei nº 12.846/2013. Belo Horizonte: Fórum, 2014, p. 11.

²⁴³ Tal como definido por José dos Santos Carvalho Filho, o poder de polícia possui dois sentidos. O primeiro sentido, conhecido como poder de polícia em sentido amplo, estaria relacionado com “toda e qualquer ação restritiva do Estado em relação aos direitos individuais”, destacando-se nesse enfoque o Poder Legislativo já que “apenas as leis, organicamente consideradas, podem delinear o perfil dos direitos, elasticsendo ou reduzindo o seu conteúdo”. O segundo sentido, conhecido como poder de polícia em sentido estrito, consistiria no “poder de restringir e condicionar a liberdade e a propriedade” em favor do interesse coletivo. CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de direito administrativo**. 27. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Atlas, 2014, p. 76 e 77.

²⁴⁴ Para os fins desta dissertação, terceiro consiste em toda e qualquer mão-de-obra utilizada pelo empregador que não possua vínculo empregatício com a empresa tomadora dos serviços, tais como, fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados.

²⁴⁵ “Art. 2º As pessoas jurídicas serão responsabilizadas objetivamente, nos âmbitos administrativo e civil, pelos atos lesivos previstos nesta Lei praticados em seu interesse ou benefício, exclusivo ou não.”

12.846/13 e nas repercussões dessa inovação para o Direito do Trabalho, cumpre discorrer sobre elementos gerais da responsabilização para o desenvolvimento do tema.

3.2.1.1 Responsabilidade civil

A expressão responsabilidade, em linhas gerais, é utilizada “em qualquer situação na qual alguma pessoa, natural ou jurídica, deva arcar com as consequências de um ato, fato ou negócio danoso”²⁴⁶. Com isso, toda atividade humana está potencialmente sujeita ao dever de indenizar.

Nessa linha, a responsabilidade civil se debruça sobre os aspectos da obrigação de indenizar, operando como atributo coercitivo advindo das relações jurídicas, de modo a exigir o cumprimento de um direito e uma obrigação²⁴⁷.

O instituto da responsabilidade civil surgiu pela primeira vez no fim do século XVIII, no contexto jurídico da revolução francesa, de modo que sua primeira formulação escrita está no Código Civil francês²⁴⁸.

Dispunha o Código Francês de 1804, no seu artigo 1382, que “Qualquer fato gerado pelo homem, que cause danos a outrem, gera para aquele que por culpa causou o dano o dever de reparar”²⁴⁹ (tradução nossa).

A responsabilização civil se materializa com a detecção dos comportamentos em desconformidade com o Direito e, “a partir disso, cria obrigação para outro sujeito por meio da transferência desta situação desfavorável do lesado ao responsável indicado pelo

²⁴⁶ VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil: responsabilidade civil**. 14. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2014, p. 1. v. 4.

²⁴⁷ SAVATIER, René. **Traité de la responsabilité civile en droit français**. 2. ed. Paris: Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, 1951, p. 1.

²⁴⁸ VENOSA, Sílvio Salvo. **Direito Civil: responsabilidade civil**. 14. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2014. v. 4.

²⁴⁹ Para conferir credibilidade, segue texto original: “Tout fait quelconque de l’homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé, à le réparer”. FRANCE. **Code Civil Des Français**. À Paris. De L’Imprimerie de La République. An XII, 1804. Disponível em: <https://fr.wikisource.org/wiki/Code_civil_des_Fran%C3%A7ais_1804/Texte_entier>. Acesso em: 05 mai. 2019.

ordenamento jurídico”²⁵⁰.

A responsabilidade civil pode advir de: (i) responsabilidade contratual ou negocial^{251,252}, ou (ii) responsabilidade extracontratual ou aquiliana²⁵³. A responsabilidade extracontratual, por sua vez, se subdivide em (ii.a) responsabilidade advinda de um delito ou ato ilícito, baseada na ideia de culpa, e (ii.b) responsabilidade sem culpa, com base na ideia de risco.

A responsabilidade civil se estrutura sob alguns requisitos, quais sejam: (i) ação ou omissão; (ii) dolo ou culpa em sentido estrito (negligência, imprudência ou imperícia); (iii) resultado danoso; e (iv)nexo causal entre a ação ou a omissão e o resultado danoso²⁵⁴.

Atualmente, no entanto, o elemento culpa vem tendo seu conceito alargado ou desconsiderado para a configuração do dever de indenizar, surgindo a ideia de culpa presumida, que deriva do dever comum de não gerar prejuízo a outrem²⁵⁵. Tal constatação é o fundamento da teoria da responsabilização objetiva prevista na Lei nº 12.846/13, conforme se verá a seguir.

Diante disso, a responsabilidade civil consiste em mecanismo de equalização, uma obrigação de reparação de dano, que visa a “restaurar o equilíbrio moral e patrimonial provocado pelo autor do dano”²⁵⁶.

Dessa forma, a responsabilização civil, mais do que punitiva, cumpre uma função reparatória e de compensação, no intuito de aproximar a relação jurídica o máximo possível do *status*

²⁵⁰ BENACCHIO, Marcelo. A função punitiva da responsabilidade civil no Código Civil. In: LOTUFO, Renan; NANNI, Giovanni Ettore; MARTINS, Fernando Rodrigues (Coord.). **Temas relevantes do direito civil contemporâneo: reflexões sobre os 10 anos do Código Civil**. São Paulo: Atlas, 2012, p. 642.

²⁵¹ Como o próprio nome sugere, trata-se da responsabilidade que surge do inadimplemento de uma obrigação contratual. AZEVEDO, Álvaro Villaça. **Teoria geral das obrigações e responsabilidade civil**. 12. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2011.

²⁵² Conforme preconiza Venosa, “melhor que se denomine, de outro lado, mais apropriadamente de responsabilidade negocial, aquela que tradicionalmente decorre do contrato, pois não apenas do contrato emerge essa responsabilidade como também dos atos unilaterais de vontade em geral, negócios jurídicos, como a gestão de negócios, a promessa de recompensa, o enriquecimento sem causa, entre outros”. (VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil: responsabilidade civil**. 14. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2014, p. 2. v. 4)

²⁵³ Consiste na responsabilidade advinda do inadimplemento de uma obrigação normativa. (AZEVEDO, Álvaro Villaça. **Teoria geral das obrigações e responsabilidade civil**. 12. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2011)

²⁵⁴ CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 44.

²⁵⁵ VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil: responsabilidade civil**. 14. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2014. v. 4.

²⁵⁶ GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro: responsabilidade civil**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 3. v. 4.

quo ante. Trata-se da consequência patrimonial do descumprimento de uma relação obrigacional, do dever jurídico originário²⁵⁷.

Observe-se que, tal como dispõe Venosa²⁵⁸, a análise da responsabilidade civil é particularmente dinâmica, pois surgem “[...] a cada momento novas teorias e linhas de pensamento, na doutrina e na jurisprudência, fruto não só do pensamento jurídico como também das novas necessidades sociais”, como foi o caso da Lei Anticorrupção Empresarial.

Com efeito, a questão indenizatória está sempre em transformação, consistindo em instituto essencialmente dinâmico, razão pela qual “tem de adaptar-se, transformar-se na mesma proporção em que envolve a civilização”²⁵⁹. Trata-se de matéria viva e dinâmica que está em constante renovação para atender novos anseios sociais²⁶⁰. Tais anseios sociais deram ensejo a uma nova percepção da responsabilização no âmbito da Lei nº 12.846/13.

3.2.1.2 Responsabilidade objetiva e subjetiva

A Lei Anticorrupção conta com duas espécies de responsabilização: (i) a responsabilização objetiva, aplicável às pessoas jurídicas²⁶¹; e (ii) a responsabilização subjetiva, aplicável às pessoas naturais²⁶².

A responsabilidade subjetiva é aquela que depende da aferição de culpa, em sentido amplo, do agente. O dever de reparar se fundamenta na conduta culposa do agente. Em outras palavras, na “falta de diligência na observância da norma de conduta” ou no “desprezo, por parte do agente, do esforço necessário para observá-la, com resultado não objetivado, mas previsível”²⁶³.

²⁵⁷ MAHUAD, Luciana Carone Nucci Eugenio; MAHUAD, Cassio. Imputação da responsabilidade civil: responsabilidade objetiva e subjetiva. In: GUERRA, Alexandre Dartanhan de Mello; BENACCHIO, Marcelo (Coords.). **Responsabilidade Civil**. São Paulo: Escola Paulista da Magistratura, 2015, p. 38 e 39.

²⁵⁸ VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil: responsabilidade civil**. 14. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2014. v. 4, p. 2.

²⁵⁹ DIAS, José de Aguiar. **Da responsabilidade civil**. 11. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2006, p. 25.

²⁶⁰ JOSSERAND, Louis. Evolução da responsabilidade civil. Trad. Raul Lima. **Revista Forense**, São Paulo, n. 456, p. 52-63, jun. 1941.

²⁶¹ Conforme dispõe o artigo 2º da Lei nº 12.846, de 01 de agosto de 2013.

²⁶² Conforme dispõe o artigo 3º, *caput* e §2º da Lei nº 12.846, de 01 de agosto de 2013.

²⁶³ STOCCO, Rui. **Responsabilidade civil e sua interpretação jurisprudencial**. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999, p. 66.

A responsabilidade subjetiva foi o regime de responsabilidade civil adotado como regra pelo Código Civil²⁶⁴. No entanto, o próprio Código Civil²⁶⁵ prevê a possibilidade de reparação do dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei ou “quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”.

Portanto, a responsabilidade individual dos dirigentes, dos administradores ou de qualquer pessoa natural, autora, coautora ou partícipe do ato ilícito, com base na Lei nº 12.846/13, depende da constatação de dolo ou de culpa e independe da responsabilização da pessoa jurídica²⁶⁶.

Já no âmbito da responsabilidade objetiva, existe o dever de indenizar os danos causados independentemente da comprovação de conduta culposa por parte do devedor.

A responsabilização sem culpa, no âmbito do Direito Civil, teve como alicerce a teoria do risco, de modo que “o fundamento da teoria objetiva consiste em eliminar a culpa como requisito do dano indenizável, ou seja, em admitir a responsabilidade sem culpa, e isso porque cada um deve responder pelo risco de seus atos”²⁶⁷.

Em virtude disso, Maria Helena Diniz²⁶⁸ afirma que a definição de responsabilidade civil guarda em sua estrutura “a ideia da culpa quando se cogita da existência de ilícito (responsabilidade subjetiva), e a do risco, ou seja, da responsabilidade sem culpa (responsabilidade objetiva)”.

A ideia de responsabilidade objetiva pautada na teoria do risco teria surgido, inicialmente,

²⁶⁴ SILVA, Regina Beatriz Tavares da. **Novo Código Civil Comentado**. Coordenação de Ricardo Fiuza. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 820.

²⁶⁵ “Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.”

²⁶⁶ PIRES, Antonio Cecílio Moreira. **A Desconsideração da Personalidade Jurídica na Aplicação das Penas Restritivas do Direito de Licitar**. São Paulo: Atlas, 2014, p. 159.

²⁶⁷ ALVIM, Agostinho. **Da inexecução das obrigações e suas consequências**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1972, p. 306 e 307.

²⁶⁸ DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil**. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. v. 7, p. 34.

na França²⁶⁹, em obras como a de Raymond Saleilles e Louis Josserand, entre o fim do século XIX e início do XX. Inclusive, no Código Francês de 1804, o artigo 1384 dispunha sobre a possibilidade de responsabilização independentemente de culpa²⁷⁰.

Ao versar sobre a adoção da responsabilidade objetiva por quase todos os ordenamentos jurídicos, Schraiber²⁷¹ pondera que ela veio a ser aplicável geralmente em setores específicos, “relacionados aos anseios sociais mais graves no campo da responsabilidade civil”.

No Brasil, embora diplomas especiais anteriores versassem sobre a responsabilidade objetiva, foi a Constituição de 1988 que inaugurou novo terreno para a consolidação do instituto, ao se comprometer com a reparação de danos a partir da perspectiva de solidariedade social²⁷².

Ao versar sobre a essência da responsabilidade objetiva na contemporaneidade, Schreiber²⁷³ defende que a criação ou a majoração de um risco não é o único fator que justificaria essa responsabilização. Dessa forma, a essência da responsabilidade objetiva não estaria no risco, mas, sim, na responsabilidade, “independentemente de culpa ou de qualquer outro fator de imputação subjetiva, inspirada pela necessidade de se garantir reparação pelos danos que, de acordo com a solidariedade social, não devem ser exclusivamente suportados pela vítima”²⁷⁴.

²⁶⁹ SOUZA, Wendell Lopes Barbosa de. A perspectiva histórica da responsabilidade civil. In: GUERRA, Alexandre de Mello; BENACCHIO, Marcelo (coords.). **Responsabilidade Civil**. São Paulo: Escola Paulista da Magistratura, 2015. p. 9-31. Disponível em: <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/BibliotecaDigital/BibDigitalLivros/TodosOsLivros/Responsabilidade_civil.pdf>. Acesso em: 23 mai. 2019.

²⁷⁰ “On est responsable non seulement du dommage que l’on cause par son propre fait, mais encore de celui que est causé par le fait des personnes dont on doit répondre, ou des choses que l’on a sous sa garde”. FRANCE. **Code Civil Des Français**. À Paris. De L’Imprimerie de La République. An XII, 1804. Disponível em: <https://fr.wikisource.org/wiki/Code_civil_des_Fran%C3%A7ais_1804/Texte_entier>. Acesso em: 05 mai. 2019.

²⁷¹ SCHREIBER, Anderson. **Novos paradigmas da responsabilidade civil: da erosão dos filtros da reparação à diluição dos danos**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 19.

²⁷² Segundo Paulo Lôbo, o “*pathos* da sociedade de hoje, comprovado em geral por uma análise mais detida das tendências dominantes da legislação e da aplicação do direito, é o da solidariedade, ou seja, da responsabilidade, não apenas dos poderes públicos, mas também da sociedade e de cada um dos seus membros individuais, pela existência social de cada um dos outros membros da sociedade”. LÔBO, Paulo. **Direito civil: parte geral**. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 81-85.

²⁷³ SCHREIBER, Anderson. **Novos paradigmas da responsabilidade civil: da erosão dos filtros da reparação à diluição dos danos**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

²⁷⁴ SCHREIBER, Anderson. **Novos paradigmas da responsabilidade civil: da erosão dos filtros da reparação à diluição dos danos**. São Paulo: Atlas, 2007, p. 29.

3.2.1.3 Responsabilidade objetiva na Lei nº 12.846/13

No contexto da Lei Anticorrupção Empresarial, o legislador optou pela responsabilização objetiva da pessoa jurídica quando configurada a prática dos atos lesivos nela previstos. Isso significa que a empresa será diretamente punida, “sem necessidade de comprovação de culpa ou dolo das pessoas físicas envolvidas”²⁷⁵.

Com isso, a responsabilização dos indivíduos envolvidos no ato lesivo é irrelevante, para fins de responsabilização da pessoa jurídica com fulcro na Lei nº 12.846/13, pois a “pessoa jurídica será responsabilizada independentemente da responsabilização individual das pessoas naturais”²⁷⁶.

Para incidência das sanções previstas na Lei nº 12.846/13, é necessária a comprovação da ocorrência de algum dos atos lesivos dispostos no artigo 5º da Lei Anticorrupção Empresarial e que tais atos “foram cometidos em interesse ou benefício da pessoa jurídica”²⁷⁷.

Em linha com a teoria jurídica da responsabilidade civil, são requisitos para responsabilização da empresa, no âmbito da Lei nº 12.846/13: (i) ação ou omissão; (ii) relação jurídica entre o responsável pela conduta e a empresa, que demonstre que ele estava agindo em nome da empresa; (iii) nexo de causalidade entre a conduta e a configuração do ato lesivo; (iv) comprovação da ocorrência de algum dos atos lesivos dispostos no artigo 5º da Lei Anticorrupção Empresarial; e (v) comprovação de que o ato lesivo foi praticado em interesse ou benefício da empresa.

No Reino Unido, de forma similar à Lei nº 12.846/13, o *UK Bribery Act* impôs responsabilidade objetiva às empresas que falharem na prevenção de atos corrupção

²⁷⁵ CAPANEMA, Renato de Oliveira. Inovações da Lei nº 12.846/2013. In: NASCIMENTO, Melillo Dinis do (Org.). **Lei Anticorrupção Empresarial: aspectos críticos à Lei nº 12.846/2013**. Belo Horizonte: Fórum, 2014, p. 20.

²⁷⁶ BRASIL. Lei nº 12.846, de 01 de agosto de 2013. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 02 ago. 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm>. Acesso em: 10 jan. 2018.

²⁷⁷ CAPANEMA, Renato de Oliveira. Inovações da Lei nº 12.846/2013. In: NASCIMENTO, Melillo Dinis do (Org.). **Lei Anticorrupção Empresarial: aspectos críticos à Lei nº 12.846/2013**. Belo Horizonte: Fórum, 2014, p. 20.

ativa²⁷⁸. Assim, no âmbito do *UK Bribery Act*, se um representante da empresa oferecer ou pagar propina em nome da empresa, no intuito de obter ou manter negócios ou conseguir alguma vantagem na condução do negócio²⁷⁹, a empresa será responsabilizada sem a aferição de sua culpabilidade.

No entanto, diferentemente da Lei Anticorrupção Empresarial, pelo *UK Bribery Act*, empresas que comprovarem que tinham procedimentos adequados para prevenir o ato de corrupção (programa de integridade efetivo) podem ser isentadas de responsabilização²⁸⁰, enquanto pela Lei nº 12.846/13 apenas há uma redução da penalidade.

No âmbito do FCPA²⁸¹, a responsabilidade aplicável às empresas não é objetiva. Os elementos a serem levados em consideração pela autoridade competente – *U.S. Department of Justice (DOJ)* – para iniciar, declinar ou firmar um acordo no âmbito penal com as empresas estão previstos no *Principles of Federal Prosecution of Business Organizations*²⁸² (Princípios de Prossecução Federal de Organizações Empresariais – tradução nossa).

No contexto da responsabilização criminal das empresas pelo FCPA, nove fatores serão levados em consideração pelo DOJ para conduzir uma investigação, determinar a aplicação de penalidade ou negociar acordo de leniência com as empresas envolvidas nos atos lesivos nele previstos²⁸³:

- i. natureza e seriedade da conduta, incluindo os riscos de dano;
- ii. grau de enraizamento do ato lesivo na empresa, inclusive a cumplicidade ou desaprovação por parte da alta administração da empresa em relação a conduta

²⁷⁸ KING & SPALDING. **The Bribery Act 2010**: Frequently Asked Questions. Disponível em: <https://www.kslaw.com/attachments/000/006/009/original/Bribery_Act_FAQ_Sheet.pdf?1530030897>. Acesso em: 26 mai. 2019.

²⁷⁹ UNITED KINGDOM. **Bribery Act**. 2010. Disponível em: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/23/pdfs/ukpga_20100023_en.pdf>. Acesso em: 26 mai. 2019.

²⁸⁰ “But it is a defense for C to prove that C had in place adequate procedures designed to prevent persons associated with C from undertaking such conduct”. UNITED KINGDOM. **Bribery Act**. 2010, p. 5. Disponível em: <<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/23/section/7?view=plain>>. Acesso em: 29 ago. 2019.

²⁸¹ Proíbe o oferecimento, promessa, autorização ou pagamento de dinheiro ou qualquer coisa de valor para funcionário público estrangeiro no intuito de influenciar ato ou decisão do funcionário, no âmbito de suas funções, ou para assegurar qualquer outra vantagem indevida no intuito de obter ou manter seus negócios.

²⁸² UNITED STATES. Criminal Division of the U.S. Department of Justice and Enforcement Division of the U.S. Securities and Exchange Commission. **A Resource Guide to the FCPA U.S. Foreign Corrupt Practices Act** – FCPA. 14 nov. 2012. Disponível em: <<https://www.justice.gov/sites/default/files/criminal-fraud/legacy/2015/01/16/guide.pdf>> Acesso em: 27 dez. 2017.

²⁸³ THE UNITED STATES DEPARTMENT OF JUSTICE. **U.S. Attorney’s Manual**. Chapter 9-28.000 - Principles of Federal Prosecution Of Business Organizations. Disponível em: <<https://www.justice.gov/jm/jm-9-28000-principles-federal-prosecution-business-organizations>>. Acesso em: 24 mai. 2019.

- lesiva;
- iii. histórico de condutas lesivas similares, inclusive prévia aplicação de medidas disciplinares penais, civis ou regulatórias;
- iv. reporte tempestivo e voluntário do ato lesivo pela empresa e cooperação com a investigação;
- v. existência e efetividade de programa de integridade na empresa anterior a ocorrência ao ato lesivo;
- vi. ações de remediação, englobando os esforços para implementação de programa de integridade efetivo ou melhoria do programa de integridade existente, substituição dos responsáveis pelo ato lesivo, aplicação de penalidade aos envolvidos, restituição e cooperação com o governo;
- vii. consequências colaterais como, por exemplo, prejuízo desproporcional aos acionistas, empregados e outros não envolvidos no ato lesivo e impacto público que a acusação pode gerar; e
- viii. adequação das ações de reparação, como ações civis ou regulatórias.

Observa-se, portanto, que, no âmbito do FCPA, as medidas supracitadas de prevenção, de colaboração e de remediação por parte empresa envolvida são relevantes para a determinação da postura da autoridade competente em relação à responsabilização penal. Tais medidas visam a aferir o grau de culpabilidade da empresa em relação ao ato lesivo, razão pela qual não se poderia falar em responsabilidade objetiva para fins criminais, no contexto de aplicabilidade do FCPA.

No contexto de responsabilização civil das empresas, alguns fatores também serão levados em consideração pela autoridade competente (SEC – no âmbito civil) para determinar a abertura de uma investigação e, se for o caso, aplicação de medida sancionatória à empresa envolvida na conduta tutelada pelo FCPA. Tais fatores seriam, por exemplo, as normas ou os estatutos potencialmente violados, a gravidade ou a magnitude da violação, o grau de vulnerabilidade do grupo que sofreu a ofensa – se a conduta é contínua, se a investigação pode ser conduzida de forma eficaz e sem atingir o prazo prescricional e se outras autoridades seriam mais efetivas na condução da investigação²⁸⁴.

Dessa forma, percebe-se que o fato de a Lei Anticorrupção Empresarial se destinar às pessoas jurídicas não obsta a aferição de que a responsabilidade objetiva foi uma escolha do legislador, visto que poderia ter optado por condicionar a responsabilização da empresa à comprovação de determinados elementos que indiquem o ânimo da empresa – tais como: a existência de programa de integridade, a aferição de vantagem indevida pela pessoa jurídica, a apuração do ato ilícito pela empresa, a punição do infrator, entre outros. Igual ao que ocorre

²⁸⁴ UNITED STATES. Securities and Exchange Commission Division of Enforcement. **Enforcement Manual**. Office of Chief Counsel, November 28, 2017. Disponível em: <<https://www.sec.gov/divisions/enforce/enforcementmanual.pdf>>. Acesso em: 24 mai. 2019.

nos EUA, no âmbito do FCPA.

No contexto da Lei nº 12.846/13, esses elementos que podem indicar o ânimo da empresa apenas são levados em consideração para valorar a aplicação das sanções.

Como a fundamentação da responsabilidade objetiva da Lei Anticorrupção não está na teoria do risco, pautada na disposição do artigo 927, parágrafo único, do Código Civil, cumpre buscar os elementos da escolha por esse regime no âmbito do Direito Público²⁸⁵.

Como se sabe, a pessoa jurídica consiste em uma ficção criada pelo direito. A empresa não possui vontade própria nem age por si mesma. Sua vontade é externalizada pelos indivíduos qualificados para representá-la²⁸⁶.

Dessa forma, se o representante da empresa comete ato lesivo à administração pública, previsto na Lei nº 12.846/13, “estará atribuindo esse ato diretamente à própria pessoa jurídica, como se ela própria agisse, independentemente do ânimo ou do elemento subjetivo que o animou a agir”²⁸⁷.

A responsabilização objetiva da Lei Anticorrupção não se fundamenta na concepção de vingança privada²⁸⁸, mas, sim, em uma necessidade da nova conjuntura. A “multiplicação das oportunidades e das causas de danos” demonstrou que a responsabilidade subjetiva é “insuficiente para cobrir todos os casos de reparação”²⁸⁹.

Apenas a responsabilização subjetiva se mostrou incapaz de garantir a adequada reparação de danos atualmente, momento em que a complexidade das atividades humanas poderia ensejar prejuízos os quais quedariam irreparáveis por essa modalidade de

²⁸⁵ DAL POZZO, Antonio Araldo Ferraz; DAL POZZO, Augusto Neves; DAL POZZO, Beatriz Neves; facchinatto. **Lei Anticorrupção**: apontamentos sobre a Lei nº 12.846/2013. Belo Horizonte: Fórum, 2014, p. 25.

²⁸⁶ OLIVEIRA, José Lamartine Correia de. **A dupla crise da pessoa jurídica**. São Paulo: Saraiva, 1979, p. 14.

²⁸⁷ DAL POZZO, Antonio Araldo Ferraz; DAL POZZO, Augusto Neves; DAL POZZO, Beatriz Neves; facchinatto. **Lei Anticorrupção**: apontamentos sobre a Lei nº 12.846/2013. Belo Horizonte: Fórum, 2014, p. 25.

²⁸⁸ MAHUAD, Luciana Carone Nucci Eugenio; MAHUAD, Cassio. Imputação da responsabilidade civil: responsabilidade objetiva e subjetiva. In: GUERRA, Alexandre Dartanhan de Mello; BENACCHIO, Marcelo (Coord.). **Responsabilidade Civil**. São Paulo: Escola Paulista da Magistratura, 2015, p. 42.

²⁸⁹ STOCCO, Rui. **Responsabilidade civil e sua interpretação jurisprudencial**. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999, p. 182.

responsabilização²⁹⁰. Por esta razão, não é necessário fazer uma alternativa entre responsabilidade subjetiva ou objetiva, “as duas formas de responsabilidade se conjugam e se dinamizam”²⁹¹.

Miguel Reale²⁹² assevera que, na verdade, deve ser “reconhecida a responsabilidade subjetiva como norma, pois o indivíduo deve ser responsabilizado, em princípio, por sua ação ou omissão, culposa ou dolosa”. No entanto, segundo Reale, “isto não exclui que, atendendo à estrutura dos negócios, se leve em conta a responsabilidade objetiva”.

Ultrapassadas tais considerações, cumpre analisar os impactos que a responsabilização do empregador por atos de corrupção de seus empregados, independentemente de dolo ou de culpa, trouxe para as relações de trabalho.

3.2.1.4 Responsabilidade objetiva na Lei nº 12.846/13 e relações de trabalho

Em 1861, nos Tribunais ingleses, começou a ser veiculada a noção de cegueira deliberada²⁹³. No caso conhecido como Regina VS. Sleep, o ferreiro foi acusado de malversação de bens públicos por ter embarcado em navio com barril de cobre que continha a marca real do Império Britânico²⁹⁴. O júri considerou o acusado culpado pelo delito de desvio de bens públicos, o qual demandava conhecimento por parte do sujeito ativo.

Arguida a defesa do réu de que não tinha conhecimento de serem os bens pertencentes ao

²⁹⁰ DAL POZZO, Antonio Araldo Ferraz; DAL POZZO, Augusto Neves; DAL POZZO, Beatriz Neves; facchinatto. **Lei Anticorrupção**: apontamentos sobre a Lei nº 12.846/2013. Belo Horizonte: Fórum, 2014, p. 21.

²⁹¹ REALE, Miguel. Diretrizes gerais sobre o Projeto de Código Civil. In: REALE, Miguel. **Estudos de filosofia e ciência do direito**. São Paulo: Saraiva, 1978, p. 176-177.

²⁹² REALE, Miguel. Diretrizes gerais sobre o Projeto de Código Civil. In: REALE, Miguel. **Estudos de filosofia e ciência do direito**. São Paulo: Saraiva, 1978, p. 176-177.

²⁹³ ROBBINS, Ira P. The ostrich instruction: deliberate ignorance as a criminal mens rea. **The Journal of Criminal Law Criminology** – Northwestern University – School of Law, USA, v. 81, p.191-234, summer 1990. Disponível em:

<<https://scholarlycommons.law.northwestern.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=6659&context=jclc>>. Acesso em: 19 abr. 2018.

²⁹⁴ SILVEIRA, Renato de Mello Jorge. A aplicação da teoria da cegueira deliberada nos julgamentos da Operação Lava Jato. **Revista Brasileira de Ciências Criminais** – RBCCRIM. São Paulo, v. 122, ago. 2016. Disponível em: <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/122.10.PDF>. Acesso em: 10 jul. 2018.

estado, o ferreiro foi absolvido. No entanto, no parecer proferido, o Tribunal ponderou que a abstenção de buscar conhecimento sobre a origem dos bens se equipara ao conhecimento sobre sua verdadeira origem, hipótese na qual se aplicaria a mesma pena²⁹⁵.

Posteriormente, a *Willful Blindness Doctrine* foi consolidada e desenvolvida no direito norte-americano. Em 1899, foi julgado nos EUA o caso *Spurr vs. United States*, no qual o “Presidente do Commercial National Bank of Nashville teria vistado cheques de uma pessoa jurídica sem a devida verificação da existência de fundos para tanto”²⁹⁶. A Suprema Corte estadunidense ponderou que se colocar em situação de ignorância equivale a ter conhecimento das circunstâncias²⁹⁷.

A teoria da cegueira deliberada (*Willful Blindness Doctrine*), conhecida como doutrina das instruções do avestruz (*Ostrich Instructions*)²⁹⁸, doutrina da consciência evitada ou ignorância deliberada²⁹⁹, visa a responsabilizar aquele que, deliberadamente, se coloca em

²⁹⁵ ROBBINS, Ira P. The ostrich instruction: deliberate ignorance as a criminal mens rea. **The Journal of Criminal Law Criminology** – Northwestern University – School of Law, USA, v. 81, p.191-234, summer 1990. Disponível

em: <<https://scholarlycommons.law.northwestern.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=6659&context=jclc>>. Acesso em: 19 abr. 2018, p. 195-96.

²⁹⁶ SILVEIRA, Renato de Mello Jorge. A aplicação da teoria da cegueira deliberada nos julgamentos da Operação Lava Jato. **Revista Brasileira de Ciências Criminais (RBCCRIM)**, São Paulo, v. 122, ago. 2016. Disponível

em: <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/122.10.PDF>. Acesso em: 10 jul. 2018.

²⁹⁷ SILVEIRA, Renato de Mello Jorge. A aplicação da teoria da cegueira deliberada nos julgamentos da Operação Lava Jato. **Revista Brasileira de Ciências Criminais (RBCCRIM)**, São Paulo, v. 122, ago. 2016. Disponível

em: <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/122.10.PDF>. Acesso em: 10 jul. 2018.

²⁹⁸ Segundo Monteiro, “[o] nome desta teoria provém exatamente do ato de uma avestruz, qual seja, enterra sua cabeça na areia para que não veja ou escute más notícias, evitando assim, tomar conhecimento de fatos desagradáveis. É exatamente o que acontece com a pessoa que finge não saber que está praticando um ato ilícito, “enterra” a cabeça para não tomar conhecimento da natureza ou extensão deste ilícito”. MONTEIRO, Alves Tatiana. Aplicação da Teoria da Cegueira Deliberada no Brasil. **Revista Consultor Jurídico – CONJUR**, São Paulo, 28. set. 2009. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2009-set-28/necessario-dolo-especifico-caracterizacao-corrupcao-eleitoral>>. Acesso em: 17 nov. 2009.

²⁹⁹ ABRAMOWITZ, Elkan; BÖHRER, Barry A. Conscious Avoidance: A Substitute for Actual Knowledge? **New York Law Journal**. v. 237, 2007. Disponível em: <https://www.maglaw.com/publications/articles/2007-05-01-conscious-avoidance-a-substitute-for-actual-knowledge/_res/id=Attachments/index=0/>. Acesso em: 10 jul. 2018. Para conferir credibilidade, segue texto original: “The doctrine of conscious avoidance, also known as willful blindness or deliberate ignorance, allows for a criminal conviction even where the government fails to prove the defendant possessed the mens rea required by statute. Used in the prosecution of crimes requiring that the defendant acted “knowingly,” the theory provides that although the defendant may not have possessed actual knowledge, his lack of knowledge was due to affirmative acts on his part to avoid discovery of the alleged wrongdoing. In other words, it permits the finding of knowledge even where there is no evidence that the defendant had actual knowledge”.

situação de ignorância, no intuito de se esquivar da responsabilização penal³⁰⁰.

Quanto a isso, Abramowitz e Bohrer³⁰¹ esclarecem que a teoria da cegueira deliberada “permite a condenação penal ainda que a autoridade pública falhe em provar o requisito normativo da culpabilidade do acusado”. Os referidos autores ainda informam que, na cegueira deliberada, “embora o acusado não tenha conhecimento, essa falta de conhecimento adveio de condutas deliberadamente adotadas para evitar descobrir o ato ilícito”³⁰². Dessa forma, seria possível atribuir o conhecimento sobre o ato ao acusado, ainda que não tenham evidências nesse sentido³⁰³.

No contexto empresarial, comumente, é possível identificar circunstâncias em que as empresas se colocam deliberadamente em situação de dissimulação em relação aos fatos, o que se assemelharia à chamada “cegueira deliberada”.

Algumas empresas assumem postura de indiferença em relação a práticas duvidosas ou, intencionalmente, colocam-se em estado de ignorância ou de desconhecimento em relação a tais práticas, no intuito de manter suas atividades ou de obter novos negócios. Não é incomum, inclusive, a adoção de incentivos para que empregados e terceiros, tais como – fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados –, gerem lucro a

³⁰⁰ CALLEGARI, André Luis; BECK, Francis Rafael. A doutrina da cegueira deliberada e sua (in)aplicabilidade ao crime de lavagem de dinheiro. **Anuario de Derecho Penal Económico y de la Empresa** – ADPE, Lima, Centro de Estudios de Derecho Penal Económico y de La Empresa – CEDPE – S.A.C., p. 179-192, 2012. Disponível em: <http://www.adpeonline.com/web/version/v2012/adpe2012_caro_y_asociados_cedpe.pdf>. Acesso em 23 nov. 2018.

³⁰¹ ABRAMOWITZ, Elkan; BOHRER, Barry A. Conscious Avoidance: A Substitute for Actual Knowledge? **New York Law Journal**. v. 237, 2007. Disponível em: <https://www.maglaw.com/publications/articles/2007-05-01-conscious-avoidance-a-substitute-for-actual-knowledge/_res/id=Attachments/index=0/>. Acesso em: 10 jul. 2018. Para conferir credibilidade, segue texto original: “The doctrine of conscious avoidance, also known as willful blindness or deliberate ignorance, allows for a criminal conviction even where the government fails to prove the defendant possessed the mens rea required by statute”.

³⁰² ABRAMOWITZ, Elkan; BOHRER, Barry A. Conscious Avoidance: A Substitute for Actual Knowledge? **New York Law Journal**. v. 237, 2007. Disponível em: <https://www.maglaw.com/publications/articles/2007-05-01-conscious-avoidance-a-substitute-for-actual-knowledge/_res/id=Attachments/index=0/>. Acesso em: 10 jul. 2018. Para conferir credibilidade, segue texto original: “Used in the prosecution of crimes requiring that the defendant acted “knowingly,” the theory provides that although the defendant may not have possessed actual knowledge, his lack of knowledge was due to affirmative acts on his part to avoid discovery of the alleged wrongdoing. In other words, it permits the finding of knowledge even where there is no evidence that the defendant had actual knowledge”.

³⁰³ ABRAMOWITZ, Elkan; BOHRER, Barry A. Conscious Avoidance: A Substitute for Actual Knowledge? **New York Law Journal**. v. 237, 2007. Disponível em: <https://www.maglaw.com/publications/articles/2007-05-01-conscious-avoidance-a-substitute-for-actual-knowledge/_res/id=Attachments/index=0/>. Acesso em: 10 jul. 2018.

qualquer preço, independentemente dos meios utilizados para tanto ou das implicações que possam decorrer.

Em entrevista a Mario Cesar de Carvalho³⁰⁴, Jermyn Brooks, integrante da Transparência Internacional, expõe que empresas como a Siemens, por exemplo, que diziam “defender valores como a integridade e [a] honestidade”, em parte por ingenuidade e em parte por, deliberadamente, fechar os olhos, deixaram que determinadas práticas se alastrassem.

No caso da Siemens, a “empresa pagava grandes bônus para fazer negócios em países em desenvolvimento sem saber como era feita a venda”³⁰⁵. Além disso, Brooks comenta que a Siemens utilizava agências corruptas e fazia pagamentos na Suíça em uma estrutura extremamente complexa. A frase veiculada pela Siemens era “se você for para a África tem de se adaptar”³⁰⁶.

Ao se pronunciar sobre o caso da empresa alemã, a SEC ponderou que “O *tone at the top* da empresa era inconsistente com um programa de compliance no âmbito do FCPA e criou uma cultura corporativa na qual o pagamento de propina não era apenas tolerado, mas recompensado pelo alto escalão da empresa”³⁰⁷.

Por isso, a concessão de incentivos aos empregados deve ser feita em paralelo com a adoção de medidas para que esses empregados tenham conhecimento de que a empresa espera deles comportamento ético e em conformidade com as políticas internas. Do contrário, ao estabelecer metas de negócio inatingíveis, sob a lógica de que importam apenas os

³⁰⁴ CARVALHO, Mario Cesar. Bônus pagos pelas empresas estimulam práticas corruptas, diz conselheiro da Odebrech – entrevista com Jermyn Brooks. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 30 out. 2017. Entrevista de 2ª, Caderno Poder. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/poder/2017/10/1931337-bonus-pagos-a-executivos-estimulam-corrupcao-diz-conselheiro-da-odebrecht.shtml>>. Acesso em: 10 jul. 2018.

³⁰⁵ CARVALHO, Mario Cesar. Bônus pagos pelas empresas estimulam práticas corruptas, diz conselheiro da Odebrech – entrevista com Jermyn Brooks. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 30 out. 2017. Entrevista de 2ª, Caderno Poder. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/poder/2017/10/1931337-bonus-pagos-a-executivos-estimulam-corrupcao-diz-conselheiro-da-odebrecht.shtml>>. Acesso em: 10 jul. 2018.

³⁰⁶ CARVALHO, Mario Cesar. Bônus pagos pelas empresas estimulam práticas corruptas, diz conselheiro da Odebrech – entrevista com Jermyn Brooks. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 30 out. 2017. Entrevista de 2ª, Caderno Poder. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/poder/2017/10/1931337-bonus-pagos-a-executivos-estimulam-corrupcao-diz-conselheiro-da-odebrecht.shtml>>. Acesso em: 10 jul. 2018.

³⁰⁷ Para conferir credibilidade, segue texto original: “the company's tone at the top was inconsistent with an effective FCPA compliance program and created a corporate culture in which bribery was tolerated and even rewarded at the highest levels of the company. (UNITED STATES. Securities and Exchange Commission. **SEC Files Settled Foreign Corrupt Practices Act Charges Against Siemens AG for Engaging in Worldwide Bribery With Total Disorgement and Criminal Fines of Over \$1.6 Billion**. 2008. Disponível em: <<https://www.sec.gov/litigation/litreleases/2008/lr20829.htm>>. Acesso em: 10 jul. 2018)

resultados, a empresa estaria adotando postura de desconhecimento proposital em relação aos atos de seus empregados e terceiros, assemelhando-se à teoria da cegueira deliberada.

Nessa perspectiva, ao versar sobre as circunstâncias nas quais o pagamento de propina pode ocorrer, o *Institute of Risk Management* e a *Transparency International UK* delimitam quatro circunstâncias, a saber: (i) com conhecimento, de modo que quem está pagando ou recebendo a propina tem completo conhecimento do ato que está cometendo; (ii) sem conhecimento, quando quem paga ou recebe não age de forma dolosa; (iii) no contexto dos negócios, quando ocorre no âmbito das transações comerciais, para obtenção de um contrato por exemplo; ou (iv) fora do contexto dos negócios, quando os representantes da empresa pagam pequenos valores indevidos para a realização de serviços de rotina, os chamados “*facilitation payments*” (pagamentos de facilitação).

Geralmente, no primeiro dos quatro contextos, os empregados são motivados, de alguma forma, pela organização empresarial a realizar negócios dessa forma, visto que quem está pagando ou recebendo a propina tem conhecimento do cometimento de um ato de corrupção³⁰⁸. As motivações vão desde "fazer a sua parte pela empresa" ao puro interesse próprio³⁰⁹.

O nível de incorporação de uma cultura de risco na organização tem um impacto significativo: os empregados podem acreditar que a empresa está simplesmente "cumprindo uma obrigação formal" com suas políticas anticorrupção, procedimentos e treinamento de pessoal, quando a alta administração, na verdade, incentiva o pagamento de propina para a obtenção de negócios³¹⁰. Nesse contexto, os funcionários ouvem a mensagem "faça o que você tem que fazer, apenas guarde para si mesmo"³¹¹.

³⁰⁸ UNITED KINGDOM. Institute of Risk Management (IRM); Transparency International UK; The Institute of Risk Management. **Bribery Risk Guide**. 2016. Disponível em: <<https://www.theirm.org/media/2218767/IRM-TI-UK-Bribery-Guide-A5-V6-Low-Res-proof.pdf>>. Acesso em: 31 mai. 2019.

³⁰⁹ UNITED KINGDOM. Institute of Risk Management (IRM); Transparency International UK; The Institute of Risk Management. **Bribery Risk Guide**. 2016. Disponível em: <<https://www.theirm.org/media/2218767/IRM-TI-UK-Bribery-Guide-A5-V6-Low-Res-proof.pdf>>. Acesso em: 31 mai. 2019.

³¹⁰ UNITED KINGDOM. Institute of Risk Management (IRM); Transparency International UK; The Institute of Risk Management. **Bribery Risk Guide**. 2016. Disponível em: <<https://www.theirm.org/media/2218767/IRM-TI-UK-Bribery-Guide-A5-V6-Low-Res-proof.pdf>>. Acesso em: 31 mai. 2019.

³¹¹ UNITED KINGDOM. Institute of Risk Management (IRM); Transparency International UK; The Institute of Risk Management. **Bribery Risk Guide**. 2016. Disponível em:

Segundo organizações do Reino Unido³¹², o *tone at the top* e *at the middle* são fundamentais para combater esse tipo de risco, garantindo que não haja ambiguidade. Para garantir uma cultura de tolerância zero, um programa de treinamento e de conscientização deve ser implementado, com esforço adicional em relação aos indivíduos mais expostos a riscos³¹³.

Observe-se que não se está falando em aplicação da teoria da cegueira deliberada no âmbito da Lei Anticorrupção Empresarial, mas, sim, de uma equiparação de fundamentos, já que tanto a teoria da cegueira deliberada quanto a responsabilização objetiva da pessoa jurídica prevista na Lei nº 12.846/13 se fundamentam na configuração da responsabilidade, ainda que o agente deliberadamente se coloque em situação de desconhecimento. Ambas almejam evitar situações de ignorância voluntária.

Inclusive, é possível aferir que a responsabilização objetiva vai além da teoria da cegueira deliberada, ao incidir não apenas em relação às empresas que, intencionalmente, se colocaram em situação de ignorância quanto à conduta de seus empregados e terceiros, mas também em relação àquelas que adotaram todas as medidas que estavam ao seu alcance para prevenir que o ato lesivo viesse a acontecer.

Sob essa óptica, a responsabilização objetiva da pessoa jurídica, imposta pela Lei Anticorrupção Empresarial, fez com que as empresas tivessem que deixar de se colocar em situação de ignorância em relação aos atos dos seus empregados e terceiros e, ao invés disso, vislumbrassem a necessidade de adotar medidas preventivas e proativas no intuito de evitar a prática de atos de corrupção.

Isso ocorre, pois, embora a imputação de sanções a dirigentes ou a autores seja subjetiva, a responsabilização da empresa por atos por eles praticados independe da apuração de dolo ou

<<https://www.theirm.org/media/2218767/IRM-TI-UK-Bribery-Guide-A5-V6-Low-Res-proof.pdf>>. Acesso em: 31 mai. 2019.

³¹² UNITED KINGDOM. Institute of Risk Management (IRM); Transparency International UK; The Institute of Risk Management. **Bribery Risk Guide**. 2016. Disponível em: <<https://www.theirm.org/media/2218767/IRM-TI-UK-Bribery-Guide-A5-V6-Low-Res-proof.pdf>>. Acesso em: 31 mai. 2019.

³¹³ UNITED KINGDOM. Institute of Risk Management (IRM); Transparency International UK; The Institute of Risk Management. **Bribery Risk Guide**. 2016. Disponível em: <<https://www.theirm.org/media/2218767/IRM-TI-UK-Bribery-Guide-A5-V6-Low-Res-proof.pdf>>. Acesso em: 31 mai. 2019.

de culpa quanto aos dirigentes ou autores³¹⁴.

Com efeito, no âmbito da responsabilidade da empresa, por exemplo, a “questão que logo se coloca é a do eventual abuso de mandato de eventual agente da entidade ou a falta de autorização ou conhecimento da direção da entidade quanto ao ato de seu empregado ou preposto”³¹⁵. Considerando que a responsabilidade da empresa é objetiva, mesmo nessa hipótese, a empresa está sujeita às sanções estabelecidas na Lei nº 12.846/13, “daí a necessidade de manter organismos e mecanismos de compliance tendentes a evitar que isso ocorra”³¹⁶.

O fato de as pessoas jurídicas serem objetivamente responsabilizadas pelos atos lesivos previstos na Lei nº 12.846/13, praticados em seu interesse ou benefício, coloca-as em situação de vulnerabilidade, o que demanda uma atuação preventiva no intuito de mitigar os riscos a que estão expostas ou mesmo reduzir a sanção imposta no caso de ocorrência do ato lesivo.

Afinal, “a insegurança existe para todos, mas seu grau varia de forma considerável dependendo do empenho da empresa em atuar de forma ética no mercado e se blindar frente a desvios cometidos por seus funcionários”³¹⁷. Portanto, quanto mais engajada na implementação e no aprimoramento do seu programa de integridade, menor a exposição da empresa a vulnerabilidades.

Capanema³¹⁸ assemelha os efeitos práticos da responsabilização objetiva da Lei Anticorrupção Empresarial com a legislação correlata sobre a temática no Reino Unido, segundo a qual “a pessoa jurídica deve ser punida pela falha em prevenir os atos de corrupção

³¹⁴ GRECO F., Vicente; RASSI, João Daniel. **O combate à corrupção e comentários à Lei de Responsabilidade de Pessoas Jurídicas** (Lei n. 12.846, de 1º de Agosto de 2013). São Paulo: Saraiva, 2015.

³¹⁵ GRECO F., Vicente; RASSI, João Daniel. **O combate à corrupção e comentários à Lei de Responsabilidade de Pessoas Jurídicas** (Lei n. 12.846, de 1º de Agosto de 2013). São Paulo: Saraiva, 2015, p. 138.

³¹⁶ GRECO F., Vicente; RASSI, João Daniel. **O combate à corrupção e comentários à Lei de Responsabilidade de Pessoas Jurídicas** (Lei n. 12.846, de 1º de Agosto de 2013). São Paulo: Saraiva, 2015, p. 138.

³¹⁷ CAPANEMA, Renato de Oliveira. Inovações da Lei nº 12.846/2013. In: NASCIMENTO, Melillo Dinis do (Org.). **Lei Anticorrupção Empresarial: aspectos críticos à Lei nº 12.846/2013**. Belo Horizonte: Fórum, 2014, p. 20.

³¹⁸ CAPANEMA, Renato de Oliveira. Inovações da Lei nº 12.846/2013. In: NASCIMENTO, Melillo Dinis do (Org.). **Lei Anticorrupção Empresarial: aspectos críticos à Lei nº 12.846/2013**. Belo Horizonte: Fórum, 2014, p. 21.

praticados por pessoa a ela associada que tenha por intenção obter, reter negócio ou vantagem na conduta de negócio para a organização”.

Com isso, a responsabilidade objetiva deve estar associada a uma mudança de comportamento por parte das empresas, à medida que, quanto mais relapsa a empresa é na definição dos seus padrões de conduta e no seu papel de orientar, de monitorar e de repreender atos de seus empregados, maior o seu quadro de insegurança.

Fechar os olhos para a forma pela qual seus empregados e terceiros atuam deixa de ser uma opção, empresas devem se comprometer em não consentir ou tolerar atos de corrupção. Nesse contexto, o compromisso ético empresarial começa a ser visto como pressuposto de sobrevivência no mercado, de vantagem competitiva e de estratégia mercadológica.

Prova disso é que, em pesquisa realizada pela KPMG para avaliar a maturidade do *compliance* no Brasil de 2017/2018, na “sua primeira edição, em 2015, 19% das empresas pesquisadas disseram não ter a função de *compliance* em sua estrutura, contra 9% em 2017”³¹⁹.

Dentre as empresas pesquisadas, em 2015, 40% afirmaram não possuir política anticorrupção implementada. Em 2017, apenas 10% dos que responderam disseram não possuir Código de Ética e Conduta elaborado e aprovado.

Ainda, em 2015, 21% dos entrevistados alegaram que os executivos não destacavam que a governança e a cultura de *compliance* eram essenciais para o sucesso da estratégia. Já, em 2017, esse percentual caiu para 9%.

Sobre o reconhecimento de que a política e o programa de ética e *compliance* de suas empresas estão implementados de forma eficiente, 57% dos entrevistados disseram que sim em 2015; enquanto em 2017, esse percentual foi para 71%.

Portanto, o cenário mudou para as empresas, com o advento da Lei nº 12.846/13 e a

³¹⁹ KPMG – International Cooperative. **Pesquisa Maturidade do Compliance no Brasil**. 3. ed. 2017/2018. Disponível em: <<https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/br/pdf/2018/06/br-pesquisa-maturidade-do-compliance-3ed-2018.pdf>>. Acesso em: 09 jul. 2018.

imposição da responsabilização objetiva da pessoa jurídica. Os empregados e os terceiros não podem ser vistos apenas como um elo para alavancar os negócios da empresa, mas devem ser encarados também como uma extensão da pessoa jurídica.

O arsenal de recursos humanos da empresa deve funcionar como um instrumento de materialização das práticas de ética e de integridade por ela preconizadas e os programas de integridade são uma tentativa de concretização dessa ponte.

3.2.2 Programas de integridade

O tópico anterior versa sobre a relação entre a responsabilização objetiva da pessoa jurídica e o incremento da busca por programas de integridade, em razão da necessidade de uma nova abordagem empresarial frente à atuação de seus empregados.

A responsabilização objetiva da pessoa jurídica, associada às sanções previstas na Lei nº 12.846/13, dentre elas multa pecuniária que pode chegar a valores significativos³²⁰, vem incentivando empresas a adotarem programas de integridade efetivos.

No direito brasileiro, em linhas gerais, os programas de integridade são mencionados na Lei nº 12.846/13 e regulamentados pelo Decreto nº 8.420/15. Além disso, recentemente a Controladoria-Geral da União (CGU) publicou a Portaria CGU nº 909/15, que define os critérios para avaliação dos programas de integridade das empresas.

Em consonância com o que dispõe o artigo 41 do Decreto nº 8.420/15, o programa de integridade consiste em um “conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes”, no intuito de “detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou

³²⁰ A Lei nº 12.846/13, no seu artigo 6º, inciso I, estabelece a aplicação de multa na esfera administrativa no caso de incidência nos atos lesivos previstos na Lei, a qual pode variar de 0,1% (um décimo por cento) até 20% (vinte por cento) do faturamento bruto do último exercício anterior ao da instauração do processo administrativo, excluídos os tributos. A Lei Anticorrupção Empresarial ainda especifica que a multa nunca será inferior à vantagem auferida, quando for possível sua estimação.

estrangeira”³²¹.

Para tanto, após uma análise das especificidades e dos riscos da atividade empresarial, a estruturação do programa de integridade deve levar em consideração alguns parâmetros mínimos para sua efetividade, quais sejam: (i) comprometimento da alta direção da empresa; (ii) padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade; (iii) treinamentos periódicos; (iv) análise periódica de riscos e monitoramento contínuo do programa de integridade; (v) registros contábeis completos e precisos e controles internos que assegurem a confiabilidade das informações; (vi) procedimentos voltados a prevenir fraudes e ilícitos nas contratações públicas e nas demais interações com o Poder Público; (vii) independência, estrutura e autoridade da instância de integridade; (viii) canais de denúncia e de comunicação; (ix) medidas disciplinares em caso de violação ao programa de integridade; (x) procedimentos que busquem assegurar a pronta interrupção da infração e a remediação dos danos gerados; e (xi) condução de *due diligence*³²².

Nos programas de integridade, os esforços da iniciativa privada se destinam à garantia do cumprimento das exigências legais e regulamentares relacionadas com sua atuação e com a observância dos princípios de ética e de integridade corporativa. Nesse cenário, cumpre delinear quem são os destinatários dos programas de integridade empresarial.

Conforme já destacado, no Brasil, o programa de integridade empresarial assumiu papel de destaque no mundo corporativo, após ser incluído no rol do artigo 7º da Lei nº 12.846/13, como fator a ser levado em consideração no momento de aplicação das sanções previstas na Lei Anticorrupção Empresarial. Dessa forma, para compreender a quem ele se destina é importante identificar a quem a Lei nº 12.846/13 se aplica.

Conforme dispõe o artigo 1º, parágrafo único da Lei nº 12.846/13^{323,324}, os principais

³²¹ BRASIL. Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 18 mar. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm>. Acesso em: 21 jun. 2019.

³²² Conforme artigo 42 do Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015.

³²³ “Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a responsabilização objetiva administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira. Parágrafo único. Aplica-se o disposto nesta Lei às sociedades empresárias e às sociedades simples, personificadas ou não, independentemente da forma de organização ou modelo societário adotado, bem como a quaisquer fundações, associações de entidades ou pessoas, ou sociedades estrangeiras, que tenham sede, filial ou representação no território brasileiro, constituídas de fato ou de direito, ainda que temporariamente.”

³²⁴ Conforme item 1.4.3, do capítulo 1.

destinatários da Lei Anticorrupção Empresarial são as pessoas jurídicas, o que é reforçado pelo disposto no artigo 5º, ao prever que “constituem atos lesivos à administração pública, nacional ou estrangeira, para os fins desta Lei, todos aqueles praticados pelas pessoas jurídicas mencionadas no parágrafo único do art. 1º [...]”³²⁵. (grifo nosso)

Como as sociedades empresariais são destinatárias e podem ser responsabilizadas civil e administrativamente no âmbito da Lei Anticorrupção Empresarial, são os empregados e os terceiros, tais como – fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados³²⁶ –, que agem em seu nome, os destinatários do programa de integridade, visto que a exteriorização da vontade da pessoa jurídica se dá por meio de seus representantes, por se tratar de uma ficção jurídica.

3.2.2.1 Terceiros e programas de integridade

Com a possibilidade de responsabilização objetiva da pessoa jurídica por atos de terceiros, como fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados³²⁷, que atuem em seu nome ou em seu benefício, os terceiros também devem estar sujeitos a programa de integridade empresarial.

São duas as formas que podem ser adotadas pelas empresas para garantir que os terceiros que ajam em seu nome ou benefício, estejam submetidos ao programa de integridade. A primeira seria (i) abarcar tais terceiros no próprio programa de integridade da empresa, realizando treinamentos, demandando a aderência dos terceiros às suas políticas e procedimentos, monitorando o funcionamento do programa, entre outros.

Essa forma de aderência dos terceiros ao próprio programa de integridade da empresa possui alguns pontos negativos. O primeiro deles – (i.a), os custos da implementação e da manutenção do programa de integridade seriam de responsabilidade da empresa contratante.

³²⁵ BRASIL. Lei nº 12.846, de 01 de agosto de 2013. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 02 ago. 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm>. Acesso em: 10 jan. 2018.

³²⁶ Conforme exemplificado no artigo 42, III, do Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015.

³²⁷ BRASIL. Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 18 mar. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm>. Acesso em: 21 jun. 2019.

Ainda que tais custos sejam repassados para o terceiro no ato da contratação, a depender da quantidade de parceiros de negócio que a empresa contratante possui, fica inviável a realização da adequada gestão do programa de integridade, inclusive de seus custos, de forma efetiva.

Outro ponto negativo – (i.b), o programa de integridade deve ser adequado à estrutura organizacional da empresa, o que varia a depender da área de atuação, dos parceiros de negócio e do nível de interação com o setor público. Não existe programa de integridade *one size fits all*. Os riscos de cada setor são diferentes, de modo que o programa deve ser moldado de acordo com o perfil da empresa.

Com isso, o terceiro ponto negativo – (i.c), a determinação de que todos os terceiros se vinculem ao programa de integridade da empresa pode fazer com que este não seja efetivo, a depender dos riscos aos quais os terceiros estão expostos.

Frente a tais dificuldades, a segunda alternativa é, a saber – (ii) exigir que os terceiros tenham programa de integridade próprio, adequado ao seu perfil, aos seus processos e à sua estrutura organizacional. Para tanto, as empresas devem desenvolver instrumentos de coação e de monitoramento para que os terceiros adotem, implementem e mantenham programa de integridade efetivo, tal como inserção de cláusula contratual que exija que o terceiro tenha programa de integridade, realização de *background check*³²⁸ e condução de *due diligence* prévia à contratação e à supervisão dos terceiros.

Além disso, é importante que a empresa insira, nos seus contratos com terceiros, cláusula garantindo o direito de regresso no caso de responsabilização, com base na Lei Anticorrupção Empresarial. Embora a cláusula não exima a empresa de responsabilização por atos de terceiros, ela facilita o ressarcimento do dano gerado pelo terceiro responsável pelo ato lesivo, por meio de ação regressiva.

³²⁸ Condução de pesquisas para mapear o histórico de pessoas físicas ou jurídicas no intuito de mitigar a exposição do contratante ou parceiro de negócios a riscos. A pesquisa pode contemplar análise do histórico de trabalho, de formação/educação, registro criminal, histórico financeiro ou análise do uso de mídias sociais.

3.2.2.2 Programa de integridade e relações de trabalho

Como as empresas são destinatárias da Lei nº 12.846/13, os programas de integridade devem estar voltados para seus empregados e, eventualmente, terceiros. É possível a observância de repercussões da implementação, da manutenção e da revisão dos programas de integridade nas relações de trabalho.

3.2.2.2.1 Perfil ético e histórico criminal

No que tange à contratação, como se sabe, o contrato de trabalho é um contrato *intuitu personae*, firmado com determinada pessoa para a prestação de serviços de natureza não eventual, mediante salário³²⁹. Trata-se de um negócio jurídico por meio do qual há um dever mútuo, do empregado de prestar serviço e do empregador de pagar salário.

Dessa forma, como a empresa é responsável pelos atos de seus empregados, ela deve estar cada vez mais preocupada com quem contrata para compor seu quadro de empregados. Atualmente, os processos seletivos estão voltados não apenas para a análise de habilidades, mas também para análise de perfil ético.

Por isso, é importante que o processo seletivo para a contratação de empregados possua etapas que garantam, além de habilidade para exercer a função e o perfil correspondente com a empresa, que os candidatos também possuam conduta ética, adequada às políticas e aos procedimentos de integridade adotados pela empresa.

Afinal, de acordo com Marcelo Zenkner³³⁰, para consolidação da integridade no ambiente de trabalho, com a criação de raízes na cultura organizacional, “é pressuposta a incorporação pelos líderes de todos os níveis de normas de conduta e, principalmente, dos valores ético-profissionais, devendo eles se preocuparem e se empenharem na sua defesa”.

³²⁹ SAAD, Eduardo Gabriel. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2000.

³³⁰ ZENKNER, Marcelo. **Integridade governamental e empresarial**: um espectro da repressão e da prevenção à corrupção no Brasil e em Portugal. Belo Horizonte: Forum, 2019, p. 400.

Compreende-se que, no contexto de entrada em vigor da Lei Anticorrupção Empresarial, a conduta proativa do empregador deve ser observada não apenas no decorrer do contrato de trabalho, mas também de forma preventiva, visando a consolidar um ambiente de ética corporativa composto por empregados alinhados com os valores importantes para a empresa.

Nesse sentido, não se questiona a possibilidade de a empresa conduzir *due diligence*³³¹ prévia à contratação de terceiros. De forma semelhante, é possível aferir que a empresa também poderia conduzir uma análise prévia do histórico profissional e técnico do candidato antes da contratação.

Não se trata de uma investigação da vida pessoal e privada dos candidatos, relacionada com ações trabalhistas contra empregadores anteriores ou qualquer outro fator discriminatório, mas, sim, uma análise de elementos que possam impactar o empregador quanto à responsabilização com base na Lei nº 12.846/13.

Existe uma discussão sobre a legitimidade ou não da análise do histórico criminal de candidatos à vaga de emprego. A questão consiste em aferir se seria legítima a exigência de certidão de antecedentes criminais de candidato a emprego, tendo em vista que a empresa pode ser responsabilizada objetivamente por ato de seus representantes. Além disso, outro ponto seria se a empresa poderia deixar de contratar candidato à vaga de emprego em razão do seu histórico criminal.

No âmbito do Direito do Trabalho, a tese geral do Tribunal Superior do Trabalho (TST) é de que é “ilegítima e causa lesão moral a exigência de certidão de antecedentes criminais de candidato a emprego **quando traduzir tratamento discriminatório ou não se justificar em razão de previsão de Lei, da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido**”³³² (grifo nosso).

³³¹ Nas palavras de Rodrigo Pironti “a *due diligence* é um processo que visa buscar informações sobre determinadas pessoas físicas e/ou jurídicas com as quais a empresa tem a intenção de se relacionar ou realizar negócios. [...] A *due diligence* pode verificar — dentre outros — aspectos financeiros, reputacionais, regulatórios, jurídicos, com as mais variadas vertentes, a depender do nível de abrangência e do escopo definido pela empresa”. PIRONTI, Rodrigo. *Due diligence* pode ser instrumento de defesa dos gestores da empresa. **Revista Consultor Jurídico**, São Paulo, 01. set. 2018. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-set-01/rodrigo-pironti-due-diligence-instrumento-defesa-empresa>>. Acesso em: 14 out. 2019.

³³² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista – 0203800-44.2013.5.13.0023**. Subeção I Especializada em Dissídios Individuais. Relatora Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 08/06/2018, p. 818.

Em sentido contrário, segundo tese fixada pelo TST, é legítima e não caracteriza lesão moral a exigência de certidão de antecedentes criminais de candidatos a emprego quando: (i) “amparada em expressa previsão legal”, ou (ii) “justificar-se em razão da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido”, como, exemplificativamente, “empregados domésticos, cuidadores de menores, idosos ou deficientes [...], motoristas rodoviários de carga”, empregados que manejam “ferramentas de trabalho perfurocortantes, bancários e afins, trabalhadores que atuam com substâncias tóxicas, entorpecentes e armas, trabalhadores que atuam com informações sigilosas”³³³.

Dessa forma, em consonância com a jurisprudência do TST, a depender do nível de fidúcia do cargo que será ocupado, a empresa poderia demandar histórico criminal dos candidatos a determinada vaga.

Em linha com esse entendimento, é comum, em concurso público, para determinados cargos, análise da vida pregressa dos candidatos, inclusive em relação aos antecedentes criminais^{334,335}. Na atual conjuntura, é razoável entender que a prática é justificável não

³³³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Incidente de Recurso de Revista Repetitivo – 243000-58.2013.5.13.0023**. Subeção I Especializada em Dissídios Individuais. Relatora Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 22/09/2017, p. 1.

³³⁴ “EMENTA: DANOS MORAIS. APRESENTAÇÃO CERTIDÃO ANTECEDENTES CRIMINAIS. CONCURSO PÚBLICO. EDITAL. A certidão de antecedentes criminais não se reveste de um ato discricionário que venha a ensejar uma lesão à honra do trabalhador, até porque não é um ato direcionado a um único candidato, mas a todos os que quiserem concorrer às vagas disponibilizadas no edital, cuja publicidade é prévia a amplamente divulgado. Mantenho”. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região, 11ª Turma). Recurso Ordinário nº 10011273220175020372. Relator: Adriana Prado Lima. Data de Publicação: 08/05/2018. **Jusbrasil**, 2018. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/576320329/10011273220175020372-sp/inteiro-teor-576320372?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

³³⁵ “MANDADO DE SEGURANÇA. CONCURSO PÚBLICO PARA CARGO DE VIGILANTE PENITENCIÁRIO TEMPORÁRIO. ANTECEDENTES CRIMINAIS. CANDIDATO NÃO RECOMENDADO. ILEGITIMIDADE. AFASTADA. 1. Tem-se por inequívoca a legitimidade passiva do impetrado, uma vez que o concurso público em destaque está sendo realizado pela Secretaria de Estado de Gestão e Planejamento, órgão competente para realizar concursos públicos e processos seletivos. 2. A administração pode entender que o candidato não demonstra comportamento ideal para o preenchimento do cargo, o que consiste em verdadeiro óbice ao seu ingresso no pretense cargo público, de tal forma que o direito líquido e certo do impetrante não restou comprovado. 3. Seria afrontoso ao interesse coletivo, admitir-se, no serviço público, candidato possuidor de vida pregressa duvidosa, com in casu, ainda mais se tratando de cargo inserido na estrutura da segurança pública, a qual reclama maior higidez moral de seus agentes. (RMS 35.016/RS, Rel. Ministra REGINA HELENA COSTA, PRIMEIRA TURMA, julgado em 06/06/2017, DJe 12/06/2017). 4. A investigação social não se resume a analisar a vida pregressa do candidato quanto às infrações penais que eventualmente tenha praticado, mas também a conduta moral e social no decorrer de sua vida, objetivando analisar o padrão de comportamento do candidato da carreira policial. (AgRg no RMS 29.159/AC, Rel. Ministro MARCO AURÉLIO BELLIZZE, QUINTA TURMA, julgado em 08/05/2014, DJe 14/05/2014). SEGURANÇA DENEGADA”. BRASIL. Tribunal de Justiça de Goiás. Mandado de Segurança Criminal nº 00810350720198090000. Relator: Delintro Belo de Almeida Filho. DJ: 28/06/2019.

apenas para agentes públicos, mas também para a iniciativa privada.

No intuito de evitar questionamentos, é recomendável que a empresa possua políticas internas, com previsões como – procedimento padrão de contratação; listagem de quais são os cargos que requerem especial fidúcia e que possuam maior interação com o poder público, entre outras possibilidades. Tal procedimento deve ser aplicável a todos os candidatos, para não configurar discriminação na fase pré-contratual.

Segundo o Ministério do Trabalho³³⁶, o princípio da não discriminação decorre do princípio da igualdade, que se fundamenta na ideia de igualdade de tratamento. O princípio da igualdade, de acordo com João Augusto Rodrigues³³⁷, possui dois sentidos: o negativo, que consiste “na proibição de privilégios, de distinções, de arbítrios e de discriminações injustas”; e o positivo, que resulta da “obrigatoriedade de se diferenciar situações não assemelhadas, como forma de compensar as desigualdades de oportunidades e de tratamento que elas comportam”.

Roger Raupp Rios³³⁸ esclarece que discriminação consiste em “qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência que tenha o propósito ou o efeito de anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício em pé de igualdade de direitos humanos e liberdades fundamentais”.

No que tange a isso, o Ministério do Trabalho³³⁹ reconhece haver prática discriminatória na admissão de empregado quando “são utilizados critérios para contratação que não encontram justificativa legal ou proporcional”. Trata-se da contratação de empregados com base em

Jusbrasil, 2019. Disponível em: <<https://tj-go.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/729288437/mandado-de-seguranca-criminal-810350720198090000?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

³³⁶ MINISTÉRIO DO TRABALHO – Secretaria de Inspeção do Trabalho. **Perguntas e respostas sobre discriminação no trabalho**. Brasília, 2018. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/manuais/Discriminacao_no_Trabalho.pdf>. Acesso em: 05 set. 2019.

³³⁷ RODRIGUES, João Augusto. **Discriminação indireta no trabalho por motivo de raça e gênero: um enfoque a partir das teorias da justiça distributiva e da economia da discriminação**. Brasília: O Autor, 2012, p. 12.

³³⁸ RIOS, Roger Raupp. **Direito da antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008, p. 20.

³³⁹ MINISTÉRIO DO TRABALHO – Secretaria de Inspeção do Trabalho. **Perguntas e respostas sobre discriminação no trabalho**. Brasília, 2018. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/manuais/Discriminacao_no_Trabalho.pdf>. Acesso em: 05 set. 2019.

critério discriminatório – como sexo, raça, cor, idade, entre outros – ou mesmo quando o critério aparente ser neutro, mas “tenha por efeito colocar pessoas com determinada característica em situação de desvantagem em relação a outras”³⁴⁰.

No entanto, ainda segundo indicação do Ministério do Trabalho³⁴¹, não há que se falar em discriminação quando o contratante comprovar que “a adoção do critério discriminatório é decorrente de exigência profissional genuína ou de necessidade do negócio”.

Com isso, o estabelecimento prévio dos cargos para os quais será feita análise mais detalhada dos candidatos e os procedimentos internos para contratação de empregados é relevante para demonstrar e garantir que a empresa não está adotando tratamento discriminatório. Os parâmetros e critérios adotados pela empresa para contratação de empregados devem ser justificáveis.

Nos EUA, a condução de *background checks* é mais comum e regulamentada do que no Brasil. Conforme orientação da Comissão para a Igualdade de Oportunidades de Emprego e Comissão Federal do Comércio dos Estados Unidos da América (*US Equal Employment Opportunity Commission e Federal Trade Commission*), exceto por certas restrições relacionadas a informações médicas e genéticas, é legal que o empregador considere os históricos de candidatos a vagas de emprego e empregados para tomar decisões em relação à contratação, à promoção ou à transferência de empregados³⁴².

É comum, nos EUA, que o empregador faça perguntas sobre o histórico de um candidato ou empregado, bem como conduza uma verificação de antecedentes criminais, respeitadas as leis de proteção dos candidatos e empregados contra discriminação em razão de raça, cor, nacionalidade, sexo, religião, deficiência, informação genética ou idade.

³⁴⁰ MINISTÉRIO DO TRABALHO – Secretaria de Inspeção do Trabalho. **Perguntas e respostas sobre discriminação no trabalho.** Brasília, 2018. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/manuais/Discriminacao_no_Trabalho.pdf>. Acesso em: 05 set. 2019.

³⁴¹ MINISTÉRIO DO TRABALHO – Secretaria de Inspeção do Trabalho. **Perguntas e respostas sobre discriminação no trabalho.** Brasília, 2018. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/manuais/Discriminacao_no_Trabalho.pdf>. Acesso em: 05 set. 2019.

³⁴² UNITED STATES. Equal Employment Opportunity Commission and Federal Trade Commission. **Background Checks: What Employers Need to Know.** Disponível em: <https://www1.eeoc.gov/eeoc/publications/background_checks_employers.cfm>. Acesso em: 06 jan. 2019.

Alguns cuidados devem ser observados nos EUA para a condução de *background checks*³⁴³, quais sejam:

- i. O candidato ou empregado deve receber notificação por escrito de que o *background check* está sendo conduzido e pode impactar sua elegibilidade para a vaga;
- ii. O candidato ou empregado deve dar consentimento escrito para a condução do *background check*;
- iii. Se a realização de *background check* for condição para o preenchimento da vaga, isso deve estar expressamente previsto nas políticas internas da empresa;
- iv. Se forem conduzidas entrevistas para aferir a reputação, o estilo de vida e as características do candidato ou empregado, ele tem direito - e deve ser notificado desse direito – à descrição da natureza e extensão dessas entrevistas.

De acordo com Tricia Meyer, em entrevista ao *Business News Daily*³⁴⁴, verificações prévias à contratação de empregados podem englobar exame toxicológico (legal apenas em alguns estados dos EUA), histórico judicial, registros de crédito, referências de personalidade, registros do DETRAN, histórico acadêmico, entre outros. No entanto, devem ser observados os limites legais, alguns previstos na *Americans with Disabilities Act*³⁴⁵, *Fair Credit Reporting Act*³⁴⁶ e em normas estaduais. O *Civil Rights Acts*³⁴⁷, no título VII, estabelece determinados aspectos que não podem ser levados em consideração nos EUA para contratação de empregados, como raça, cor, sexo, religião ou origem nacional, vedando práticas discriminatórias.

Ultrapassadas tais considerações, cumpre analisar se a empresa poderia deixar de contratar candidato à vaga de emprego em razão do seu histórico criminal no Brasil.

Como se sabe, a função da pena no sistema penal moderno – tanto para legitimação quanto

³⁴³ PALJUG, Katharine. Dos and Don'ts for Employee Background Checks. **Business News Daily** – small business solutions & inspiration. 12 jun. 2018. Disponível em: <<https://www.businessnewsdaily.com/1335-employee-hiring-background-checks-legal.html>>. Acesso em: 06 jan. 2019.

³⁴⁴ PALJUG, Katharine. Dos and Don'ts for Employee Background Checks. **Business News Daily** – small business solutions & inspiration. 12 jun. 2018. Disponível em: <<https://www.businessnewsdaily.com/1335-employee-hiring-background-checks-legal.html>>. Acesso em: 06 jan. 2019.

³⁴⁵ UNITED STATES. Department of Justice – Civil Rights Division. **Americans with Disabilities Act of 1990**, as amended. Disponível em: <<https://www.ada.gov/pubs/adastatute08.htm#12112>>. Acesso em: 15 out. 2019.

³⁴⁶ UNITED STATES. Federal Trade Commission. **Fair Credit Reporting Act**. Disponível em: <https://www.ftc.gov/system/files/545a_fair-credit-reporting-act-0918.pdf>. Acesso em: 06 jan. 2019.

³⁴⁷ UNITED STATES. Equal Employment Opportunity Commission and Federal Trade Commission. **Title VII of the Civil Right Act of 1964**. Disponível em: <<https://www.eeoc.gov/laws/statutes/titlevii.cfm>>. Acesso em: 15 out. 2019.

para o reconhecimento social da punição estatal – engloba três dimensões³⁴⁸: preventiva, voltada para o futuro; reparatória, centrada no presente; e retributiva, estribada no passado.

Dentre os enfoques do caráter preventivo da pena, está a sua função ressocializadora, pois tem-se que a finalidade da sanção imposta pelo estado, por meio da ação penal, é a “retribuição ao delito perpetrado e a prevenção a novos crimes”³⁴⁹.

Dessa forma, subentende-se que, após o cumprimento da sanção imposta pelo Estado, o indivíduo deve ser reinserido no convívio social.

Portanto, seria sustentável deixar de contratar candidato à vaga de emprego em razão de condenação criminal, enquanto o candidato ainda estiver cumprindo a pena. Finalizado seu cumprimento ou quando, por benefícios, a liberdade for antecipada, não poderia o empregador utilizar-se de tal justificativa para não contratar o candidato à vaga, sob a perspectiva constitucional da presunção de inocência³⁵⁰, em consonância com o que dispõe o Código Penal sobre reabilitação criminal³⁵¹.

Assim, o candidato poderia deixar de ser contratado com base no seu histórico criminal quando ainda estiver cumprindo pena e quando a natureza do ofício ou o grau especial de fidúcia demandar essa atuação proativa da empresa, frente à possibilidade de responsabilização objetiva.

Nessa linha, se o cargo a ser preenchido for da alta administração da empresa ou comumente

³⁴⁸ CARVALHO, Thiago Fabres de; ROSA, Alexandre Morais da. **Processo penal eficiente e ética da vingança**: em busca de uma criminologia da não violência. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011, p. 140.

³⁴⁹ Segundo Nucci, a “SANÇÃO imposta pelo Estado, através da ação penal, ao criminoso” tem como finalidade “a retribuição ao delito perpetrado e a prevenção a novos crimes. O caráter preventivo da pena desdobra-se em dois aspectos, geral e especial, que se subdivide em outros dois. Temos quatro enfoques: a) geral negativo, significando o poder intimidativo que ela representa a toda a sociedade, destinatária da norma penal; b) geral positivo, demonstrando e reafirmando a existência e eficiência do Direito Penal; c) especial negativo, significando a intimidação ao autor do delito para que não torne a agir do mesmo modo, recolhendo-o ao cárcere, quando necessário e evitando a prática de outras infrações penais; d) especial positiva, que consiste na proposta de ressocialização do condenado, para que volte ao convívio social, quando finalizada a pena ou quando, por benefícios, a liberdade seja antecipada”. (NUCCI, Guilherme de Souza. **Manual de Direito Penal**. parte geral: parte especial. 6. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2009, p. 379)

³⁵⁰ “Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] LVII - ninguém será considerado culpado até o trânsito em julgado de sentença penal condenatória”.

³⁵¹ Conforme artigos 93 a 95 do Decreto nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940.

tiver interação com o poder público, não é recomendável que sejam contratados candidatos com antecedentes criminais relacionados aos atos lesivos previstos no artigo 5º da Lei nº 12.846/13 que ainda estejam cumprindo pena. Da mesma forma, seria compreensível não contratar, para vaga de cuidador em asilo, candidato que está cumprindo pena por maus tratos contra idosos.

3.2.2.2.2 Programa de integridade: prevenção ou punição?

Ultrapassada a fase pré-contratual, a preocupação da empresa passa a ser outra, já que, após a entrada em vigor da Lei nº 12.846/13, parte da pouca doutrina trabalhista que se debruçou sobre a questão dos programas de integridade demonstrou preocupações com a nova tendência, indicando que tais programas poderiam ser prejudiciais ao direito do trabalhador.

Quanto a isso, por exemplo, Luís Carlos Moro³⁵² afirma que “a arena dos leões foi transladada”, pois, para ele, o “novo Coliseu está nos 'mecanismos e procedimentos internos de integridade' das empresas, em que empregados são atirados aos leões, com todo um incentivo normativo para que sejam *-fired*, nos dois sentidos da expressão na língua inglesa”.

Tal posicionamento não parece estar de acordo com o real papel de um programa de integridade, visto que o objetivo de um programa de integridade sério e eficiente é prevenir a prática de atos de corrupção, apurando eventuais desvios e, constantemente, monitorando a eficácia do programa. A finalidade não é a punição dos empregados, mas, sim, a consolidação de um ambiente de ética corporativa, o que é bom não só para o empregador, mas também para os empregados.

A punição é uma consequência da apuração de uma irregularidade e, em um programa de integridade eficiente, ela é feita em consonância com a legislação pátria, sem exageros por parte do empregador, observando-se os direitos trabalhistas no caso concreto.

Quando eficiente, o programa de integridade é benéfico tanto para o empregador, quanto

³⁵² MORO, Luís Carlos. Corrupção, compliance e Direito do Trabalho: velhas práticas, novos riscos para empregados. **Revista do Advogado**, São Paulo, n. 125, dez. 2014, p. 66 e 67.

para seus empregados, lembrando que não é possível dar o que não se tem. Com isso, não adianta que as empresas exijam de seus representantes ética no desempenho de suas atividades se não incentivam tal prática.

O principal capital de uma empresa são as pessoas e é para isso que a empresa deve estar voltada ao implementar mecanismos e procedimentos internos de integridade, de auditoria e de incentivo à denúncia de irregularidades, assim como na aplicação dos códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes.

A empresa deve ser consistente com o que preconiza e isso ultrapassa o âmbito da corrupção. As práticas que concretizam um ambiente de ética corporativa andam juntas. Não adianta a empresa implementar um programa de integridade se mantém fábricas com condição análoga à de escravo ou se não está preocupada com questões de sustentabilidade ambiental. Para exigir um *modus operandi* dos seus representantes, a empresa deve, de fato, consolidar um ambiente de ética corporativa, atraindo, com isso, a confiança dos seus empregados.

3.2.3 Acordo de leniência

Outro aspecto relevante da Lei nº 12.846/12 para as relações de trabalho é a possibilidade de a pessoa jurídica responsável pela prática dos atos nela previstos firmar acordo de leniência com autoridades públicas.

Segundo dados da Controladoria-Geral da União^{353,354}, atualizados até julho de 2019, a CGU, em conjunto com a Advocacia-Geral da União (AGU), firmou nove acordos de leniência com empresas investigadas por atos previstos na Lei Anticorrupção Empresarial e na Lei de Licitações e Contratos (Lei nº 8.666/93), sendo que outros 22 acordos estariam em fase de negociação.

³⁵³ Segundo artigo 16, § 10, da Lei nº 12.846/13, a Controladoria-Geral da União é o órgão competente para celebrar os acordos de leniência no âmbito do Poder Executivo federal, bem como no caso de atos lesivos praticados contra a administração pública estrangeira.

³⁵⁴ CONTROLADORIA-Geral da União - CGU. **Acordo de Leniência**. Disponível em: <<http://www.cgu.gov.br/assuntos/responsabilizacao-de-empresas/lei-anticorruptao/acordo-leniencia>>. Acesso em: 05 out. 2019.

A questão consiste em analisar como fica o empregado no contexto de negociação do acordo de leniência entre a empresa e a autoridade competente.

3.2.3.1 Acordo de leniência na Lei nº 12.846/13

A Lei Anticorrupção Empresarial possibilita que a autoridade máxima de cada órgão ou entidade pública celebre acordo de leniência com as pessoas jurídicas responsáveis pela prática dos atos lesivos nela previstos³⁵⁵.

Para que o acordo de leniência seja firmado, a pessoa jurídica deve colaborar, efetivamente, com as investigações e com o processo administrativo. Além disso, a colaboração deve resultar na identificação dos demais envolvidos na infração, quando couber, e na obtenção de informações e de documentos que comprovem o ato ilícito sob apuração³⁵⁶.

Pode-se dizer que o acordo de leniência consiste em “pacto de colaboração firmado entre a autoridade processante e a pessoa jurídica indiciada ou já processada”, por meio do qual é estabelecido o compromisso de serem atenuadas as penalidades, “uma vez alcançada a maior abrangência do concurso delitivo em termos de pessoas jurídicas e/ou de agentes públicos envolvidos”³⁵⁷.

A Lei Anticorrupção Empresarial dispõe sobre os requisitos para celebração do acordo de leniência, quais sejam: a pessoa jurídica (i) deve ser a primeira a manifestar interesse em cooperar para a apuração do ato ilícito; (ii) deve cessar completamente seu envolvimento na infração investigada, a partir da data de propositura do acordo; e (iii) deve admitir sua participação no ilícito e cooperar plena e permanentemente com as investigações e com o processo administrativo.

³⁵⁵ BRASIL. Lei nº 12.846, de 01 de agosto de 2013. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 02 ago. 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm>. Acesso em: 10 jan. 2018.

³⁵⁶ BRASIL. Lei nº 12.846, de 01 de agosto de 2013. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 02 ago. 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm>. Acesso em: 10 jan. 2018.

³⁵⁷ CARVALHOSA, Modesto. **Considerações sobre a Lei anticorrupção das pessoas jurídicas**: Lei n. 12.846 de 2013. Livro versão eletrônica. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

Com a celebração do acordo de leniência, a pessoa jurídica terá direito à isenção das sanções de publicação extraordinária da decisão condenatória (artigo 6º, II, da Lei nº 12.846/13) e à proibição de receber incentivos, subsídios, subvenções, doações ou empréstimos de órgãos ou entidades públicas e de instituições financeiras públicas ou controladas pelo poder público (artigo 19, IV, da Lei nº 12.846/13). Ademais, incide a redução em até dois terços do valor da multa aplicável.

Por ter natureza jurídica diversa de sanção, o acordo de leniência não exime a pessoa jurídica da obrigação de reparar integralmente o dano causado, já que o objetivo da reparação do dano é garantir o restabelecimento do *status quo ante* e não penalizar a pessoa jurídica pela incidência no ato lesivo. Prova disso é que a Lei Anticorrupção Empresarial dispõe, no seu artigo 13, que a instauração de processo administrativo específico de reparação integral do dano não prejudica a aplicação imediata das sanções estabelecidas na lei³⁵⁸.

A reparação integral do dano causado poderá ser requerida pelo Ministério Público ou pela Advocacia Pública ou órgão de representação judicial, ou equivalente, do ente público³⁵⁹. Há críticas no sentido de que a reparação integral do dano deveria ter sido prevista na Lei como condição para que o acordo fosse firmado e não como consequência dele, priorizando a recuperação do prejuízo gerado ao erário³⁶⁰.

Não sendo de fato possível a reparação integral do dano pela pessoa jurídica, determinados autores defendem que a autoridade competente deve determinar condições que contribuam para o ressarcimento do dano, mesmo parcialmente e a longo prazo³⁶¹. Nessa linha, a empresa infratora, preenchidos os demais requisitos, poderia celebrar o acordo de leniência, mesmo tendo reparado apenas substancialmente o dano.

³⁵⁸ BRASIL. Lei nº 12.846, de 01 de agosto de 2013. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 02 ago. 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm>. Acesso em: 10 jan. 2018

³⁵⁹ BRASIL. Lei nº 12.846, de 01 de agosto de 2013. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 02 ago. 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm>. Acesso em: 10 jan. 2018.

³⁶⁰ COSTA, Karina Amorim Sampaio; FERNANDES, Jorge Ulisses Jacoby. Comentários à Lei nº 12.846/2013. In: NASCIMENTO, Melillo Dinis do (org.). **Lei Anticorrupção Empresarial – Aspectos Críticos à Lei no 12.846/2013**. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2014.

³⁶¹ CAMPOS, Patrícia Toledo de. Comentários à Lei nº 12.846/2013 – Lei anticorrupção. **Revista Digital de Direito Administrativo – RDDA**, Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, São Paulo, v. 2, n. 1, p.160-185, 2015. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rdda/article/view/80943/pdf_10>. Acesso em: 02 jul. 2018.

No que tange aos efeitos do acordo de leniência, a Lei determina que apenas serão estendidos às pessoas jurídicas que integrem o mesmo grupo econômico, desde que firmem o acordo em conjunto, observadas as condições nele estabelecidas.

A proposta de acordo de leniência é sigilosa, tornando-se pública após sua efetivação, salvo no interesse das investigações e do processo administrativo³⁶².

Pela Lei Anticorrupção Empresarial, a rejeição da proposta do acordo de leniência não importará no reconhecimento da prática do ato ilícito. Tal regra traz certa dificuldade prática, pois, “se um dos requisitos para a celebração do acordo de leniência é o reconhecimento da participação no ilícito, não parece ter sentido que a sua rejeição – independentemente dos motivos – constitua ato que apague a manifesta admissão”³⁶³. Com isso, embora juridicamente a proposta não tenha efeitos, caso rejeitada, “no mundo dos fatos, a responsabilidade já foi manifestada e não deixará de existir por vontade do legislador”³⁶⁴.

Por isso, Zenkner³⁶⁵ defende que o requisito de admissão da participação no ilícito pode ser “desconsiderado durante a negociação para a formalização do acordo de leniência”, na medida em que tal condição seria um desestímulo à celebração do acordo, pois o leniente ficaria exposto e com poucas chances de defesa.

Se a pessoa jurídica descumprir o acordo de leniência firmado, ficará impedida de celebrar um novo acordo pelo prazo de três anos, contados a partir do reconhecimento do descumprimento pela administração pública.

Outro ponto importante é que a celebração do acordo de leniência interrompe o prazo

³⁶² BRASIL. Lei nº 12.846, de 01 de agosto de 2013. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 02 ago. 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm>. Acesso em: 10 jan. 2018.

³⁶³ BITTENCOURT, Sidney. **Comentários à Lei Anticorrupção**: Lei 12.846 de 01.08.2013. E-book. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014.

³⁶⁴ COSTA, Karina Amorim Sampaio; FERNANDES, Jorge Ulisses Jacoby. Comentários à Lei nº 12.846/2013. In: NASCIMENTO, Melillo Dinis do (org.). **Lei Anticorrupção Empresarial – Aspectos Críticos à Lei no 12.846/2013**. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2014, p. 46.

³⁶⁵ ZENKNER, Marcelo. **Integridade governamental e empresarial**: um espectro da repressão e da prevenção à corrupção no Brasil e em Portugal. Belo Horizonte: Forum, 2019, p. 468.

prescricional de cinco anos ³⁶⁶ dos atos ilícitos previstos na Lei Anticorrupção Empresarial³⁶⁷.

A Lei Anticorrupção Empresarial dispõe, ainda, sobre a possibilidade de a Administração Pública celebrar acordo de leniência com a pessoa jurídica pela prática dos ilícitos previstos na Lei de Licitações e Contratos, visando a isentar ou atenuar as sanções administrativas previstas nos artigos 86 a 88 dessa Lei. Há críticas de que esse dispositivo legal estaria isentando a pessoa jurídica de penalidades que não são exclusivamente pecuniárias.

Neste sentido, Machado ³⁶⁸ defende que o acordo de leniência consiste em medida excepcional que “relativiza o princípio da indisponibilidade do interesse público e, como tal, deve ser acompanhado de intenso regramento”. Na visão do referido autor³⁶⁹, “ao permitir a celebração de acordo de leniência nas hipóteses dos artigos 86 a 88, se está a abranger as penas de suspensão, impedimento e declaração de inidoneidade, cuja razão de ser é bastante distinta das penas de multa ou advertência”.

A autoridade competente, para celebrar os acordos de leniência no âmbito do Poder Executivo Federal, é a CGU. Ocorre que a “pulverização da competência administrativa para a celebração de acordos dessa natureza”³⁷⁰ e a independência das instâncias e órgãos de competência no Brasil pode gerar uma insegurança jurídica para a empresa que firme o acordo de leniência apenas com a CGU, visto que um mesmo ato lesivo pode ter uma série de repercussões, e a celebração da leniência com a CGU dá fim à discussão apenas no âmbito administrativo federal.

Para dar segurança jurídica para a empresa firmar o acordo e evitar novas discussões em

³⁶⁶ BRASIL. Lei nº 12.846, de 01 de agosto de 2013. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 02 ago. 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm>. Acesso em: 10 jan. 2018.

³⁶⁷ BRASIL. Lei nº 12.846, de 01 de agosto de 2013. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 02 ago. 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm>. Acesso em: 10 jan. 2018.

³⁶⁸ MACHADO, Fernando Moreno. **As sanções administrativas da lei de licitações e a desconsideração da personalidade jurídica**. Dissertação apresentada ao Departamento de Direito do Estado da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2014.

³⁶⁹ MACHADO, Fernando Moreno. **As sanções administrativas da lei de licitações e a desconsideração da personalidade jurídica**. Dissertação apresentada ao Departamento de Direito do Estado da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2014.

³⁷⁰ ZENKNER, Marcelo. **Integridade governamental e empresarial: um espectro da repressão e da prevenção à corrupção no Brasil e em Portugal**. Belo Horizonte: Fórum, 2019, p. 471.

outras esferas de competência, é importante que todas as autoridades legitimadas façam parte da negociação e firmem o acordo de leniência, tais como a CGU, a AGU, o Ministério Público e o Tribunal de Contas.

O primeiro acordo de leniência, resultado da atuação conjunta dos múltiplos órgãos envolvidos no caso, sob a égide da Lei Anticorrupção Empresarial, foi celebrado pelas agências de publicidade MullenLowe Brasil e FCB Brasil com a CGU, a AGU e o Ministério Público Federal, com a chancela do Tribunal de Contas da União. O acordo foi celebrado no valor de R\$ 53,1 milhões em razão de irregularidades perpetradas entre 2011 e 2014, investigadas no âmbito da Operação Lava Jato³⁷¹.

Segundo notícia veiculada pela CGU³⁷², a Ministra Grace Mendonça declarou que o acordo de leniência firmado pela MullenLowe Brasil e FCB Brasil “representa uma efetiva integração entre os órgãos que estão envolvidos nessa política de leniência”. A Ministra afirmou que o diálogo entre as principais instâncias é o caminho ao rumo adequado, o que indica grande avanço na perspectiva da segurança jurídica. Complementa que o “ideal é que todos trabalhem juntos desde o início do procedimento. O isolamento não faz a política de combate à corrupção caminhar”³⁷³.

A possibilidade de celebração de acordo de leniência no âmbito da Lei nº 12.846/13 representou importante avanço para a apuração de fatos investigados pelas autoridades e delimitação do envolvimento e responsabilização de pessoas físicas e jurídicas.

Ultrapassadas as considerações, cumpre identificar o que a inserção desse instrumento investigativo significou para a relação entre empregado e empregador.

³⁷¹ BRASIL. Controladoria-Geral da União. CGU e AGU assinam acordo de leniência com as agências MullenLowe e FCB Brasil. **Notícias**, abr. 2018. Disponível em: <<http://www.cgu.gov.br/noticias/2018/04/cgu-e-agu-assinam-acordo-de-leniencia-com-as-agencias-mullenlowe-e-fcb-brasil>>. Acesso em: 28 set. 2018.

³⁷² BRASIL. Controladoria-Geral da União. CGU e AGU assinam acordo de leniência com as agências MullenLowe e FCB Brasil. **Notícias**, abr. 2018. Disponível em: <<http://www.cgu.gov.br/noticias/2018/04/cgu-e-agu-assinam-acordo-de-leniencia-com-as-agencias-mullenlowe-e-fcb-brasil>>. Acesso em: 28 set. 2018.

³⁷³ BRASIL. Controladoria-Geral da União. CGU e AGU assinam acordo de leniência com as agências MullenLowe e FCB Brasil. **Notícias**, abr. 2018. Disponível em: <<http://www.cgu.gov.br/noticias/2018/04/cgu-e-agu-assinam-acordo-de-leniencia-com-as-agencias-mullenlowe-e-fcb-brasil>>. Acesso em: 28 set. 2018.

3.2.3.2 Acordo de leniência e as relações de trabalho

O acordo de leniência, na condição de instituto, é originário da Divisão de Antitruste do Departamento de Justiça dos EUA³⁷⁴ que, em 1978, criou o *Corporate Leniency Program*³⁷⁵ (Programa de Leniência Corporativa), reformulado pelo *Amnesty Program* (Programa de Anistia) em 1993³⁷⁶.

No Brasil, o acordo de leniência também teve origem na Lei Antitruste em 2000, quando a Lei nº 10.149/2000³⁷⁷ inseriu na Lei nº 8.884/1994 os artigos 35-B e 35-C³⁷⁸, possibilitando que a União, por intermédio da Secretaria de Direito Econômico, celebrasse acordo de leniência com pessoas físicas e jurídicas autoras de infração à ordem econômica. Para tanto, o autor da infração deveria colaborar com as investigações e, em contrapartida, seria extinta a ação punitiva ou reduzida de um a dois terços a penalidade aplicável.

A Lei nº 8.884/1994 foi revogada, de modo que, atualmente, o programa de leniência, no âmbito das infrações contra a ordem econômica, é disciplinado pela Lei nº 12.529/2011³⁷⁹.

Com o advento da Lei nº 12.846/13, o acordo de leniência deixou de ser um instituto exclusivo das práticas de mercado, sendo estendido aos atos lesivos à administração pública.

³⁷⁴ PEREIRA, Victor Alexandre El Khoury M. Acordo de Leniência na Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013). **Revista Brasileira de Infraestrutura** – RBInf, Belo Horizonte, ano 5, n. 9, p. 79-113, jan./jun. 2016. Disponível em: <<https://www.editoraforum.com.br/wp-content/uploads/2017/03/acordo-leniencia-lei-anticorruptao.pdf>>. Acesso em: 20 ago. 2018.

³⁷⁵ "The Antitrust Division's Leniency Program is its most important investigative tool for detecting cartel activity. Corporations and individuals who report their cartel activity and cooperate in the Division's investigation of the cartel reported can avoid criminal conviction, fines, and prison sentences if they meet the requirements of the program." UNITED STATES. Department of Justice. **Leniency Program**. Disponível em: <<https://www.justice.gov/atr/leniency-program>>. Acesso em: 05 out. 2018.

³⁷⁶ HAMMOND, Scott D. **A review of recent cases and developments in the antitrust division's criminal enforcement program**. Disponível em: <<https://www.justice.gov/atr/status-report-corporate-leniency-program>>. Acesso em: 05 out. 2018.

³⁷⁷ BRASIL. Lei nº 10.149, de 21 de dezembro de 2000. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 22 dez. 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L10149.htm>. Acesso em: 10 jan. 2018.

³⁷⁸ CAMPOS, Patrícia Toledo de. Comentários à Lei nº 12.846/2013 – Lei anticorrupção. **Revista Digital de Direito Administrativo** – RDDA, Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, São Paulo, v. 2, n. 1, p.160-185, 2015. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rdda/article/view/80943/pdf_10>. Acesso em: 02 jul. 2018.

³⁷⁹ BRASIL. Lei nº 12.529, de 30 de novembro de 2011. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 02 dez. 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112529.htm>. Acesso em: 10 jan. 2018.

No âmbito da Lei Antitruste e da Lei Anticorrupção Empresarial, o acordo de leniência tem em comum a "atenuação, suavização, leniência das penas relativas àquelas pessoas jurídicas que praticaram algum ilícito gerador de prejuízos econômicos a outrem, em troca de colaboração nas investigações atinentes a essas infrações"³⁸⁰.

No âmbito da Lei Anticorrupção Empresarial, o acordo de leniência tem como objetivo aprofundar as investigações e obter provas do ato lesivo, com a apuração de novas informações e identificação dos demais envolvidos no ato. Dessa forma, a pessoa jurídica leniente poderá apontar outras pessoas jurídicas ou, ainda, indicar outros indivíduos envolvidos no ato lesivo, os quais podem ser agentes públicos ou representantes da empresa, tais como seus empregados.

Consiste em instituto semelhante à delação premiada, aplicável à pessoa física no contexto dos ilícitos penais. A delação premiada "significa a possibilidade de se reduzir a pena do criminoso que entregar o(s) comparsa(s)"³⁸¹.

Ocorre que, embora a empresa deva indicar os demais envolvidos na infração, no contexto da Lei Anticorrupção Empresarial, o acordo de leniência não beneficia pessoas físicas, mas apenas pessoas jurídicas, que são os sujeitos os quais podem incorrer na prática dos atos lesivos nela previstos.

Com isso, embora a responsabilização da pessoa jurídica se dê por atos de seus empregados ou terceiros, para firmar o acordo de leniência ela deve indicar os envolvidos na infração, que podem ser tanto outras pessoas jurídicas ou indivíduos, como seus empregados ou terceiros.

A abordagem dada à abrangência das pessoas físicas envolvidas no ato lesivo no acordo de leniência previsto na Lei Antitruste foi diversa da Lei Anticorrupção Empresarial.

³⁸⁰ PEREIRA, Victor Alexandre El Khoury M. Acordo de Leniência na Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013). **Revista Brasileira de Infraestrutura** – RBInf, Belo Horizonte, ano 5, n. 9, p. 79-113, jan./jun. 2016. Disponível em: <<https://www.editoraforum.com.br/wp-content/uploads/2017/03/acordo-leniencia-lei-anticorruptcao.pdf>>. Acesso em: 20 ago. 2018.

³⁸¹ NUCCI, Guilherme de Souza. **Manual de Direito Penal**: parte geral: parte especial. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007, p. 716.

No âmbito da Lei Antitruste, como as pessoas físicas também podem ser autoras da infração à ordem econômica, o acordo de leniência pode ser firmado com as pessoas físicas ou jurídicas autoras da infração à ordem econômica. O que está sendo tutelado são relações privadas e não público-privadas, como é o caso da Lei Anticorrupção.

Nessa medida, enquanto a leniência da Lei Antitruste pode "alcançar todas as pessoas jurídicas integrantes do mesmo grupo econômico, bem como as naturais envolvidas no ilícito, sendo capaz de as livrar de toda e qualquer sanção, inclusive criminal", a leniência da Lei Anticorrupção "não beneficia as pessoas físicas e, apesar de poder se estender às empresas de um mesmo grupo econômico, não se reverbera na esfera penal"³⁸².

O acordo de leniência, firmado com a Superintendência-Geral do CADE, que é a autoridade competente para negociar e assinar o acordo de leniência com base na Lei Antitruste, pode dar imunidade administrativa total ou parcial e redução de um a dois terços da penalidade aplicável ao leniente, a depender da situação, e o acordo também "garante imunidade criminal dos dirigentes, administradores e funcionários da empresa beneficiária, desde que eles assinem o acordo e observem os requisitos legais"³⁸³.

Em outras palavras, a Lei Antitruste permite que as pessoas físicas, em conjunto com a pessoa jurídica infratora ou individualmente firmem acordo de leniência com o CADE, sendo que o acordo pode isentá-las não apenas das penalidades previstas na Lei nº 12.529/2011, mas também de eventuais crimes que tenham cometido, desde que observados os requisitos legais. Subentende-se que, para o acordo de leniência ter eficácia em termos criminais, o Ministério Público, que é a autoridade competente para a persecução penal, também deve fazer parte da negociação e da assinatura do acordo.

Já no âmbito da Lei Anticorrupção Empresarial, a leniência não beneficia pessoas físicas, por não serem destinatárias da lei, cujas sanções previstas se destinam às pessoas jurídicas. A Lei nº 12.846/13, portanto, não estabelece a possibilidade de o acordo de leniência

³⁸² PEREIRA, Victor Alexandre El Khoury M. Acordo de Leniência na Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013). **Revista Brasileira de Infraestrutura** – RBInf, Belo Horizonte, ano 5, n. 9, p. 79-113, jan./jun. 2016. Disponível em: <<https://www.editoraforum.com.br/wp-content/uploads/2017/03/acordo-leniencia-lei-anticorruptao.pdf>>. Acesso em: 20 ago. 2018.

³⁸³ BRASIL. Conselho Administrativo de Defesa Econômica – CADE. **Perguntas sobre infrações à ordem econômica**. 29 jun. 2018. Disponível em: <<http://www.cade.gov.br/servicos/perguntas-frequentes/perguntas-sobre-infracoes-a-ordem-economica>>. Acesso em: 15 out. 2018.

reverberar na esfera penal.

Isso significa que a pessoa jurídica pode ser responsabilizada objetivamente por atos praticados pela pessoa física, por isso pode firmar acordo de leniência para cooperar com a autoridade pública, mas poderá indicar não apenas quais outras pessoas jurídicas estão envolvidas no ato lesivo, como também poderá indicar pessoas físicas.

Inicialmente, isso não seria um problema, tendo em vista que geralmente quando a empresa possui substrato probatório e fático para firmar um acordo de leniência já instaurou investigação interna ou pelo menos identificou os envolvidos.

Nesse caso, geralmente os indivíduos diretamente envolvidos na prática do ato lesivo já não fazem mais parte do quadro de empregados da empresa, sendo dispensados em decorrência da participação nos atos lesivos que não estão em conformidade com o programa de integridade empresarial.

No entanto, pode ser que indivíduos que estejam envolvidos na prática do ato lesivo ainda façam parte do quadro de funcionários da empresa. Nesse caso, com base no que dispõe a lei, a empresa poderia firmar um acordo de leniência, indicando tais indivíduos como participantes do ato lesivo, sendo isenta ou mitigada a penalidade, enquanto subsistirá a possibilidade de os empregados da empresa serem criminalmente responsabilizados.

Exemplificativamente, imaginemos que uma empresa incida no ato lesivo, previsto no artigo 5º. IV, "d", da Lei nº 12.846/13, qual seja, "fraudar licitação pública ou contrato dela decorrente". O empregado envolvido na prática concomitantemente poderia ser responsabilizado pelo crime de impedimento, de perturbação ou de fraude de concorrência, previsto no artigo 335 do Código Penal³⁸⁴. Nesse caso, se a empresa optar por firmar acordo de leniência com as autoridades, pode indicar o empregado como participante no ato lesivo. Nessa hipótese, a Lei nº 12.846/13 não prevê a possibilidade de o empregado assinar o acordo de leniência em conjunto com a empresa, subsistindo sua responsabilização criminal,

³⁸⁴ “Art. 335 - Impedir, perturbar ou fraudar concorrência pública ou venda em hasta pública, promovida pela administração federal, estadual ou municipal, ou por entidade paraestatal; afastar ou procurar afastar concorrente ou licitante, por meio de violência, grave ameaça, fraude ou oferecimento de vantagem: Pena - detenção, de seis meses a dois anos, ou multa, além da pena correspondente à violência. Parágrafo único - Incorre na mesma pena quem se abstém de concorrer ou licitar, em razão da vantagem oferecida.”

salvo se firmar acordo de delação premiada com as autoridades competentes.

Há críticas no sentido de que a Lei nº 12.846/13 "pecou em não contemplar possíveis efeitos penais do pacto, podendo o Ministério Público se utilizar das leniências para alcançar decretos condenatórios contra pessoas físicas e eventuais reparações de danos no âmbito civil"³⁸⁵.

Em relação à não extensão dos efeitos dos acordos de leniência pela Lei nº 12.846/13 às pessoas físicas, Eloy Rizzo Neto³⁸⁶ aponta que o acordo de leniência acaba sendo “natimorto”, na medida em que não haveria incentivo aos representantes da empresa para requerer benefícios exclusivos à empresa. Segundo o referido autor, quando há um escândalo de corrupção envolvendo a empresa, por trás há funcionários, administradores e executivos responsáveis pelo ato.

O pressuposto para a empresa “conseguir os benefícios da leniência é a de que ela entregue à Administração as provas da existência da prática infrativa, assim como indique os demais envolvidos, ou seja, o nome das pessoas físicas envolvidas será compartilhado com as autoridades”³⁸⁷. Com efeito, indaga Eloy Rizzo Neto³⁸⁸, qual incentivo teriam os executivos das empresas “em requerer os benefícios da leniência por atos violadores da Lei Anticorrupção, com benefícios exclusivos à empresa para a qual eles trabalham, sabedores de que na sequência, com as provas fornecidas, eles próprios serão processados criminalmente?”.

Deste modo, Zenkner³⁸⁹ aponta que o principal fator de insucesso da leniência na Lei

³⁸⁵ CAMPOS, Patrícia Toledo de. Comentários à Lei nº 12.846/2013 – Lei anticorrupção. **Revista Digital de Direito Administrativo** – RDDA, Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, São Paulo, v. 2, n. 1, p.160-185, 2015. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rdda/article/view/80943/pdf_10>. Acesso em: 02 jul. 2018.

³⁸⁶ RIZZO NETO, Eloy. Acordo de Leniência da Lei Anticorrupção apresenta falhas. **Revista Consultor Jurídico**, São Paulo, 14. mar. 2014. Disponível em: <www.conjur.com.br/2014-mar-14/eloy-rizzo-neto-acordo-leniencia-lei-anticorruptao-apresenta-falhas>. Acesso em: 29 maio 2019.

³⁸⁷ RIZZO NETO, Eloy. Acordo de Leniência da Lei Anticorrupção apresenta falhas. **Revista Consultor Jurídico**, São Paulo, 14. mar. 2014. Disponível em: <www.conjur.com.br/2014-mar-14/eloy-rizzo-neto-acordo-leniencia-lei-anticorruptao-apresenta-falhas>. Acesso em: 29 maio 2019.

³⁸⁸ RIZZO NETO, Eloy. Acordo de Leniência da Lei Anticorrupção apresenta falhas. **Revista Consultor Jurídico**, São Paulo, 14. mar. 2014. Disponível em: <www.conjur.com.br/2014-mar-14/eloy-rizzo-neto-acordo-leniencia-lei-anticorruptao-apresenta-falhas>. Acesso em: 29 maio 2019.

³⁸⁹ ZENKNER, Marcelo. **Integridade governamental e empresarial**: um espectro da repressão e da prevenção à corrupção no Brasil e em Portugal. Belo Horizonte: Fórum, 2019, p. 470.

Anticorrupção Empresarial é não possibilitar imunidade penal às pessoas físicas envolvidas, pois, dificilmente, os representantes da pessoa jurídica, “cujos patrimônio e liberdade estão expostos à perseguição do Estado [...] produzirão provas contra si mesmos para beneficiar sua empregadora”.

Ao versar sobre o princípio do *nemo tenetur seipsum accusare*³⁹⁰ no âmbito das investigações internas, Juan Pablo Montiel³⁹¹ afirma que, por se tratar de matéria de intersecção entre Direito Público e Direito Privado, a dificuldade advém da necessidade de observar as garantias aplicáveis a ambos os lados. Dessa forma, deve-se buscar um caminho de harmonização entre os pressupostos decorrentes do Direito Processual Penal e Direito Privado.

A natureza jurídica das investigações internas é, pois, diversa das garantias do processo criminal, de modo que confundir esses dois aspectos “poderia gerar interferências e deformações significativas nas relações jurídicas protegidas pelo direito do trabalho, principalmente porque o trabalhador poderia violar deveres legais ou contratuais amparado no direito a não auto-incriminação”³⁹².

Para evitar isso, o que vem ocorrendo, na prática, é uma interpretação sistemática do ordenamento jurídico brasileiro, no intuito de trazer para o âmbito dos acordos de leniência da Lei nº 12.846/13 os empregados ou os ex-empregados do colaborador.

Portanto, embora a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas por crimes contra a Administração Pública pela Lei nº 12.846/13 se restrinja às pessoas jurídicas, não abrangendo dirigentes, administradores ou prepostos, na prática vem sendo aplicado por

³⁹⁰ Direito a não autoincriminação.

³⁹¹ MONTIEL, Juan Pablo. Sentido y alcance de las investigaciones internas en la empresa. **Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso**, Valparaíso, n. 40, p. 251-277, agosto 2013. Disponível em: <https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512013000100008&lng=es&nrm=iso>. Acesso em: 12 set. 2019.

³⁹² MONTIEL, Juan Pablo. Sentido y alcance de las investigaciones internas en la empresa. **Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso**, Valparaíso, n. 40, p. 251-277, agosto 2013. Disponível em: <https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512013000100008&lng=es&nrm=iso>. Acesso em: 12 set. 2019. Para conferir credibilidade, segue texto original: “Un traslado de las garantías del proceso penal a las investigaciones internas podría generar notables interferencias y deformaciones en las relaciones jurídicas amparadas por el Derecho laboral, especialmente porque el trabajador podría incumplir deberes legales o contractuales bajo el amparo de la garantía del principio “nemo tenetur nemo tenetur se ipsum accusare”.

analogia o artigo 86, §2º e §6º, da Lei nº 12.529/2011³⁹³.

Além da autorização de concessão de perdão judicial ou mesmo a não propositura de ação penal prevista no artigo 4º da Lei nº 12.850/2013³⁹⁴, em decorrência de colaboração pela pessoa física, agente do crime, na prática vem sendo admitida a adesão ao acordo de leniência firmado pela pessoa jurídica no âmbito da Lei nº 12.846/13 pelos empregados ou ex-empregados envolvidos nos fatos objeto do acordo.

Com isso, o que vem ocorrendo, nos acordos de leniência firmados com base na Lei Anticorrupção Empresarial, é a inclusão dos prepostos, dos empregados e dos administradores, desligados ou não da empresa, como partes signatárias do acordo de leniência.

Em acordos de leniência firmados pelo Ministério Público Federal e empresas envolvidas na Operação Lava Jato, os prepostos, os empregados, os administradores do colaborador, desligados ou não, puderam optar por aderir ao acordo de leniência após a sua homologação judicial e receber benefícios em relação aos ilícitos penais por eles reconhecidos^{395,396}.

Não obstante, cumpre destacar que, em decisão de homologação do acordo de leniência,

³⁹³ “Art. 86. O CADE, por intermédio da Superintendência-Geral, poderá celebrar acordo de leniência, com a extinção da ação punitiva da administração pública ou a redução de 1 (um) a 2/3 (dois terços) da penalidade aplicável, nos termos deste artigo, com pessoas físicas e jurídicas que forem autoras de infração à ordem econômica, desde que colaborem efetivamente com as investigações e o processo administrativo e que dessa colaboração resulte: I - a identificação dos demais envolvidos na infração; e II - a obtenção de informações e documentos que comprovem a infração noticiada ou sob investigação. [...] § 2º Com relação às pessoas físicas, elas poderão celebrar acordos de leniência desde que cumpridos os requisitos II, III e IV do § 1º deste artigo. [...] § 6º Serão estendidos às empresas do mesmo grupo, de fato ou de direito, e aos seus dirigentes, administradores e empregados envolvidos na infração os efeitos do acordo de leniência, desde que o firmem em conjunto, respeitadas as condições impostas [...]”.

³⁹⁴ BRASIL. Lei nº 12.850, de 02 de agosto de 2013. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 05 ago. 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112850.htm>. Acesso em: 10 jan. 2018.

³⁹⁵ BRASIL. Ministério Público Federal – Procuradoria da República do Paraná – Força Tarefa Operação Lava Jato – Processo 5016683-68-2016.4.04.7000/PR. **Termo de Leniência** – entre Ministério Público Federal e Andrade Gutierrez Investimentos em Engenharia S/A já. 2016. Disponível em: <<https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/wp-content/uploads/sites/41/2016/05/acordolenienciaandrade.pdf>>. Acesso em: 01 nov. 2018.

³⁹⁶ BRASIL. Ministério Público Federal – Procuradoria da República do Paraná – Força Tarefa Operação Lava Jato. **Termo de Acordo de Leniência** - entre Ministério Público Federal e Odebrecht S/A. 01 dez. 2016. Disponível em: <<https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/wp-content/uploads/sites/41/2017/01/Leniencia-Odebrecht.pdf>>. Acesso em: 01 nov. 2018.

Sérgio Moro³⁹⁷ estendeu ao juízo a possibilidade de negar a adesão ao acordo a prepostos em relação a crimes de elevada gravidade ou praticados com elevada culpabilidade.

O que se percebe é que, na prática, as partes negociantes do acordo de leniência vêm suprimindo uma lacuna legislativa em relação à extensão dos efeitos penais desses acordos aos empregados da empresa envolvidos no ato lesivo, desde que o Ministério Público, autoridade com persecução penal, esteja envolvido na negociação e assinatura do acordo.

Não se trata de eximir os empregados envolvidos de responsabilização, mas, sim, de garantir a efetividade do acordo de leniência como instrumento investigativo e não dissociar os empregados da empresa da negociação do acordo, já que são elemento de externalização de vontade da pessoa jurídica.

³⁹⁷ “Ressalvo que também este Juízo reterá a possibilidade de negar adesão ao acordo a prepostos, na larga definição prevista no acordo, em relação a crimes de elevada gravidade ou praticados com elevada culpabilidade, na mesma esteira do previsto no acordo como faculdade do MPF. Evidentemente, nesse caso, as informações ou provas disponibilizadas na proposta do preposto serão inutilizadas”. Conforme a seguinte petição - BRASIL. Justiça Federal - Seção Judiciária do Paraná. 13ª Vara Federal de Curitiba. **Petição n. 5020175-34.2017.4.04.7000/PR**. Requerente: Ministério Público Federal. Requerido: Odebrecht S/A. Disponível em: <<https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/wp-content/uploads/sites/41/2017/05/homologacao-acordo-odebrecht.pdf>>. Acesso em: 27 nov. 2018.

4 CORRUPÇÃO NAS EMPRESAS

O capítulo anterior versa sobre as repercussões das principais inovações da Lei nº 12.846/13 nas relações de trabalho. O presente capítulo, também nessa linha, discorre sobre aspectos mais indiretamente relacionados com a Lei Anticorrupção Empresarial.

Com isso, serão analisados alguns pontos da implementação de programas de integridade empresarial que repercutem nas relações de trabalho, tendo em vista a previsão da Lei nº 12.846/13 de que “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” será levada em consideração no momento de aplicação da sanção à pessoa jurídica infratora.

Consistem em repercussões mais indiretamente relacionadas com a Lei Anticorrupção Empresarial, por se tratar de aspectos que emergem da implementação de programas de integridade empresarial.

4.1 PONTO DE PARTIDA: ANÁLISE DE RISCOS

A procura das empresas por programas de integridade no Brasil e no mundo aumentou nos últimos tempos, sendo uma realidade cada vez mais estimulada e demandada pela legislação – nacional e internacional – e pelo mercado. Antes de adentrar nos aspectos do Direito do Trabalho a serem analisados no contexto dos programas de integridade empresarial, cumpre examinar o ponto de partida para a implementação de um programa de integridade empresarial.

O momento a partir do qual as empresas devem se preocupar com possíveis problemas de *compliance* anticorrupção é um ponto de partida relevante para a implementação de um programa de integridade efetivo.

Todas as empresas estão expostas a riscos, sejam eles tributários, trabalhistas, ambientais, regulatórios, concorrenciais, entre outros. A exposição a riscos varia de empresa para

empresa, a depender de determinados fatores, sendo maior ou menor a exposição a potenciais problemas.

Para a implementação de um programa de integridade efetivo e direcionado às necessidades da empresa, o ponto de partida é a realização de uma análise de riscos, pautada no perfil da empresa, para mapeamento das áreas de risco aos quais está exposta e endereçamento destes por meio do programa de integridade. A depender da análise de riscos, a empresa deve se preocupar – mais ou menos – com assuntos de *compliance* anticorrupção.

A análise de riscos é um dos componentes do gerenciamento de riscos corporativos. Em razão do caráter "multidirecional e interativo"³⁹⁸ do processo, basicamente os componentes do gerenciamento de riscos corporativos se influenciam, razão pela qual dificilmente é possível dar uma resposta, controlar ou monitorar um risco que não foi identificado e avaliado.

São componentes do gerenciamento de riscos corporativos³⁹⁹: (i) compreensão do ambiente interno da empresa; (ii) fixação de objetivos de modo que eles estejam alinhados com o perfil da empresa e tolerância a riscos; (iii) identificação de eventos e classificação desses eventos entre riscos e oportunidades; (iv) avaliação de riscos com base na sua probabilidade e potencial impacto; (v) respostas aos riscos, seja evitando-os, aceitando-os, reduzindo-os ou compartilhando-os, com o desenvolvimento de medidas para alinhá-los ao perfil e à tolerância da empresa a riscos; (vi) políticas e procedimentos de controle de riscos; (vii) identificação de informações relevantes e comunicação dessas informações de forma eficaz; e (viii) monitoramento da gestão dos riscos.

Faz parte do programa de integridade identificar e avaliar os riscos de corrupção e de fraude aos quais a empresa está exposta para, a partir deles, dar uma resposta adequada e fazer seu controle e monitoramento.

³⁹⁸ COMMITTEE of Sponsoring Organizations of The Treadway Commission – COSO. **Gerenciamento de Riscos Corporativos** - Estrutura Integrada. 2007. Disponível em: <<https://www.coso.org/Documents/COSO-ERM-Executive-Summary-Portuguese.pdf>>. Acesso em: 25 jan. 2019.

³⁹⁹ COMMITTEE of Sponsoring Organizations of The Treadway Commission – COSO. **Gerenciamento de Riscos Corporativos** - Estrutura Integrada. 2007. Disponível em: <<https://www.coso.org/Documents/COSO-ERM-Executive-Summary-Portuguese.pdf>>. Acesso em: 25 jan. 2019.

O Decreto nº 8.420/15 estabelece que o programa de integridade deve ser "estruturado, aplicado e atualizado de acordo com as características e riscos atuais das atividades de cada pessoa jurídica"⁴⁰⁰. Além disso, o Decreto nº 8.420/15 dispõe que será levado em consideração, para fins de avaliação da existência e da efetividade do programa de integridade da empresa, a análise periódica de riscos, para realização das adaptações necessárias ao programa de integridade.

Com isso, a análise de riscos não deve ser compreendida como um procedimento estático e que precede o desenvolvimento do programa de integridade, mas, sim, como um procedimento dinâmico e periódico, em decorrência de "alteração nas leis vigentes ou de edição de novas regulamentações, ou de mudanças internas na própria empresa, como ingresso em novos mercados, áreas de negócios ou abertura de filiais, por exemplo"⁴⁰¹.

Segundo a CGU⁴⁰², o desenvolvimento do programa de integridade pela empresa deve levar em consideração seu porte e suas especificidades, tais como⁴⁰³:

- a) setores do mercado em que atua no Brasil e no exterior;
- b) estrutura organizacional (hierarquia interna, processo decisório e as principais competências de conselhos, diretorias, departamentos ou setores);
- c) quantitativo de funcionários e demais colaboradores;
- d) nível de interação com a administração pública, considerando-se principalmente a relevância de processos de obtenção de autorizações, licenças e permissões governamentais em suas atividades, o quantitativo e os valores de contratos celebrados com entidades e órgãos públicos, a frequência e a relevância da utilização de terceiros nas interações com o setor público;
- e) participações societárias que envolvam a pessoa jurídica na condição de controladora, controlada, coligada ou consorciada.

Traçado o perfil da empresa, deve-se avaliar sua exposição a riscos, o que vai variar em razão das características dos mercados onde atua, a depender (i) da cultura local; (ii) do nível

⁴⁰⁰ Conforme artigo 41, parágrafo único do Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015.

⁴⁰¹ BRASIL. Controladoria-Geral da União – CGU. **Programa de Integridade**: Diretrizes para Empresas Privadas. Brasília, set. 2015. Disponível em: <<http://www.cgu.gov.br/Publicacoes/etica-e-integridade/arquivos/programa-de-integridade-diretrizes-para-empresas-privadas.pdf>>. Acesso em: 23 jan. 2019.

⁴⁰² A CGU é a autoridade competente no âmbito do Poder Executivo Federal para instaurar processos administrativos de responsabilização de pessoas jurídicas ou para avocar processos instaurados com fundamento na Lei 12.846/13 (art. 8º, § 2, Lei 12.846/13). A CGU é o órgão competente para a celebração de acordos de leniência no âmbito do Poder Executivo federal e nos casos de atos lesivos praticados contra a administração pública estrangeira (art. 16, § 10, Lei 12.846/13).

⁴⁰³ BRASIL. Controladoria-Geral da União – CGU. **Programa de Integridade**: Diretrizes para Empresas Privadas. Brasília, set. 2015. Disponível em: <<http://www.cgu.gov.br/Publicacoes/etica-e-integridade/arquivos/programa-de-integridade-diretrizes-para-empresas-privadas.pdf>>. Acesso em: 23 jan. 2019.

de regulação estatal; e (iii) do histórico de corrupção⁴⁰⁴.

Em linhas gerais, alguns fatores que podem ser levados em consideração para realizar uma análise de riscos, de forma exemplificativa, são: participação em licitações; obtenção de licenças, de autorizações e de permissões; contato com agente público ao submeter-se a fiscalização; contratação de agentes públicos; contratação de ex-agentes públicos; oferecimento de hospitalidades, brindes e presentes a agentes públicos; realização de patrocínios e doações; contratação de terceiros; fusões, aquisições e reestruturações societárias; estabelecimento de metas inatingíveis e outras formas de pressão aos empregados e representantes da empresa.

No entanto, não existe um programa de integridade padrão que funcione para todas as empresas, porque as organizações empresariais são diferentes, os riscos são diversos, de modo que o programa de integridade deve ser moldado considerando tais especificidades.

A avaliação da exposição da empresa a riscos está relacionada à probabilidade de ocorrência de problemas, bem como ao impacto de tais problemas nas operações da empresa. Esses problemas podem ser de várias ordens – quer sejam tributários, trabalhistas, ambientais, regulatórios, concorrenciais, etc; quer sejam, no âmbito do *compliance* anticorrupção, relacionados à fraude e à corrupção.

Deste modo, conforme o mapeamento e a classificação dos riscos, de acordo com o grau de exposição da empresa a problemas de corrupção e de fraude, deve a empresa disponibilizar mais ou menos recursos – humanos e financeiros – e atenção para determinados pontos. Não adianta envidar esforços e recursos em demandas de baixo risco da mesma forma que é ineficaz um programa de integridade que não disponibiliza os recursos e a atenção necessários para demandas de maior risco. Afinal, metodologia e planejamento também são fatores importantes para a eficiência de um programa de integridade.

⁴⁰⁴ BRASIL. Controladoria-Geral da União – CGU. **Programa de Integridade**: Diretrizes para Empresas Privadas. Brasília, set. 2015. Disponível em: <<http://www.cgu.gov.br/Publicacoes/etica-e-integridade/arquivos/programa-de-integridade-diretrizes-para-empresas-privadas.pdf>>. Acesso em: 23 jan. 2019.

4.2 PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E ORDENS ILÍCITAS

Apurados e analisados os riscos, a empresa tem um ponto de partida para implementação ou revisão de seu programa de integridade. A exposição da empresa a riscos de *compliance* significa que seus empregados e representantes estão suscetíveis a cometer ato de corrupção ou correlato no desempenho de suas atividades. Afinal, os empregados são uma extensão da empresa.

Um importante aspecto, no que diz respeito à implementação de uma cultura de ética e de integridade empresarial, está relacionado com o dever do empregado de se recusar a cumprir ordens ilícitas ou que façam parte de um contexto criminoso de seus superiores hierárquicos.

4.2.1 Dever do empregado de se recusar a cumprir ordens ilícitas

Para que o programa de integridade seja eficaz, os empregados devem saber identificar uma ordem que possa configurar ato ilícito, ou que esteja dissonante com as normas e os procedimentos internos da empresa, devem não cumprir tal ordem e reportar o ocorrido para o setor responsável da empresa. Além disso, o denunciante de boa-fé não pode ser retaliado e deve ter à disposição os mecanismos necessários para a sua proteção.

Em alguns casos recentes envolvendo corrupção e fraude, foram comuns defesas no sentido de que o investigado ou réu estaria apenas cumprindo ordens de seus superiores hierárquicos, razão pela qual não poderia ser responsabilizado criminalmente.

Concernente a isso, no âmbito do mensalão, a ex-funcionária de Marcos Valério, na agência de publicidade SMP&B, Geiza Dias ("Geiza"), foi denunciada pelos crimes de corrupção ativa, evasão de divisas, lavagem de dinheiro e formação de quadrilha⁴⁰⁵. A tese da defesa era que Geiza possuía pouco poder nas agências de publicidade, sendo uma "funcionária

⁴⁰⁵ MAIORIA dos ministros do STF vê falta de provas - Geiza Dias e Ayanna Tenório são absolvidas. **Folha de São Paulo**. São Paulo, Poder, 23 out. 2012. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/fsp/poder/73572-geiza-dias-e-ayanna-tenorio-sao-absolvidas.shtml>>. Acesso em: 05 jan. 2019.

mequetrefe" e " subalterna", que apenas cumpria ordens de seus superiores⁴⁰⁶.

Geiza foi absolvida das acusações pelo Supremo Tribunal Federal. A maioria dos ministros entendeu que não restou comprovada a participação de Geiza nos crimes⁴⁰⁷. Em relação a acusação de lavagem de dinheiro, o entendimento foi no sentido de que não restou comprovado o elemento do tipo do crime de lavagem de dinheiro, tendo em vista que a acusada seria "funcionária subalterna" e "não teria qualquer ciência dos fatos delituosos". Segundo o voto do ministro-revisor do processo, Ricardo Lewandowski, Geiza apenas obedecia às ordens de seus superiores hierárquicos, de modo que não tinha "qualquer participação nas atividades, no negócio, nos rumos da empresa. Ela se limitava a atender a ordens hierárquicas"⁴⁰⁸.

Semelhante foi a defesa do ex-diretor financeiro do BankBoston⁴⁰⁹, Walcris Rosito ("Rosito"), no âmbito da Operação Zelotes. De acordo com a denúncia oferecida pelo Ministério Público e recebida pela Justiça Federal de Brasília, em julho de 2017⁴¹⁰, o BankBoston teria recebido duas multas fiscais no valor total de R\$ 597 milhões e, por meio do esquema de corrupção no Carf, teria conseguido excluir R\$ 509 milhões desse total⁴¹¹.

⁴⁰⁶ OLIVEIRA, Mariana; PASSARINHO, Nathalia. Revisor absolve ré do mensalão chamada de 'mequetrefe' por defesa. **G1**, Brasília, Política, set. 2012. Disponível em: <<http://g1.globo.com/politica/mensalao/noticia/2012/09/revisor-absolve-funcionaria-chamada-de-mequetrefe-por-defesa.html>>. Acesso em: 05 jan. 2019.

⁴⁰⁷ MAIORIA dos ministros do STF vê falta de provas - Geiza Dias e Ayanna Tenório são absolvidas. **Folha de São Paulo**. São Paulo, Poder, 23 out. 2012. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/fsp/poder/73572-geiza-dias-e-ayanna-tenorio-sao-absolvidas.shtml>>. Acesso em: 05 jan. 2019.

⁴⁰⁸ OLIVEIRA, Mariana; PASSARINHO, Nathalia. Revisor absolve ré do mensalão chamada de 'mequetrefe' por defesa. **G1**, Brasília, Política, set. 2012. Disponível em: <<http://g1.globo.com/politica/mensalao/noticia/2012/09/revisor-absolve-funcionaria-chamada-de-mequetrefe-por-defesa.html>>. Acesso em: 05 jan. 2019.

⁴⁰⁹ O BankBoston foi adquirido no Brasil pelo Itaú em 2006. Em nota sobre o envolvimento do BankBoston na Operação Zelotes, o Itaú afirmou que "adquiriu as operações do BankBoston no Brasil, sendo que o contrato de aquisição não abrangeu a transferência dos processos tributários do BankBoston, que continuaram sob inteira responsabilidade do vendedor, o Bank of America. [...] O Itaú não tem e não teve qualquer ingerência na condução de tais processos nem tampouco qualquer benefício das respectivas decisões. O Itaú esclarece, ainda, que nenhum dos denunciados foi funcionário ou diretor desta instituição". VALENTE, Rubens. Corrupção livrou BankBoston de R\$ 509 milhões em multas, diz MPF. **Folha de São Paulo**. São Paulo, Caderno Mercado, Operação Zelotes, 25 jul. 2017. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/07/1903898-corrupcao-livrou-bankboston-de-r-509-milhoes-em-multas-diz-mpf.shtml>>. Acesso em: 05 jan. 2019.

⁴¹⁰ RAMALHO, Renan. Juiz aceita denúncia na Zelotes e torna réus ex-diretor do BankBoston e outros 10. **G1**, Brasília, jul. 2017. Disponível em: <<https://g1.globo.com/politica/noticia/juiz-aceita-denuncia-na-zelotes-e-torna-reus-ex-diretor-do-bank-boston-e-outras-10.ghtml>>. Acesso em: 05 jan. 2019.

⁴¹¹ BRASIL. Ministério Público Federal – Procuradoria da República no Distrito Federal. Inquérito Policial – nº 0681/2015; Relatório de Análise – nº 18/2016 COGER/MF; Relatório de Análise – nº 07/2017 COGER/MF. **Denúncia Operação Zelotes**. Brasília, 06 jul. 2017. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/df/sala-de-imprensa/docs/acao-penal-zelotes-boston>>. Acesso em: 05 jan. 2019.

Segundo a denúncia,

créditos tributários de centenas de milhões de reais eram exonerados e o BankBoston, por meio de seu diretor jurídico, Walcris Rosito, gestor fraudulento dessa instituição, eram branqueados num sofisticado esquema de lavagem de dinheiro por interpostas pessoas jurídicas e contratos de advocacia combinados com formalização retroativa de sociedades em conta de participação. [...] Ao final, associado aos demais, WALCRIS ROSITO recebia (desvio de recursos de instituição financeira) partes também milionárias desses recursos pagos pelo banco [...].⁴¹²

Segundo notícias divulgadas pela mídia, a defesa de Rosito foi no sentido de que ele apenas cumpria ordens de dois superiores diretos⁴¹³. Ainda não há sentença no processo⁴¹⁴.

No âmbito da operação Lava Jato, a defesa do Vice-Presidente da Camargo Corrêa, Eduardo Hermelino Leite ("Eduardo Leite"), acusado de corrupção ativa, lavagem de dinheiro e participação em organização criminosa, alegou que Eduardo Leite estava apenas cumprindo ordens superiores, de modo que seu papel era de representante na execução de alguns contratos. O advogado de defesa de Eduardo Leite explicou que ele "não tinha autonomia para agir, agia sempre de acordo com ordens superiores"⁴¹⁵.

Um dos argumentos de defesa de Eduardo Leite no processo foi no sentido de que ele "agiu sob a excludente de inexigibilidade de conduta diversa, pois a única forma de não participar dos crimes seria se desligando da empresa"⁴¹⁶.

⁴¹² RAMALHO, Renan. Juiz aceita denúncia na Zelotes e torna réus ex-diretor do BankBoston e outros 10. **G1**, Brasília, jul. 2017. Disponível em: <<https://g1.globo.com/politica/noticia/juiz-aceita-denuncia-na-zelotes-e-torna-reus-ex-diretor-do-bank-boston-e-outros-10.ghtml>>. Acesso em: 05 jan. 2019.

⁴¹³ REBELLO, Aiuri; PRAZERES, Leandro. PF apura se corrupção na Receita para perdoar multa continuou após denúncia. **UOL** – notícias, Brasília, 05 ago. 2017. Disponível em: <<https://noticias.uol.com.br/politica/ultimas-noticias/2017/08/05/pf-apura-se-corrupcao-na-receita-para-perdoar-multa-continuou-apos-denuncia.htm>>. Acesso em: 05 jan. 2019.

⁴¹⁴ BRASIL. Tribunal Regional Federal da 1ª Região – Distrito Federal. **Processo: 0030134-34.2017.4.01.3400**. 10ª Vara Brasília. Data de Autuação: 26 jul. 2017. Distribuição por dependência – 26 jul. 2017. Assunto da Petição: Crimes de Lavagem ou Ocultação de Bens Direitos ou Valores. Disponível em: <[https://processual.trf1.jus.br/consultaProcessual/processo.php?proc=301343420174013400&secao=DF&nome=WALCRIS ROSITO&mostrarBaixados=S](https://processual.trf1.jus.br/consultaProcessual/processo.php?proc=301343420174013400&secao=DF&nome=WALCRIS%20ROSITO&mostrarBaixados=S)>. Acesso em: 05 jan. 2019.

⁴¹⁵ D'AGOSTINO, Rosanne. Vice da Camargo Corrêa cumpria 'ordens superiores', diz advogado. **G1**, Paraná, 02 fev. 2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/pr/parana/noticia/2015/02/vice-da-camargo-correa-cumpria-ordens-superiores-diz-advogado.html>>. Acesso em: 15 jan. 2019.

⁴¹⁶ BRASIL. Justiça Federal. 13ª Vara Federal Criminal de Curitiba. **Sentença – Ação Penal – Processo nº 5083258-29.2014.404.7000**. 20 jul. 2015. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/sentenca-camargo-correa.pdf>>. Acesso em: 15 jan. 2019.

Ao proferir sentença, o juiz Sérgio Moro⁴¹⁷ registrou:

[...] Inviável, por outro lado, reconhecer que, ao pagar propina e lavar dinheiro, teria agido ele sob a excludente de culpabilidade, inexigibilidade de conduta diversa. Não vislumbro como não pagar propina ou não lavar dinheiro possam ser consideradas, em quaisquer circunstâncias, como condutas inexigíveis de qualquer pessoa.

Eduardo Leite foi condenado a 15 anos de prisão^{418, 419}.

Quanto a isso, o STJ⁴²⁰ entende – em casos cuja tese de defesa é de desconhecimento da ilicitude da conduta, por ter o acusado agido em estrito cumprimento de ordem de superior hierárquico – que não há que se falar em erro de proibição quando o réu está ciente da conduta praticada, sendo necessário, para tanto, demonstrar o total desconhecimento em relação à ilicitude do ato ou inevitabilidade de tal ignorância. Segundo o STJ⁴²¹, não se aplica excludente de ilicitude quando a ordem dada pelo superior hierárquico é manifestamente ilegal⁴²².

⁴¹⁷ BRASIL. Justiça Federal. 13ª Vara Federal Criminal de Curitiba. **Sentença – Ação Penal – Processo nº 5083258-29.2014.404.7000**. 20 jul. 2015. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/sentenca-camargo-correa.pdf>>. Acesso em: 15 jan. 2019.

⁴¹⁸ VERDÉLIO, Andreia. Sérgio Moro condena executivos da Camargo Corrêa a 15 anos de prisão. Agência Brasil – **EBC**, Brasília, 20 jul. 2015. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2015-07/justica-federal-condena-seis-reus-da-lava-jato>>. Acesso em: 15 jan. 2019.

⁴¹⁹ Após firmar acordo de delação premiada, Hermelino passou quatro meses na prisão e estava cumprindo regime semiaberto de prisão diferenciado, no qual deveria prestar cinco horas semanais de serviços à comunidade e utilizar tornozeleira eletrônica. Em março de 2019, Hermelino teve a prisão preventiva decretada por ter fraudado a jornada de prestação de serviços à comunidade. A prisão foi revertida para o regime domiciliar com o uso de tornozeleira eletrônica. BERGAMO, Mônica. Ex-vice-presidente da Camargo Corrêa tem prisão preventiva decretada. **Folha de São Paulo**, 20. mar. 2018. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/colunas/monicabergamo/2018/03/ex-vice-presidente-da-camargo-correia-tem-prisao-preventiva-decretada.shtml>>. Acesso em: 15 jan. 2019; JUSTIÇA investiga por que delator nunca cumpriu prestação de serviço. **G1 – Fantástico**, vídeo, 16 abr. 2017. Disponível em: <<http://g1.globo.com/fantastico/noticia/2017/04/justica-investiga-por-que-delator-nunca-cumpriu-prestacao-de-servico.html>>. Acesso em: 15 jan. 2019.

⁴²⁰ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Agravo em Recurso Especial nº 1111026 SP 2017/0134341-4. Relator: Ministro Sebastião Reis Júnior. DJ: 23/06/2017. **Jusbrasil**, 2017. Disponível em: <<https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/471346090/agravo-em-recurso-especial-aresp-1111026-sp-2017-0134341-4/decisao-monocratica-471346116?ref=serp>>. Acesso em: 10 jun. 2019.

⁴²¹ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Agravo em Recurso Especial nº 983462 SC 2016/0243197-4. Relator: Relator: Ministro Felix Fischer. DJ: 07/03/2017. **Jusbrasil**, 2017. Disponível em: <<https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/442919217/agravo-em-recurso-especial-aresp-983462-sc-2016-0243197-4?ref=serp>>. Acesso em: 10 jun. 2019.

⁴²² Observe-se que o artigo 65, inc. III, c do Código Penal estabelece que “Art. 65 - São circunstâncias que sempre atenuam a pena: (Redação dada pela Lei nº 7.209, de 11.7.1984) [...] c) cometido o crime sob coação a que podia resistir, ou em cumprimento de ordem de autoridade superior, ou sob a influência de violenta emoção, provocada por ato injusto da vítima”. Segundo o STF, “[n]ão há falar em aplicação da atenuante do estrito cumprimento de ordem de superior hierárquico, inscrita no art. 65, inc. III, c, do Estatuto Repressivo quando a vontade do agente revela caráter de autonomia, de autodecisão em praticar a conduta”. BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 788432 PR. Relator: Min. Dias Toffoli. DJ: 03/02/2014.

No âmbito da Justiça do Trabalho, tampouco é aceita como justificativa a tese de que o empregado teria praticado ato ilícito em cumprimento às ordens de seus superiores hierárquicos, na medida em que se reconhece que “[o] empregado deve se insurgir contra ordem manifestamente ilegal emanada por seu empregador, conforme artigo 483, a, da CLT”⁴²³.

Com efeito, no âmbito de um programa de integridade efetivo, o empregado tem não apenas o direito, mas o dever de se abster de realizar atos oriundos de ordens de seus superiores hierárquicos que façam parte de um contexto criminoso.

Um programa de integridade eficaz é aquele que está integrado na cultura empresarial. Os programas de integridade passam por estágios evolutivos: (i) o primeiro consiste no plano de existência, que consiste na criação e na implementação do programa de integridade; (ii) o segundo estágio é o plano de validade, de modo que o programa deve contar com políticas e procedimentos internos (ii.a) pertinentes e aderentes, (ii.b) adequados à legislação vigente e integrados com as demais regulações internas já existentes na empresa e (ii.c) criados pela instância interna responsável; (iii) o terceiro estágio consiste no plano da eficácia, quando o programa começa a produzir efeitos e resultados na empresa; (iv) o terceiro e último é o plano da efetividade, quando há uma mudança de cultura. Neste último estágio, a cultura de integridade passa a fazer parte do dia a dia dos integrantes e das atividades da empresa.

Atingido o plano de efetividade, a observância das normas e dos procedimentos internos do programa de integridade da empresa passam a ser automáticos no desempenho das atividades de seus integrantes. Nesse contexto, não é apenas o *compliance officer* ou o departamento de *compliance* o responsável pela implementação e a observância do programa de integridade da empresa, mas, sim, todos os seus empregados, dirigentes, administradores e terceiros. O programa de integridade deixa de ter uma visão hierarquizada e passa para uma perspectiva pulverizada e enraizada em todos os setores da empresa.

Jusbrasil, 2014. Disponível em: <<https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24885781/recurso-extraordinario-re-788432-pr-stf?ref=serp>>. Acesso em: 10 jun. 2019.

⁴²³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região – 2ª Turma). Recurso Ordinário nº 15198520105010202 RJ. Relator: Volia Bomfim Cassar. DJ: 22/05/2012. **Jusbrasil**, 2012. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24563039/recurso-ordinario-ro-15198520105010202-rj-trt-1?ref=serp>>. Acesso em: 10 jun. 2019.

Assim, embora organizacionalmente haja uma estrutura hierárquica dentro da empresa, cada empregado é responsável pela observância e pelo cumprimento do programa de integridade da empresa. Por isso, o poder diretivo do empregador – que consiste no direito do empregador de organizar, controlar e disciplinar a atividade de seus empregados⁴²⁴ – tem limites. Um desses limites são ordens que demandam conduta ilegal do empregado.

4.2.2 Limitação ao poder diretivo

O poder diretivo do empregador está relacionado com a subordinação do empregado⁴²⁵ e, segundo Cesarino Júnior⁴²⁶, possui dois polos, o de direção e o de fiscalização. Segundo Alain Supiot⁴²⁷, “a noção de subordinação, ou seu oposto lógico, a noção de direção, designa, assim, uma relação hierárquica entre o empregador e o trabalhador: o segundo deve obedecer às ordens do primeiro. Mas a ideia de hierarquia não pode ser confundida com a de desigualdade”.

Nas palavras de Octavio Bueno Magano⁴²⁸, o poder diretivo do empregador pode ser definido como “a capacidade, oriunda do seu direito subjetivo, ou então da organização empresarial, para determinar a estrutura técnica e econômica da empresa e dar conteúdo concreto à atividade do trabalhador, visando à realização das finalidades daquela”.

Magano⁴²⁹ esclarece que a fonte do poder diretivo é a organização empresarial, enquanto seu exercício é atribuído ao empregador e possui dois vieses: o primeiro, relacionado com a

⁴²⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011.

⁴²⁵ Segundo Délio Maranhão, “a situação de subordinação é fonte de direitos e deveres para ambos os contratantes. Seja qual for a forma do trabalho subordinado, encontram-se, mais ou menos rigorosamente exercidos de fato, mas sempre, potencialmente, existentes, os seguintes direitos do empregador: a) de direção e de comando, cabendo-lhe determinar as condições para a utilização e aplicação concreta da força de trabalho do empregado, nos limites do contrato; b) de controle, que é o de verificar o exato cumprimento da prestação de trabalho; c) de aplicar penas disciplinares, em caso de inadimplemento de obrigação contratual”. MARANHÃO, Délio; SUSSEKIND, Arnaldo; VIANA, José de Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003, p. 243. v. 1.

⁴²⁶ CESARINO JÚNIOR, Antonio Ferreira. **Natureza jurídica do contrato individual de trabalho**. Rio de Janeiro: Coelho Branco, 1938, p. 78.

⁴²⁷ SUPIOT, Alain. *Critique du droit du travail*. 1. ed. Paris: Presses universitaires de France, 1994, p. 114. Para conferir credibilidade, segue texto original: “La notion de subordination, ou son envers logique, la notion de direction, désignent ainsi un rapport hiérarchique entre l'employeur et le travailleur: le second doit obéir aux ordres du premier. Or l'idée de hiérarchie ne peut être confondue avec celle d'inégalité”.

⁴²⁸ MAGANO, Octavio Bueno. **Do poder diretivo na empresa**. São Paulo: Saraiva, 1982, p. 94.

⁴²⁹ MAGANO, Octavio Bueno. **Do poder diretivo na empresa**. São Paulo: Saraiva, 1982, p. 95.

determinação da estrutura da organização empresarial e do seu funcionamento e o segundo, com o comportamento do empregado, de “dever de sujeição às ordens do empregador”.

A doutrina reconhece que o poder diretivo do empregador sofre limitações, quais sejam, “além das fontes normativas do contrato de trabalho (constituição, leis, convenções, sentenças normativas, regulamentos de empresa, usos e costumes etc.), a qualificação profissional do empregado”⁴³⁰.

Alice Monteiro de Barros⁴³¹ menciona algumas situações em que o poder diretivo do empregador é limitado. Dentre elas, ordens cuja conduta do empregado gere a prática de um crime, situação em que o empregado possui não apenas o direito, mas o dever de descumpri-la:

Cumpra ressaltar que as ordens emitidas por quem não está legitimado a fazê-lo, as ordens ilícitas ou capazes de lesar direitos à integridade física ou moral do empregado poderão ser desobedecidas. Logo, não está o empregado obrigado a acatar ordens que lhe exijam uma conduta ilegal (prática de um crime), aliás, ele tem até mesmo o dever de descumprir a determinação, sob pena de incorrer em sanção penal. Também não está obrigado a obedecer ordens que lhe acarretem e a outrem perigo à vida, como o piloto de aeronave que não decola por dificuldades meteorológicas, ou as que exponham a situações indignas, vexatórias ou atentatórias à sua dignidade ou ao seu prestígio profissional. Nesses casos justifica-se, respectivamente, a desobediência jurídico-penal, a “desobediência técnica” e a desobediência civil ou extralaboral.

Inclusive, caso seja demandado a cumprir ordens que lhe exijam uma conduta ilegal, o empregado poderá rescindir o contrato indiretamente por infração empresarial, com fulcro no que dispõe o artigo 483, "a", da CLT⁴³².

A prática de atos faltosos pelo empregador pode ensejar, assim, a despedida indireta, que consiste em causa de cessão dos contratos⁴³³. Segundo Délio Maranhão⁴³⁴, é direito do empregado resolver o contrato quando o empregador cometer falta grave na relação de trabalho, o que constitui a aplicação do “princípio geral que subentende a condução

⁴³⁰ MAGANO, Octavio Bueno. **Do poder diretivo na empresa**. São Paulo: Saraiva, 1982, p. 94.

⁴³¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTR, 2016, p. 387.

⁴³² “Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato [...]”

⁴³³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTR, 2016.

⁴³⁴ MARANHÃO, Délio; SUSSEKIND, Arnaldo; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 594. v. 1.

resolutiva tácita dos contratos sinalagmáticos”.

Nessa situação, o empregado faz jus às mesmas verbas rescisórias devidas no caso de dispensa sem justa causa, tais como aviso-prévio, 13º salário proporcional, férias proporcionais mais 1/3, FGTS com indenização de 40%, dentre outras indenizações cabíveis, de acordo com o caso concreto.

Caso o *compliance* da empresa seja efetivo, não seria necessário rescindir o contrato indiretamente por infração empresarial, bastaria que o empregado se recusasse a cumprir a ordem ilegal e reportasse a situação para o setor de *compliance* ou área responsável da empresa, a qual deverá apurar o ocorrido e aplicar a medida disciplinar pertinente.

Com efeito, o empregado tem não apenas o direito, como o dever de descumprir ordens que lhe demandem uma conduta ilegal e, no âmbito de um programa de integridade efetivo, deve reportar o ocorrido à área de *compliance* ou setor competente da empresa. Afinal, o empregado, como parte da estrutura empresarial, também é responsável pela implementação e pela observância do programa de integridade da empresa.

4.3 VINCULAÇÃO DO EMPREGADO ÀS NORMAS INTERNAS

Assim como o empregado tem o dever de descumprir ordens ilegais, o empregador tem o direito, com base no seu poder regulamentar, fiscalizatório e disciplinar, de exigir que os empregados cumpram as normas internas que fazem parte do programa de integridade da empresa e aplicar sanções em caso de descumprimento.

A possibilidade de a empresa organizar, controlar e disciplinar seus empregados tem natureza jurídica de direito potestativo e faz parte do poder de direção do empregador, decorrente da subordinação do empregado⁴³⁵.

Deste modo, o poder de direção do empregador compreende alguns aspectos, quais sejam:

⁴³⁵ FABÍOLA, Marques; ABUD, Cláudia José. **Direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 26.

(i) fixar regras e procedimentos a serem observados na empresa⁴³⁶, é o chamado poder regulamentar; (ii) "fiscalizar e controlar as atividades de seus empregados"⁴³⁷, conhecido como poder de controle ou poder fiscalizatório; e (iii) impor sanções aos empregados em razão do descumprimento de suas obrigações contratuais⁴³⁸, que consiste no poder disciplinar.

O direito de elaborar seu regulamento interno é um dos vieses do poder de organização empresarial, que, além disso “caracteriza-se pela administração e definição da atividade da empresa a ser desenvolvida (comercial, industrial, agrícola)” e pela “forma a ser adotada (de sociedade anônima, por quotas de responsabilidade limitada etc.)”⁴³⁹.

A CGU, ao apresentar diretrizes para auxílio das empresas privadas na construção ou aperfeiçoamento de seus programas de integridade⁴⁴⁰, estabelece dentre os cinco pilares de um programa de integridade: (i) a estruturação de regras e instrumentos – que abarca tanto a criação de (i.a) padrões de ética e de conduta e (i.b) regras, políticas e procedimentos para mitigar riscos, quanto (i.c) previsão de aplicação de medidas disciplinares no caso de violação – e (ii) o monitoramento contínuo do programa, para verificar sua efetiva implementação e identificar pontos de deficiência que possam ser aprimorados.

A possibilidade, ou melhor, a necessidade de implementação de padrões de ética e de conduta e regras, políticas e procedimentos para mitigação de riscos nada mais é do que um reflexo do poder regulamentar do empregador.

A previsão de medidas disciplinares e a sua necessária aplicação caso comprovada a existência de irregularidades, para garantir a seriedade do programa de integridade, é reflexo do poder disciplinar do empregador.

⁴³⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed., rev. e amp. São Paulo: LTr, 2016, p. 734.

⁴³⁷ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 334.

⁴³⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed., rev. e amp. São Paulo: LTr, 2016, p. 738.

⁴³⁹ FABÍOLA, Marques; ABUD, Cláudia José. **Direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 26.

⁴⁴⁰ BRASIL. Controladoria-Geral da União – CGU. **Programa de Integridade: Diretrizes para Empresas Privadas**. Brasília, set. 2015. Disponível em: <<http://www.cgu.gov.br/Publicacoes/etica-e-integridade/arquivos/programa-de-integridade-diretrizes-para-empresas-privadas.pdf>>. Acesso em: 23 jan. 2019.

O monitoramento contínuo do programa de integridade, dentre outros aspectos, envolve garantir que os empregados tenham ciência dos valores e das políticas da empresa e que estejam cumprindo e observando o programa de integridade empresarial. Tudo isso decorre do poder de controle empresarial.

4.3.1 Código de ética e conduta e responsabilidade social da empresa

O código de ética e conduta da empresa, associado a outros instrumentos como políticas, procedimentos e normas internas, é de suma importância para o estabelecimento do que a organização espera de seus empregados, assim como para justificação da aplicação de medidas disciplinares, quando necessário.

O código de ética e conduta faz parte do regulamento de empresa. O regulamento de empresa consiste na fixação pelo empregador de condições de trabalho, "disciplinando as relações entre os sujeitos do contrato de trabalho"⁴⁴¹. Trata-se de uma decorrência do poder diretivo do empregador, que possui a prerrogativa de estabelecer normas reguladoras com as condições gerais e especiais de trabalho da empresa⁴⁴².

O regulamento de empresa, segundo Emílio Gonçalves⁴⁴³, consiste no “conjunto sistemático das normas sobre as condições especiais de trabalho na empresa e disciplina das relações entre empregador e seus empregados”. Em virtude disso, o regulamento de empresa estabelece, entre outras, “cláusulas a respeito das obrigações do empregado”.

Por estabelecer normas em relação às condições de trabalho da empresa, o regulamento de empresa é considerado fonte do Direito do Trabalho⁴⁴⁴. Assim, a Consolidação da Leis do Trabalho estabelece, no artigo 444, que as "relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das

⁴⁴¹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 97.

⁴⁴² JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

⁴⁴³ GONÇALVES, Emílio. **O poder regulamentar do empregador: o regulamento do pessoal na empresa**. 2. ed., São Paulo: LTr, 1997, p. 39.

⁴⁴⁴ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 7. Ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 337.

autoridades competentes"⁴⁴⁵.

Em relação à possibilidade ou não de alteração do regulamento de empresa, Arion Sayão Romita⁴⁴⁶ preconiza que é necessário distinguir entre o regulamento adotado de forma unilateral e o estabelecido mediante acordo com os trabalhadores. Quando estabelecido unilateralmente, o regulamento pode ser alterado; no entanto, “a alteração só alcançará os empregados que foram admitidos em data posterior à vigência da alteração”⁴⁴⁷. No caso dos regulamentos estipulados por meio de negociação entre empregado e empregador, a mudança só poderá ocorrer se resultar de mútuo consenso⁴⁴⁸.

Não obstante, a disposição do artigo 444 – de que relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação – encontra limites, visto que não pode “contrariar o salário mínimo ou a jornada máxima, nem pode alterar os benefícios indiretos previstos pela legislação e as posturas de registro profissional e recolhimento dos encargos tributários incidentes”⁴⁴⁹.

Por outro lado, com a reforma trabalhista, foi inserido, no artigo 444, o parágrafo único, que dá maior grau de liberdade⁴⁵⁰ às partes quando o empregado tiver diploma de nível superior e receber salário superior ao dobro do teto previdenciário, ao conferir à negociação a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos. Trata-se de mitigação ao princípio da irrenunciabilidade de direitos trabalhistas⁴⁵¹.

Na qualidade de parte do regulamento empresarial, o código de ética e conduta vincula os

⁴⁴⁵ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Rio de Janeiro, RJ, 09 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 08 jan. 2018.

⁴⁴⁶ ROMITA, Arion Sayão. **Direito do trabalho**: temas em aberto. São Paulo: LTr, 1998.

⁴⁴⁷ ROMITA, Arion Sayão. **Direito do trabalho**: temas em aberto. São Paulo: LTr, 1998, p. 140.

⁴⁴⁸ “As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho”. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 277** – Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo Coletivo de Trabalho. Eficácia. Ultratividade. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277>. Acesso em: 05 jun. 2019.

⁴⁴⁹ SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada** [livro eletrônico]. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

⁴⁵⁰ SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada** [livro eletrônico]. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

⁴⁵¹ PRATA, Geancarlos Lacerda; SILVA, Vander Brusso da; CARLOS, Vera Lucia. **Guia prático de direito do trabalho** [livro eletrônico]. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

empregados atuais e os que forem admitidos futuramente na empresa, podendo, ainda, vincular terceiros⁴⁵², tais como fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados.

Dessa forma, o código de ética e conduta ingressa nos contratos individuais de emprego como cláusulas desses contratos e deve ser observado tanto pelo empregado quanto pelo empregador. Com efeito, o código de ética e conduta deve refletir os princípios e os valores da organização, de forma clara e inequívoca⁴⁵³, razão pela qual também consiste em instrumento de responsabilidade social da empresa. Afinal, além de se esforçar para operar eticamente, a empresa também deve demonstrar que o faz⁴⁵⁴.

O código de ética e conduta é a base para consolidação de um programa de integridade efetivo⁴⁵⁵. Pode ser definido como o documento que reúne os padrões de ética e de conduta que representam o comportamento que o empregador espera de seus funcionários e dirigentes.

Segundo as diretrizes da CGU⁴⁵⁶, é possível que a empresa possua dois documentos distintos: (i) um que verse sobre os valores e princípios empresariais, chamado de código de ética, e (ii) outro que disponha sobre a conduta que o empregador espera que seja seguida pelos membros da empresa, chamado de código de conduta.

As normas internas, inclusive o código de ética, segundo Negrão e Pontelo⁴⁵⁷, podem ser

⁴⁵² De acordo com Cristina Mangarelli: "Pueden distinguirse distintos ámbitos de aplicación de estos códigos de conducta unilaterales: en la empresa, en las empresas del grupo, y en empresas contratistas, subcontratistas o proveedores". MANGARELLI, Cristina. **Códigos de Conducta**: En el marco de la Responsabilidad Social de la Empresa. Montivideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2009, p. 43.

⁴⁵³ GIOVANINI, Wagner. Programas de compliance anticorrupção: importância e elementos essenciais. In: PAULA, Marco Aurélio Borges de; CASTRO, Rodrigo Pironti Aguirre de (coords.). **Compliance, gestão de riscos e combate à corrupção**: integridade para o desenvolvimento. Belo Horizonte: Fórum, 2018, p. 59.

⁴⁵⁴ HODGES, Christopher et al. **Ethical Business Practice and Regulation**. Oxford and Portland, Oregon (Hart), 2017, p. 149.

⁴⁵⁵ UNITED STATES. Criminal Division of the U.S. Department of Justice and Enforcement Division of the U.S. Securities and Exchange Commission. **A Resource Guide to the FCPA U.S. Foreign Corrupt Practices Act – FCPA**. 14 nov. 2012. Disponível em: <<https://www.justice.gov/sites/default/files/criminal-fraud/legacy/2015/01/16/guide.pdf>> Acesso em: 27 dez. 2017.

⁴⁵⁶ BRASIL. Controladoria-Geral da União – CGU. **Programa de Integridade**: Diretrizes para Empresas Privadas. Brasília, set. 2015. Disponível em: <<http://www.cgu.gov.br/Publicacoes/etica-e-integridade/arquivos/programa-de-integridade-diretrizes-para-empresas-privadas.pdf>>. Acesso em: 23 jan. 2019.

⁴⁵⁷ NEGRÃO, Célia Regina P. Lima; PONTELO, Juliana de Fátima. **Compliance, controles internos e riscos**: a importância da área de gestão de pessoas. Brasília: Editora Senac – DF, 2014, p. 50.

definidas como "a forma de se fazer algo", a estruturação de atividades e de processos da empresa, sendo importante que todos os profissionais da organização tenham conhecimento e compreendam tais normas internas, sob pena de comprometimento dos resultados da empresa. Nesse contexto, é "fundamental que a área de *compliance* atue na discussão e melhoria desses normativos, e ainda na efetiva e eficaz supervisão do seu cumprimento"⁴⁵⁸.

Para que o código de ética e conduta atenda aos requisitos da Lei Anticorrupção Empresarial, é esperado que o documento:

- a) explicita os princípios e os valores adotados pela empresa relacionados a questões de ética e integridade;
- b) mencione as políticas da empresa para prevenir fraudes e ilícitos, em especial as que regulam o relacionamento da empresa com o setor público;
- c) estabeleça vedações expressas:
 - c.1) aos atos de prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, nacional ou estrangeiro, ou a pessoa a ele relacionada;
 - c.2) à prática de fraudes em licitações e contratos com o governo, nacional ou estrangeiro;
 - c.3) ao oferecimento de vantagem indevida a licitante concorrente;
 - c.4) ao embaraço à ação de autoridades fiscalizatórias.
- d) esclareça sobre a existência e a utilização de canais de denúncias e de orientações sobre questões de integridade;
- e) estabeleça a proibição de retaliação a denunciante e os mecanismos para protegê-los;
- f) contenha previsão de medidas disciplinares para casos de transgressões às normas e às políticas da empresa.⁴⁵⁹

É importante que o código de ética e conduta esteja disponível para consulta pública - e não apenas à disposição de seus destinatários diretos - em local de fácil acesso, o que ratifica a posição da empresa de comprometimento com a ética perante seus parceiros de negócio e a sociedade em geral.

Além disso, é importante que (i) a empresa se preocupe com a clareza do documento, empregando linguagem de fácil acesso e compreensão; (ii) o texto esteja disponível na língua local; e (iii) o documento seja atualizado sempre que necessário, de acordo com as mudanças legais e de mercado.

⁴⁵⁸ NEGRÃO, Célia Regina P. Lima; PONTELO, Juliana de Fátima. **Compliance, controles internos e riscos:** a importância da área de gestão de pessoas. Brasília: Editora Senac – DF, 2014, p. 50.

⁴⁵⁹ BRASIL. Controladoria-Geral da União – CGU. **Programa de Integridade:** Diretrizes para Empresas Privadas. Brasília, set. 2015. Disponível em: <<http://www.cgu.gov.br/Publicacoes/etica-e-integridade/arquivos/programa-de-integridade-diretrizes-para-empresas-privadas.pdf>>. Acesso em: 23 jan. 2019.

A implementação de código de ética e conduta é importante para uma "mudança de postura e conscientização de todos os envolvidos na organização" ⁴⁶⁰, funcionando como direcionamento para os princípios éticos. Com isso, além de estar pautado na missão e nos valores que a empresa propaga, é importante que o instrumento reflita a atitude das pessoas⁴⁶¹.

4.3.2 Direito do empregado à comunicação e ao treinamento

Ao definir o que espera de seus empregados por meio das normas internas, a empresa deve se preocupar com a comunicação e treinamento de seus empregados. De nada adianta a empresa implementar um programa de integridade robusto, com políticas, controles e procedimentos, se suas diretrizes não forem de conhecimento de seus empregados e demais destinatários do programa.

Assim, para garantir a efetividade do programa de integridade, deve-se assegurar que seus destinatários, dentre eles os empregados da empresa, tenham um nível de entendimento adequado em relação às suas políticas e aos seus procedimentos⁴⁶².

Além disso, os empregados também devem receber treinamentos em relação às políticas e aos procedimentos internos adotados pela empresa. Os empregados têm o direito de saber quais são as expectativas empresariais em relação a sua conduta, o que – em conjunto com o código de ética e conduta – legitima a aplicação de penalidades, em caso de descumprimento do programa de integridade pelo empregado.

Com a quantidade de informação acessível atualmente no meio corporativo, "é ilusório crer que todos os empregados de uma corporação terão tempo suficiente para ler, assimilar e aplicar o conteúdo descrito no programa de integridade ou código de ética de uma

⁴⁶⁰ NEGRÃO, Célia Regina P. Lima; PONTELO, Juliana de Fátima. **Compliance, controles internos e riscos: a importância da área de gestão de pessoas**. Brasília: Editora Senac – DF, 2014, p. 73.

⁴⁶¹ NEGRÃO, Célia Regina P. Lima; PONTELO, Juliana de Fátima. **Compliance, controles internos e riscos: a importância da área de gestão de pessoas**. Brasília: Editora Senac – DF, 2014, p. 73.

⁴⁶² MAEDA, Bruno Carneiro. Programas de Compliance Anticorrupção: importância e elementos essenciais. In: DEL DEBBIO, Alessandra; MAEDA, Bruno Carneiro; AYRES, Carlos Henrique da Silva (Coord.). **Temas de Anticorrupção e Compliance**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013, p. 195.

organização"⁴⁶³.

Por esta razão, a aderência ao programa de integridade depende da condução de treinamentos corporativos, de modo que os principais aspectos do programa de integridade sejam expostos de forma compreensível e criativa para os empregados da empresa. Daí se dizer que os treinamentos são um importante aliado da empresa na prevenção de atos lesivos⁴⁶⁴.

Além disso, treinamentos corporativos também configuram momento importante para esclarecimentos de dúvidas, comentários e discussões que os empregados eventualmente queiram colocar em pauta.

A empresa, portanto, deve fornecer treinamentos periódicos para seus empregados em relação aos temas relevantes para a organização, com controle de presença e de documentação que comprove sua ocorrência, o que possibilita que a empresa comprove a implementação e a atualização do programa de integridade.

4.4 CANAL DE DENÚNCIA E PROTEÇÃO AO DENUNCIANTE

A existência de canais de denúncia, acessíveis a todos, para reporte de violações ou de potenciais violações à legislação ou às políticas e aos procedimentos internos da empresa, é indispensável para consolidação de um programa de integridade efetivo, com garantia da confidencialidade, da não retaliação e com mecanismos de proteção ao denunciante.

O programa de integridade não será completo se a empresa apenas implementar normas, políticas e procedimentos internos anticorrupção e treinar seus empregados sobre o programa de integridade e expectativas empresariais em relação a sua conduta. Mas não disponibilizar um canal de contato para que os empregados e os terceiros possam denunciar eventuais

⁴⁶³ CARVALHO, André Castro. **Treinamentos Corporativos**. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4299011/mod_resource/content/0/CARVALHO%2C%20ANDR%C3%89%20CASTRO%20-%20TREINAMENTOS%20CORPORATIVOS.pdf>. Acesso em: 15 dez. 2018.

⁴⁶⁴ SOLTES, Eugene. Evaluating the effectiveness of corporate compliance programs: establishing a model for prosecutors, courts, and firms. **Journal of Law & Business** – New York University, New York, vol. 14, issue 3, p. 965-1011, summer 2018. 14. Disponível em: <https://docs.wixstatic.com/ugd/716e9c_d2bbd781bef742ba8f74bd65206dd0b2.pdf>. Acesso em: 21 fev. 2019.

irregularidades.

Como os empregados fazem parte da estrutura empresarial, elemento de representação da vontade da pessoa jurídica e destinatários do programa de integridade, devem ser disponibilizadas ferramentas de participação ativa para os empregados no programa de integridade da empresa. O canal de denúncia é uma dessas ferramentas, que permite a participação dos empregados na consolidação e na manutenção de uma cultura ética empresarial.

Deste modo, ao dispor sobre os parâmetros que serão levados em consideração para avaliação da existência e da efetividade do programa de integridade, o Decreto nº 8.420/15 elencou, no seu rol de parâmetros, a existência de “canais de denúncia de irregularidades, abertos e amplamente divulgados a funcionários e terceiros, e de mecanismos destinados à proteção de denunciante de boa-fé”.

O DOJ⁴⁶⁵ também estabelece como elemento de um programa de integridade bem estruturado a existência de um mecanismo de reporte confiável e eficiente por meio do qual os empregados podem relatar, de forma anônima e confidencial, a não observância do código de ética e conduta ou políticas internas da empresa, condutas lesivas ou suspeitas. Também será avaliado pela autoridade norte-americana se a empresa, após o recebimento da denúncia, adotou medidas proativas para criar um ambiente de trabalho livre de retaliação e de medo, com as medidas necessárias para proteger o denunciante de boa-fé.

No âmbito do *UK Bribery Act*, o *UK Serious Fraud Office* também levará em consideração se a empresa tem políticas, procedimentos e canais para sugestão, aconselhamento e encorajamento de melhorias ao programa de integridade, bem como indicação de eventuais problemas. Os canais de reporte devem estar disponíveis não apenas para os empregados, mas também para os parceiros de negócio e para o público em geral⁴⁶⁶.

⁴⁶⁵ UNITED STATES. Department of Justice – Criminal Division. **Evaluation of Corporate Compliance Programs**: Guidance Document. Updated: Apr. 2019. Disponível em: <<https://www.justice.gov/criminal-fraud/page/file/937501/download>>. Acesso em: 09 jun. 2019.

⁴⁶⁶ TRANSPARENCY International UK. **The 2010 UK Bribery Act Adequate Procedures**: Guidance on good practice procedures for corporate anti-bribery programmes. 2010. Disponível em: <transparency.org.uk>. Acesso em: 09 jun. 2019.

Para as autoridades do Reino Unido, no caso de empresas de grande porte, que operam em múltiplos territórios, um canal de denúncia efetivo, que os empregados não tenham receio de usar, é ferramenta essencial para monitoramento de atos lesivos. Por isso, “os empregados devem saber que é seu dever não apenas resistir às demandas ilícitas, mas relatar qualquer preocupação à alta administração. As empresas devem garantir que os funcionários não tenham medo de denunciar irregularidades ou suspeitas de violação ao programa”⁴⁶⁷.

Inclusive, a disponibilização de canal de denúncia interno, com garantia da confidencialidade, da não retaliação e da proteção ao denunciante, é uma forma de evitar que os empregados recorram às autoridades para reportar eventuais ilegalidades que tenham conhecimento e exponham a empresa.

Nesse contexto, a confidencialidade, a não represália e a proteção ao denunciante de boa-fé são indispensáveis para que os empregados tenham confiança na utilização do canal de denúncia, garantindo, assim, sua eficiência.

Tais elementos – a proteção e a não represália ao denunciante de boa-fé – demandam tanto uma postura passiva, quanto ativa da empresa. Passiva, no âmbito da não represália, na medida em que o empregador não pode deixar de promover o empregado, pagar bônus ou fornecer outro benefício ao qual faça jus, por ser denunciante. Ativa, no âmbito da proteção ao denunciante, pois o empregador deve adotar uma postura proativa para garantir que o empregado não sofra prejuízos com a denúncia – como afastar o denunciante das atividades da empresa temporariamente ou transferir o empregado para outra sede da empresa.

Indaga-se, então, qual seria a natureza do afastamento temporário do denunciante de boa-fé de suas atividades na empresa, quando necessário para sua proteção.

Conforme discorrido no item 5.2 deste trabalho, compreende-se que o afastamento do empregado, temporariamente, de suas atividades tem o intuito de garantir o regular andamento da investigação interna e, no caso do denunciante de boa-fé, de garantir sua

⁴⁶⁷ “Employees should know that it is their duty not just to resist demands but to report any concern to senior management. Companies must ensure that employees are not afraid to report wrongdoing or suspected violations of the programme”. (TRANSPARENCY International UK. **The 2010 UK Bribery Act Adequate Procedures**: Guidance on good practice procedures for corporate anti-bribery programmes. 2010. Disponível em: <transparency.org.uk>. Acesso em: 09 jun. 2019)

proteção, por isso a necessidade de interrupção, temporária, do contrato de trabalho.

Dessa forma, o denunciante de boa-fé continuaria sendo “remunerado normalmente, embora não preste serviços, contando-se também seu tempo de serviço, mostrando a existência de uma cessação provisória e parcial dos efeitos do contrato de trabalho”⁴⁶⁸.

Com isso, embora não esteja prestando serviços durante seu afastamento, nem esteja à disposição do empregador, o denunciante de boa-fé continuaria recebendo salário normalmente e o período de interrupção do contrato de trabalho é computado como tempo de serviço, na medida em que o denunciante não pode ser onerado, por ter cumprido sua obrigação de denunciar as irregularidades de que tenha conhecimento.

Observa-se que o afastamento temporário do denunciante de boa-fé de suas atividades é apenas uma das medidas que podem ser adotadas pelo empregador para evitar retaliação, sendo providência a ser aplicável quando houver maior risco de exposição do empregado à retaliação. No que tange a isso, a medida protetiva aplicável vai depender do caso concreto, no intuito de preservar as condições de trabalho do denunciante.

⁴⁶⁸ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 344.

5 INVESTIGAÇÕES INTERNAS E SEUS IMPACTOS NA EXECUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

O capítulo anterior discorre sobre aspectos do Direito do Trabalho que emergem da consolidação e implementação de um programa de integridade empresarial. Geralmente, trata-se de contexto prévio a eventuais desvios de *compliance* anticorrupção.

Todas as empresas estão sujeitas a problemas de *compliance* anticorrupção, algumas mais e outras menos, a depender da exposição da empresa a riscos e da efetividade do programa de integridade empresarial. Com isso, ainda que implemente um programa de integridade, a empresa estará sujeita a desvios e desconformidades.

Após a detecção de um problema ou potencial desvio de *compliance* anticorrupção pela empresa, faz parte de um programa de integridade efetivo apurar os fatos e as alegações que chegaram ao conhecimento da empresa, seja por meio de canais de denúncia ou de outro modo.

5.1 DIREITO À INTIMIDADE E INVESTIGAÇÕES INTERNAS

Independentemente do porte da empresa, investigações internas implicam uma série de providências que, no contexto trabalhista, podem ecoar no direito à intimidade do empregado. Ao conduzir procedimentos para apuração de irregularidades, é importante que a empresa possua controle e monitoramento da investigação, no intuito de não incorrer em violação aos direitos de seus empregados.

Vale lembrar que o poder diretivo consiste na prerrogativa conferida ao empregador, quando assume os riscos da atividade econômica, de dirigir a prestação pessoal do serviço por meio do seu poder de comando e de fiscalização.

É possível aferir que o poder diretivo do empregador, em conjunto com a responsabilização

objetiva⁴⁶⁹ e a necessidade de adoção de procedimentos internos de integridade⁴⁷⁰, conferem ao empregador o ônus investigativo em face da suspeita de ato de corrupção praticado por seus empregados.

Ocorre que o poder diretivo está sujeito a limites externos, instituídos “pela lei, pela convenção coletiva, pelo próprio contrato de trabalho”⁴⁷¹, e internos, devendo ser desempenhado de boa-fé e de forma regular⁴⁷².

No âmbito das investigações internas, o poder diretivo do empregador esbarra em limites, como o direito à dignidade e à liberdade do empregado⁴⁷³ e o dever de sigilo das comunicações⁴⁷⁴.

Afinal, “sob o pretexto de dirigir a empresa e, em consequência, de impor sanções ao trabalhador, o empregador não poderá desconhecer direitos básicos do empregado”, dispostos “na legislação trabalhista e previdenciária, nas normas coletivas, no regulamento interno das empresas, no contrato individual e, principalmente, na Constituição, onde estão inseridos os direitos fundamentais”⁴⁷⁵.

Nesse contexto, cumpre analisar como equacionar a questão do direito à intimidade do trabalhador no âmbito das investigações internas e se o empregador pode ter acesso ao e-mail corporativo ou pessoal do empregado, para fins de apuração de eventuais atos lesivos à administração pública.

Atualmente não existe, na legislação brasileira, previsão expressa sobre o tema, sendo necessário recorrer à jurisprudência, à doutrina e à interpretação sistemática do ordenamento jurídico para buscar orientação. A análise da inviolabilidade das comunicações eletrônicas deve ser feita de forma distinta para o caso de e-mail corporativo e de e-mail pessoal do empregado.

⁴⁶⁹ Conforme artigo 1º da Lei nº 12.846, de 01 de agosto de 2013.

⁴⁷⁰ Conforme artigo 7º da Lei nº 12.846, de 01 de agosto de 2013.

⁴⁷¹ MAGANO, Octavio Bueno. **Do poder diretivo na empresa**. São Paulo: Saraiva, 1982, p. 229.

⁴⁷² PEREZ BOTIJA, Eugenio. **Curso de Derecho del Trabajo**. 6. ed. Madrid: Tcnos, 1960, p. 184.

⁴⁷³ Conforme artigo 5º, X da Constituição [da] República Federativa do Brasil (1988).

⁴⁷⁴ Conforme artigo 5º, XII da Constituição [da] República Federativa do Brasil (1988).

⁴⁷⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTR, 2016, p. 407.

O e-mail pessoal ou particular, aquele destinado a assuntos afetos à vida particular do empregado, contratado diretamente pelo empregado com provedores de acesso⁴⁷⁶, é inviolável segundo a jurisprudência⁴⁷⁷, não podendo ser monitoradas pelo empregador as comunicações a ele concernentes. Tal proteção é constitucionalmente estabelecida.

Por conseguinte, de acordo com a jurisprudência do TST⁴⁷⁸, a comunicação de dados em e-mail pessoal do empregado – mesmo que acessado por meio do terminal de computador do empregador – é inviolável, não estando sujeita ao controle do empregador. Afinal, “a Constituição Federal assegura a todo cidadão não apenas o direito à privacidade e à intimidade como também o sigilo de correspondência, o que alcança qualquer forma de comunicação pessoal, ainda que virtual”⁴⁷⁹.

Lógica diversa se aplica ao e-mail corporativo que, segundo Dalazen⁴⁸⁰, consiste naquele acessado pelo empregado pelo “computador da empresa, de provedor da empresa e do próprio endereço eletrônico que lhe foi dado pela empresa para a utilização estritamente em serviço”. Consiste em ferramenta de trabalho declaradamente destinada a assuntos e matérias afetas à empresa⁴⁸¹.

⁴⁷⁶ Segundo Giacomini, o e-mail particular é aquele “por meio do simples contrato estabelecido diretamente com provedores de acesso, que existem aos milhares, sendo muitas vezes gratuito. Nesse, é o próprio particular quem define o nome de usuário que adotará no seu endereço e a respectiva senha de acesso. A comunicação é realizada mediante a conta privada do usuário, o qual detém a titularidade, suportando os custos da prestação de serviços de acesso e conexão, em caso de não gratuidade”. (GIACOMINI, Mariana. O Monitoramento do e-mail Corporativo e o Poder de Comando Patronal. **Revista Jurídica da Procuradoria Geral do Estado do Paraná**, Curitiba, n. 4, p. 127, 2013)⁴⁷⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1ª Turma). Recurso de Revista nº 61300-23.2000.5.10.0013. Relator: João Oreste Dalazen. DJ: 18/05/2005. **Jusbrasil**, 2005. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1724843/recurso-de-revista-rr-613002320005100013-61300-2320005100013/inteiro-teor-10792867?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

⁴⁷⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1ª Turma). Recurso de Revista nº 61300-23.2000.5.10.0013. Relator: João Oreste Dalazen. DJ: 18/05/2005. **Jusbrasil**, 2005. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1724843/recurso-de-revista-rr-613002320005100013-61300-2320005100013/inteiro-teor-10792867?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

⁴⁷⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1ª Turma). Recurso de Revista nº 61300-23.2000.5.10.0013. Relator: João Oreste Dalazen. DJ: 18/05/2005. **Jusbrasil**, 2005. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1724843/recurso-de-revista-rr-613002320005100013-61300-2320005100013/inteiro-teor-10792867?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

⁴⁷⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1ª Turma). Recurso de Revista nº 61300-23.2000.5.10.0013. Relator: João Oreste Dalazen. DJ: 18/05/2005. **Jusbrasil**, 2005. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1724843/recurso-de-revista-rr-613002320005100013-61300-2320005100013/inteiro-teor-10792867?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

⁴⁸⁰ DALAZEN, João Oreste. E-mail: o empregador pode monitorar? **Folha de São Paulo**, São Paulo, 17 jun. 2005. Opinião – Tendências/Debates. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/fsp/opiniao/fz1706200510.htm>>. Acesso em: 15 mar. 2018.

⁴⁸¹ BELMONTE, Alexandre Agra. **O Monitoramento da Correspondência Eletrônica nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004, p. 64.

Trata-se, pois, de instrumento de trabalho de propriedade do empregador, compreendendo o computador com acesso à internet e ao próprio provedor. Quando se fala em e-mail corporativo, portanto, “está em xeque também, e talvez principalmente, o exercício do direito de propriedade do empregador sobre o computador capaz de acessar à INTERNET e sobre o próprio provedor, direito esse igualmente merecedor de tutela constitucional”⁴⁸².

Deste modo, o e-mail corporativo é instrumento de trabalho, disponibilizado para que o empregado possa desempenhar suas funções em nome da empresa; não deve, portanto, o empregado esperar privacidade das comunicações estabelecidas por esse meio, visto que o empregador pode analisá-las, caso suspeite da utilização indevida dos instrumentos de trabalho.

Neste sentido, o TST pacificou que “se o 'e-mail' é fornecido pela empresa, como instrumento de trabalho, não há impedimento a que a empresa a ele tenha acesso, para verificar se está sendo utilizado adequadamente [...]”⁴⁸³. Com isso, o monitoramento do uso adequado do e-mail corporativo por parte do empregador não viola o direito à intimidade do empregado.

Portanto, de acordo com a jurisprudência⁴⁸⁴, “não viola os arts. 5º, X e XII, da Carta Magna a utilização, pelo empregador, do conteúdo do mencionado instrumento de trabalho, uma vez que cabe àquele que suporta os riscos da atividade produtiva zelar pelo correto uso dos meios que proporciona aos seus subordinados para o desempenho de suas funções”.

Trata-se de decorrência do poder diretivo do empregador, atribuído ao poder de controle e ao de fiscalização, “com vistas à imposição de disciplina no ambiente de trabalho, à gestão prudente das atividades exercidas pelos trabalhadores e à manutenção da sua

⁴⁸² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1ª Turma). Recurso de Revista nº 61300-23.2000.5.10.0013. Relator: João Oreste Dalazen. DJ: 18/05/2005. **Jusbrasil**, 2005. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1724843/recurso-de-revista-rr-613002320005100013-61300-2320005100013/inteiro-teor-10792867?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

⁴⁸³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 9961/2004-015-09-00.1. Ives Gandra Martins Filho. Relator: João Oreste Dalazen. DJ: 18/02/2009. **Jusbrasil**, 2009. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/12420895/pg-930-tribunal-superior-do-trabalho-tst-de-19-02-2009?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

⁴⁸⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1ª Turma). AIRR nº 164040-86.2003.5.01.0051. Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. DJ: 15/10/2008. **Jusbrasil**, 2008. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/2189474/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-1640408620035010051-164040-8620035010051?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

produtividade”⁴⁸⁵.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento⁴⁸⁶, o empregador possui o poder de direção do trabalho exercido por seus empregados, o que “lhe confere o direito de monitorar a atividade do empregado no computador” da empresa. De acordo com o referido autor, deve-se respeitar a privacidade do empregado no serviço e fora dele, mas não configuraria invasão de privacidade o controle do empregador sobre os equipamentos que lhe pertencem e que devem ser utilizados para o serviço e não para fins particulares. Por fim, assevera que o “correio eletrônico é ferramenta de trabalho e não propriedade pessoal para uso exclusivo do empregado em finalidades próprias de seu interesse não relacionadas com o emprego”⁴⁸⁷.

Ao fazer uso do e-mail corporativo, o empregado está se manifestando em nome da empresa, enquanto seu representante. Prova disso é que o empregador responde perante terceiros por atos de seus empregados, conforme disposto no artigo 932, III do Código Civil⁴⁸⁸.

Nessa linha, a empresa está sujeita à responsabilização, perante terceiros, por atos e por danos gerados por seus empregados, visto que possui o direito de fiscalizar o e-mail disponibilizado ao uso desses empregados. Afinal, no “terreno da responsabilidade civil, não têm validade os chamados *Legal Disclaimers* ou avisos de isenção de responsabilidade empresarial, que remetem ao funcionário – e não à Empresa – a responsabilidade pelo envio de e-mail causador de prejuízo moral ou material”⁴⁸⁹.

Entende-se que a mesma lógica se aplica às informações armazenadas em aparelhos celulares⁴⁹⁰ disponibilizados pelo empregador e comunicações estabelecidas em *chats* internos da empresa, por se tratar de instrumento de trabalho, não pode o empregado esperar

⁴⁸⁵ GIACOMINI, Mariana. O Monitoramento do e-mail Corporativo e o Poder de Comando Patronal. **Revista Jurídica da Procuradoria Geral do Estado do Paraná**, Curitiba, n. 4, p. 117-146, 2013.

⁴⁸⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011, p. 763.

⁴⁸⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011, p. 763.

⁴⁸⁸ “Art. 932 – [...] III – São também responsáveis pela reparação civil [...] o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”.

⁴⁸⁹ BELMONTE, Alexandre Agra. **O Monitoramento da Correspondência Eletrônica nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004, p. 64.

⁴⁹⁰ Observe-se que, se o empregador disponibilizar apenas chip, mas não o aparelho celular para seus empregados, poderá ter acesso somente às informações armazenadas no chip e não no aparelho celular.

privacidade das comunicações estabelecidas por esses meios.

Importante ponderar, no entanto, que o *chat* deve ter expressa e claramente fins profissionais, utilizando terminal de computador e provedor da empresa, disponibilizado pelo empregador para uso profissional de seus empregados, sob pena de as comunicações estabelecidas por esse meio serem consideradas pessoais⁴⁹¹.

Portanto, o direito de propriedade do empregador sobre os meios de produção, somado ao poder diretivo e a potencial responsabilização da empresa por atos de seus empregados, permitem o controle da atividade laboral. Não configura afronta à dignidade, à liberdade e ao sigilo das comunicações do empregado a análise de informações estabelecidas por e-mail ou outro meio de comunicação corporativo, pois se presume que o empregado não deve esperar privacidade desses meios de comunicação.

Não obstante, a possibilidade de o empregador monitorar o e-mail corporativo de seus empregados não significa que esse controle possa ser feito de forma desarrazoada. Em virtude disso, deve a empresa se pautar com proporcionalidade e cautela no monitoramento das comunicações.

Alguns cuidados devem ser observados pelo empregador para evitar questionamentos de natureza trabalhista, quais sejam: (i) deixar claro aos empregados a possibilidade de monitoramento das ferramentas de trabalho; (ii) delimitar que apenas o e-mail corporativo deve ser destinado para assuntos afetos à empresa; e (iii) vedar a utilização do e-mail corporativo para fins pessoais.

É importante que os empregados tenham pleno conhecimento sobre a possibilidade de monitoramento das ferramentas de trabalho, de modo que o empregado não deve ter expectativa de privacidade na sua utilização⁴⁹². Dessa forma, a empresa pode estabelecer, no

⁴⁹¹ Nesse contexto, o Tribunal Superior do Trabalho consolidou em julgado que a comunicação via MSN, mesmo “que estabelecida durante o horário de trabalho, por meio de computador fornecido pela empresa, por ostentar natureza estritamente pessoal, é inviolável, não sendo possível o exercício, pelo empregador, de qualquer tipo de controle material, ou seja, relativo ao seu conteúdo”. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1ª Turma). Recurso de Revista nº 0004497-69.2010.5.15.0000. Relator: Hugo Carlos Scheuermann. DJ: 26/02/2014. **Jusbrasil**, 2014. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/67179350/tst-06-03-2014-pg-327?ref=previous_button>. Acesso em: 20 set. 2019.

⁴⁹² Nesse sentido: “a ilicitude da obtenção da prova pressupõe inobservância de norma disciplinadora, o que não sucedeu. Sob o prisma de violabilidade do sigilo dos e-mails, tampouco há falar em violação do art. 5º, XII,

regulamento da empresa ou contrato de trabalho, que os equipamentos da empresa são de propriedade do empregador e são passíveis de monitoramento; e ativar *pop-ups* para lembrar os empregados que os equipamentos da empresa, com todas as informações ali contidas, são de propriedade do empregador, que pode ter acesso ao seu conteúdo.

Nessa linha, a jurisprudência do TST⁴⁹³ é no sentido de que houve proporcionalidade em dispensa por justa causa de empregado que utilizou o e-mail corporativo para fins pessoais inadequados. No caso, o conteúdo tinha conotação sexual e envolvia o acesso a informações de conta de cartão de crédito de colega de trabalho. O entendimento do TST⁴⁹⁴ foi no sentido de que "o reclamante tinha ciência das diretrizes básicas na utilização do correio eletrônico, mensagens instantâneas, navegação internet e utilização de mídias sociais, constando dentre estas a proibição de uso do correio eletrônico para fins pessoais".

Segundo a decisão⁴⁹⁵, o empregado declarou que tinha ciência do conteúdo das "Diretrizes e Normas constantes da Política de Segurança e Informação do banco", além de ter assinado "o compromisso de observá-las e aplicá-las, submetendo-se às sanções previstas nas normas internas e sob as penas da lei; da política de segurança e privacidade das informações, bem como do termo de adesão ao código de ética do reclamado".

Além disso, é importante o empregador delimitar que apenas o e-mail corporativo deve ser destinado para assuntos afetos à empresa, não sendo permitido o uso do e-mail pessoal dos empregados para tanto, a fim de que seja respeitado o direito do empregado à desconexão.

da CF, por se tratar de e-mail corporativo e não privado, meio de comunicação disponibilizado pelo empregador apenas para uso profissional conforme normas internas de conhecimento do empregado e com "expressa previsão de gravação e monitoramento do correio eletrônico, ficando alertado que o colaborador não deve ter expectativa de privacidade na sua utilização [...]". BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). AIRR nº 0001461-48.2010.5.10.0003. Relator: Alexandre De Souza Agra Belmonte. DJ: 25/02/2015. **Jusbrasil**, 2015. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/86670036/tst-judiciario-26-02-2015-pg-1095?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

⁴⁹³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6ª Turma). ARR nº 205849520145040023. Relator: Aloysio Corrêa da Veiga. DJ: 15/02/2017. **Jusbrasil**, 2017. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/431982032/arr-205849520145040023/inteiro-teor-431982059?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

⁴⁹⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6ª Turma). ARR nº 205849520145040023. Relator: Aloysio Corrêa da Veiga. DJ: 15/02/2017. **Jusbrasil**, 2017. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/431982032/arr-205849520145040023/inteiro-teor-431982059?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

⁴⁹⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6ª Turma). ARR nº 205849520145040023. Relator: Aloysio Corrêa da Veiga. DJ: 15/02/2017. **Jusbrasil**, 2017. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/431982032/arr-205849520145040023/inteiro-teor-431982059?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

Trata-se de medida preventiva, pois a utilização de e-mail pessoal para fins laborais dificultará o acesso do empregador à informação, caso precise instaurar investigação interna.

Por fim, a empresa pode proibir a utilização do e-mail corporativo para fins pessoais, estabelecendo no regulamento da empresa ou no contrato de trabalho, de forma expressa e clara, a proibição de utilização dos equipamentos corporativos para fins pessoais. Quanto a isso, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região⁴⁹⁶ consolidou que não há impedimento para que a empresa vede a utilização para fins pessoais do computador destinado à prestação de serviços, como qualquer outro instrumento de trabalho.

Para tanto, o empregado deve estar ciente dos limites do uso do equipamento, já que essa é uma condição *sine qua non* para que o empregador possa, em casos excepcionalíssimos e extremamente necessários, rastrear, fiscalizar e, em último recurso, invadir o conteúdo da caixa postal eletrônica do empregado, com o fito de exercer o seu poder disciplinar⁴⁹⁷.

Ademais, de acordo com a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região⁴⁹⁸, se a ferramenta de trabalho não estiver sendo usada no contexto da “atividade profissional, não há qualquer óbice do empregador, no exercício do poder diretivo, decidir por retirar o aludido instrumento do alcance do trabalhador, sem se falar em ofensa ilegítima à esfera moral do trabalhador”.

No entanto, atualmente, como se sabe, é difícil vedar a utilização de equipamentos corporativos para fins privados, tendo em vista as longas jornadas de trabalho e, muitas

⁴⁹⁶ “No ambiente empresarial, o computador destina-se à prestação de serviços, que, como qualquer outro instrumento de trabalho, por natural e costumeira concessão da empregadora, via de regra, também pode ser utilizado racionalmente para fins pessoais, sem prejuízo ao bom andamento dos serviços. Isso sempre aconteceu e ainda acontece, embora em menor escala devido a disseminação do aparelho celular, por exemplo, com o telefone fixo, e mais recentemente, com o automóvel, com o palmtop, com o lap top, com o ticket refeição etc. Todavia, nada impede que a empregadora vede essa prática, deixando de modo claro e expresso, verbalmente ou por escrito, para os empregados que é proibido o uso do computador da empresa, dentro ou fora do horário de expediente, para fins pessoais”. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). Recurso Ordinário nº 350806 00997-2005-030-03-00-6. Relator: Luiz Otavio Linhares Renault. Data da Publicação: 13/05/2006. **Jusbrasil**, 2006. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129342393/recurso-ordinario-trabalhista-ro-350806-00997-2005-030-03-00-6?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019)

⁴⁹⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). Recurso Ordinário nº 350806 00997-2005-030-03-00-6. Relator: Luiz Otavio Linhares Renault. Data da Publicação: 13/05/2006. **Jusbrasil**, 2006. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129342393/recurso-ordinario-trabalhista-ro-350806-00997-2005-030-03-00-6?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

⁴⁹⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (10ª Região – 2ª Turma). Recurso Ordinário nº 01330-2007-014-10-00-5. Relator: João Amílcar. DJ: 15/05/2008.

vezes, a confusão entre ambiente corporativo e vida privada. Dessa forma, embora seja possível vedar a utilização de equipamentos corporativos para fins privados, nem sempre tal vedação será praticável ou factível.

Nessa hipótese, em que o empregador deixa claro para os empregados a possibilidade de monitoramento das ferramentas de trabalho, mas não veda sua utilização para fins pessoais, o empregador deve se pautar no princípio da razoabilidade e da proporcionalidade, realizando o monitoramento das atividades do empregado, se houver indícios de irregularidade.

Quanto a isso, consolidou o TST que se o uso do equipamento corporativo, “ainda que para fins particulares, não extrapola os limites da moral e da razoabilidade, o normal será que não haja investigação sobre o conteúdo de correspondência particular em "e-mail" corporativo”⁴⁹⁹.

Caso o empregador tome todas as precauções e, ainda assim, se depare com informações pessoais do empregado nos equipamentos corporativos que não se limitem à sua vida privada, mas estejam relacionadas a fins ilícitos, como a prática de corrupção, não se trata de prova ilícita; o empregador, portanto, pode fazer uso da informação.

À luz disso, pondera Gustavo Filipe Barbosa Garcia⁵⁰⁰ que, se a empresa previamente avisou o empregado sobre a possibilidade de realização de controle do equipamento corporativo de forma impessoal no contexto empresarial e está “[...] em jogo algum outro valor de ordem fundamental – como o dever de não se enviar mensagens em tom criminoso, ilegal ou desrespeitoso a terceiros – pode-se autorizar a referida verificação, pela empresa, no seu equipamento de informática”.

Com efeito, é justificável a possibilidade de o empregador monitorar e-mail corporativo ou outro equipamento de sua propriedade no contexto das investigações internas por ato lesivo

⁴⁹⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 9961/2004-015-09-00.1. Ives Gandra Martins Filho. Relator: João Oreste Dalazen. DJ: 18/02/2009. **Jusbrasil**, 2009. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/12420895/pg-930-tribunal-superior-do-trabalho-tst-de-19-02-2009?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

⁵⁰⁰ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2011, p. 341-342.

à administração pública, uma vez que o bem jurídico que se almeja tutelar por meio das investigações, qual seja a probidade administrativa e a probidade das relações de mercado, atrelada à possibilidade de responsabilização objetiva da empresa, com fulcro na Lei nº 12.846/13, e de responsabilização do empregador perante terceiros por atos de seus empregados, conforme estabelece o Código Civil, permite que o empregador dirija, controle e fiscalize a execução do trabalho.

Portanto, se houver indícios de uso indevido dos instrumentos de trabalho disponibilizados pela empresa, como é o caso do e-mail corporativo, o empregador pode controlar e monitorar seu uso, observando os direitos e garantias do empregado e se pautando na proporcionalidade e na razoabilidade da medida⁵⁰¹.

Por fim, é importante ressaltar que a equipe de investigação envolvida na apuração deve ter extrema preocupação e cautela – salutar em tempos tão midiáticos – com o sigilo das informações, tendo em vista a sensibilidade do conteúdo que possivelmente pode ser encontrado no âmbito da investigação interna.

5.2 CONTRATO DE TRABALHO E INVESTIGAÇÕES INTERNAS

No Brasil, seguindo a tendência global, a iniciativa privada está sendo cada vez mais demandada a empregar esforços na prevenção, identificação e punição de infrações legislativas⁵⁰². Com isso, da mesma forma que cada vez mais são “identificadas exigências para que as empresas se autorregulem e implementem sistemas adequados para o controle e prevenção de irregularidades, as atividades investigativas e eventualmente punitivas diante da ilegalidade assumem um papel cada vez mais importante”⁵⁰³.

⁵⁰¹ GIACOMINI, Mariana. O Monitoramento do e-mail Corporativo e o Poder de Comando Patronal. **Revista Jurídica da Procuradoria Geral do Estado do Paraná**, Curitiba, n. 4, p. 117-146, 2013.

⁵⁰² SIEBER, Ulrich. Programas de "Compliance" en el Derecho penal de la empresa: una nueva concepción para controlar la criminalidad de empresa. In: SÁNCHEZ, Nelson Salazar, OLAECHEA, José Urquiza; VÁQUEZ, Manuel A. Abanto (coords.). **Dogmática penal de Derecho penal económico y política criminal: homenaje a Klaus Tiedemann**. Tomo 1, p. 205-246, Lima: Universidad de San Martín de Porres (USMP), 2011. Disponível em: <<http://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2014/12/doctrina38834.pdf>>. Acesso em: 29 ago. 2019.

⁵⁰³ Para conferir credibilidade, segue texto original: “del mismo modo que encontramos cada vez mayores exigencias para que las empresas se auto-regulen e implementen sistemas idóneos de control y prevención de irregularidades, también asumen un papel cada vez más importante las prácticas que se implementan para investigar y eventualmente sancionar ilicitudes”. (MONTIEL, Juan Pablo. Sentido y alcance de las

A condução de investigação interna pode ser compreendida, na condição de elemento do programa de integridade empresarial, como uma transferência da noção de autorregulação para a iniciativa privada⁵⁰⁴, visto que, com a suspeita do ato lesivo, “as empresas tendem a se antecipar a eventual investigação conduzida pelas autoridades públicas, justamente com a finalidade de demonstrar o intento de colaboração com a elucidação e punição da ilicitude”⁵⁰⁵.

Atualmente, não há, no ordenamento jurídico brasileiro disposições legislativas especificamente relacionadas com aspectos do Direito do Trabalho que emergem no contexto de investigações internas em empresas privadas, razão pela qual é necessário recorrer à doutrina e à jurisprudência nacional e estrangeira no intuito de consolidar determinados aspectos.

Afinal, nem sempre o Direito consegue acompanhar a realidade social, pois as “instituições jurídicas são inventos humanos, que sofrem variações no tempo e no espaço. Como processo de adaptação social, o direito deve estar sempre se refazendo, em face da mobilidade social”⁵⁰⁶.

A observância de determinados limites na condução de investigações internas⁵⁰⁷, em alinhamento com a interpretação do ordenamento jurídico pátrio em seu conjunto, é importante para consolidação de um ambiente de segurança jurídica para a empresa e respeito aos direitos do empregado.

investigaciones internas en la empresa. **Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso**, Valparaíso, n. 40, p. 251-277, ago. 2013. Disponível em: <https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512013000100008&lng=es&nrm=iso>. Acesso em: 12 set. 2019)

⁵⁰⁴ SILVA, Douglas Rodrigues da. **Investigações internas e seus desdobramentos no processo penal**. 18 jan. 2019. Disponível em: <<https://canalcienciascriminais.com.br/investigacoes-internas-processo-penal/>>. Acesso em: 12 set. 2019.

⁵⁰⁵ SILVA, Douglas Rodrigues da. **Investigações internas e seus desdobramentos no processo penal**. 18 jan. 2019. Disponível em: <<https://canalcienciascriminais.com.br/investigacoes-internas-processo-penal/>>. Acesso em: 12 set. 2019.

⁵⁰⁶ NADER, Paulo. **Introdução ao Estudo do Direito**. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1987, p. 23.

⁵⁰⁷ SILVA, Douglas Rodrigues da. **Investigações internas e seus desdobramentos no processo penal**. 18 jan. 2019. Disponível em: <<https://canalcienciascriminais.com.br/investigacoes-internas-processo-penal/>>. Acesso em: 12 set. 2019.

5.2.1 Empregador e investigações internas

A atividade investigativa é consequência do direito potestativo do empregador, que lhe permite organizar, dirigir e fiscalizar a atividade laboral da empresa⁵⁰⁸. Dessa forma, os empregados estão sujeitos a diligências investigativas, caso o empregador tenha conhecimento de possível comportamento irregular de seus empregados.

Embora a condução de investigações internas, no âmbito da Lei Anticorrupção Empresarial, seja um tema relativamente recente no âmbito do Direito do Trabalho, a doutrina versa sobre temas relacionados, como o direito do empregador de fiscalizar as atividades de seus empregados. Além disso, o poder investigativo do empregador é reconhecido pela jurisprudência brasileira, como decorrência dos direitos do empregador.

Inclusive, o TST não apenas reconhece a possibilidade de a empresa conduzir investigações internas em caso de suspeita de atos ilícitos praticados por seus empregados, como também valoriza a conduta proativa da empresa. Em linha com a jurisprudência do TST, “deve ser valorizada a conduta previdente do réu ao promover a apuração da falta grave”⁵⁰⁹.

De forma similar, têm se pronunciado os Tribunais Regionais do Trabalho. Em caso envolvendo investigação de empregado suspeito de conduta ilícita, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região estabeleceu que o empregador tem direito de investigar internamente a autoria de atos suspeitos praticados em seu estabelecimento⁵¹⁰.

⁵⁰⁸ PICCIANI, Rebeca Zamora. Investigaciones Internas y Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica. **Estado Diario**, Santiago, 10 out. 2018. Disponível em: <<https://estadodiario.com/columnas/investigaciones-internas-y-responsabilidad-penal-de-la-persona-juridica/>>. Acesso em: 20 set. 2019.

⁵⁰⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7ª Turma). Recurso de Revista nº 1099001420075150006. Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão. DJ: 11/10/2017. **Jusbrasil**, 2017. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/514427654/recurso-de-revista-rr-1099001420075150006/inteiro-teor-514427673?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

⁵¹⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). Recurso Ordinário nº 0000741-28.2013.5.03.0082. Relator: convocada Maristela Iris A. Malheiros, Quinta Turma. DJ: 23/05/2014. **Jusbrasil**, 2014. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/122132298/recurso-ordinario-trabalhista-ro-741201308203008-0000741-2820135030082?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

Em ação trabalhista⁵¹¹ envolvendo banco privado, o reclamante pleiteava indenização por danos morais decorrentes de investigação interna instaurada pelo banco. Segundo o reclamante, o banco teria submetido os investigados a pressão moral e psicológica, além de ter perpetrado “arbitrariedades”, como a quebra do sigilo bancário, telefônico e de e-mails, durante a investigação interna. O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região⁵¹² relatou que as provas colhidas apenas demonstram a existência da investigação interna pelo banco, com o monitoramento dos e-mails e dos telefonemas dos funcionários, o que, por si só, não gera direito à indenização. O Tribunal ponderou que “o banco tem o direito de apurar denúncias de atos ilícitos praticados por seus funcionários dentro dos limites do seu poder diretivo”⁵¹³.

O Tribunal Regional da 4ª Região também decidiu que a “auditoria ou qualquer outro ato de investigação interna são corolário do poder fiscalizador e disciplinar do empregador, podendo ser utilizadas para investigar o cometimento de faltas pelos empregados e punir os infratores”⁵¹⁴, em conformidade com o que dispõe o artigo 2º da CLT⁵¹⁵.

⁵¹¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). Recurso Ordinário nº 10002545820155020386. Relator: Jonas Santana de Brito. DJ: 11/05/2017. **Jusbrasil**, 2017. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/535671285/10002545820155020386-sp/inteiro-teor-535671295?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

⁵¹² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). Recurso Ordinário nº 10002545820155020386. Relator: Jonas Santana de Brito. DJ: 11/05/2017. **Jusbrasil**, 2017. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/535671285/10002545820155020386-sp/inteiro-teor-535671295?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

⁵¹³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). Recurso Ordinário nº 10002545820155020386. Relator: Jonas Santana de Brito. DJ: 11/05/2017. **Jusbrasil**, 2017. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/535671285/10002545820155020386-sp/inteiro-teor-535671295?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

⁵¹⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (8ª Região). Recurso Ordinário nº 00008159820155080009. Relator: Georgenor de Sousa Franco Filho, 4ª Turma. DJ: 23/09/2016. **Jusbrasil**, 2016. Disponível em: <<https://trt-8.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/387575385/recurso-ordinario-ro-8159820155080009-00008159820155080009/inteiro-teor-387575413?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

⁵¹⁵ Decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região em reclamação trabalhista que o empregado de uma empresa privada do ramo varejista questiona a dispensa por justa causa por ato de improbidade e mau procedimento, alegando que não teve oportunidade de se defender de investigação interna e não teve acesso às provas da empresa. O Tribunal consolidou não vislumbrar nenhuma anormalidade, tendo em vista que a condução de “auditoria ou qualquer outro ato de investigação interna são corolário do poder fiscalizador e disciplinar do empregador, podendo ser utilizadas para investigar o cometimento de faltas pelos empregados e punir os infratores. E isso não configura qualquer excesso de poder”. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (8ª Região). Recurso Ordinário nº 00008159820155080009. Relator: Georgenor de Sousa Franco Filho, 4ª Turma. DJ: 23/09/2016. **Jusbrasil**, 2016. Disponível em: <<https://trt-8.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/387575385/recurso-ordinario-ro-8159820155080009-00008159820155080009/inteiro-teor-387575413?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019)

De acordo com a jurisprudência brasileira, o direito do empregador de investigar seus empregados decorre dos poderes de disciplina e de controle, os quais, por sua vez, são interpretados como manifestação do poder de direção do empregador⁵¹⁶.

O artigo 2º da CLT⁵¹⁷ estabelece, dentre os elementos de conceituação do termo, que empregador é a empresa, individual ou coletiva, que dirige a prestação pessoal de serviços. Ao analisar esse aspecto, Alice Monteiro de Barros⁵¹⁸ explica que a doutrina tem visto essa direção “como um poder hierárquico ou como um poder diretivo ou de comando exercido pelo empregador sobre a atividade do empregado”, de modo que alguns autores “sustentam que o empregador detém o poder hierárquico manifestado pelo poder diretivo, do qual o poder disciplinar é um corolário”.

O poder diretivo consiste na “faculdade de estatuir as normas que deverão reger a organização e o funcionamento dos serviços da empresa, bem como os métodos de execução das respectivas tarefas”⁵¹⁹. Dessa forma, enquanto a atividade do empregado constitui prestação obrigacional, “sua submissão ao poder diretivo do empregador apresenta-se como dever”⁵²⁰.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento⁵²¹, o poder diretivo consiste na “faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida”.

Trata-se do outro lado da moeda da subordinação na relação de emprego, pois, sendo o empregado um trabalhador subordinado, o empregador possui direitos sobre o modo como a atividade é exercida⁵²². Por isso, diz-se que a subordinação jurídica é, “para o empregado,

⁵¹⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011.

⁵¹⁷ “Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”

⁵¹⁸ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTR, 2016, p. 385.

⁵¹⁹ SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 262.

⁵²⁰ MAGANO, Octavio Bueno. **Primeiras Lições de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003, p. 38.

⁵²¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011, p. 694.

⁵²² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011, p. 694.

o reverso da medalha do poder de comando atribuído ao empregador”⁵²³. Afinal, é o empregador quem utiliza e dirige a prestação de serviços, de modo que o empregado está subordinado ao seu poder de comando⁵²⁴.

Em relação a isso, Paul Colin⁵²⁵ estabelece que a subordinação jurídica possui dois polos, o da direção e o da fiscalização. Mesmo porque cabe ao empregador “dirigir, fiscalizar, controlar e aferir a produção do seu empregado, é ele o titular do negócio, a autoridade, o principal. Por isso mesmo também são seus os riscos da atividade econômica”⁵²⁶.

Conquanto as classificações e nomenclaturas dos poderes do empregador variem no âmbito da doutrina brasileira⁵²⁷, seja qual for a classificação adotada, é possível aferir que o poder diretivo ou hierárquico do empregador, advindo da relação de subordinação, se manifesta de três formas: (i) no poder de organização, de direção ou de comando, (ii) no poder de controle ou de fiscalização, e (iii) no poder disciplinar.

O poder de determinação do conteúdo da prestação obrigacional (poder diretivo), de fiscalização das atividades decorrentes da prestação obrigacional (poder de fiscalização) e, eventualmente, de imposição de punições (poder disciplinar) são interligados⁵²⁸.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento⁵²⁹, o poder de controle consiste no direito de fiscalização do empregador em relação ao trabalho do empregado. O poder de controle

⁵²³ SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 217.

⁵²⁴ SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

⁵²⁵ COLIN, Paul. **De la Détermination du Mandat Salarie**: Mandat salarié et activité professionnelle. Paris: Les Presses Universitaires de France, 1931.

⁵²⁶ MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2003, p. 245.

⁵²⁷ Para Amauri Mascaro Nascimento, o poder diretivo se manifesta de três formas: (i) o poder de organização, (ii) o poder disciplinar sobre o empregado e (iii) o poder de controle sobre o trabalho. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011.

Segundo Délio Maranhão, o trabalho subordinado enseja a manifestação dos direitos do empregador (i) de direção e de comando, (ii) de controle e (iii) de aplicação de penas disciplinares. MARANHÃO, Délio; SUSSEKIND, Arnaldo; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005. v. 1.

Segundo Magano, o poder hierárquico, que consiste na capacidade atribuída ao empregador de dirigir a prestação subordinada de serviço, subdivide-se em (i) poder diretivo *stricto sensu*, (ii) poder de fiscalização e (iii) poder disciplinar. MAGANO, Octavio Bueno. **Primeiras Lições de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.

⁵²⁸ MAGANO, Octavio Bueno. **Primeiras Lições de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.

⁵²⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011.

engloba não apenas o modo de prestação do trabalho, mas também o comportamento do empregado⁵³⁰.

Na medida em que o “poder de controle dá ao empregador o direito de fiscalizar o trabalho do empregado”⁵³¹, é possível compreender que o empregador tem o direito de instaurar investigação interna, caso haja indícios de irregularidades cometidas pelo empregado. Tal fiscalização não se restringe, pois, tão somente ao modo como o trabalho é prestado, mas também à conduta do empregado no desempenho de suas atividades laborais⁵³².

Já o poder disciplinar do empregador⁵³³ consiste no direito “de exercer a sua autoridade sobre o trabalho de outro, de dirigir a sua atividade, de dar-lhe ordens de serviço e de impor sanções disciplinares”⁵³⁴.

Com efeito, o poder disciplinar está relacionado à “faculdade de fiscalizar a observância das normas ditadas no uso do poder diretivo e punir as infrações cometidas pelos empregados”⁵³⁵.

Há, portanto, um paralelo entre o poder diretivo e o poder disciplinar, pois a “necessidade de manter a ordem no local de trabalho justifica o direito privado de punir, que se origina, em última análise, da relação contratual em que se gera o vínculo concreto de subordinação jurídica do empregado”⁵³⁶.

A compreensão integrada dos poderes repressivo e diretivo é relevante para que o empregador esteja atento à importância de estabelecer o comportamento e a conduta que

⁵³⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011.

⁵³¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011, p. 697.

⁵³² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011.

⁵³³ Embora parte da doutrina negue, total ou parcialmente, a existência do poder disciplinar no empregador, como Antônio Lamarca (LAMARCA, Antônio. Inexistência do poder disciplinar do empregador. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 2, n. 9/10, p. 19-27, set./dez. 1977) e Jean-Claude Javillier (JAVILLIER, Jean-Claude. **Droit du travail**. Paris: Dalloz, 1978), é predominante o reconhecimento do poder disciplinar nas relações de emprego (LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019).

⁵³⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011, p. 695.

⁵³⁵ SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 262.

⁵³⁶ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1963, p. 137.

espera dos seus empregados no código de ética e no regulamento da empresa, inclusive prevendo a possibilidade de instauração de investigações internas, em caso de indícios de desconformidade e qual o procedimento aplicável.

Para que a atividade investigativa seja considerada válida, os empregados devem ter conhecimento da possibilidade de serem investigados pelo empregador, de modo que a empresa deve estabelecer regras procedimentais e sanções disciplinares aplicáveis em instrumentos internos de conhecimento geral, como o regulamento interno ou o código de conduta da empresa⁵³⁷.

Aliás, de acordo com a jurisprudência do TST⁵³⁸, a edição pelo empregador de norma regulamentando e traçando procedimento específico para dispensa por justa causa consiste em norma benéfica ao empregado, pois o empregador estaria autolimitando seu direito potestativo à dispensa do empregado, com ou sem justa causa.

Outro aspecto que justifica a possibilidade de o empregador investigar seus empregados consiste no ônus da prova no processo do trabalho. Considerando que cabe ao empregador provar a realidade dos fatos imputados ao trabalhador no âmbito da sua entidade⁵³⁹, também lhe cabe a possibilidade de averiguar a realidade fática dos eventos, no âmbito de sua atuação empresarial. Assim, conforme salienta Russomano⁵⁴⁰, “todas as formas de justas causas pressupõem comprovação segura”.

O reconhecimento da possibilidade de o empregador investigar seus empregados não significa que as investigações internas não estejam sujeitas a limites. Ao analisar o contexto chileno, Rebeca Picciani⁵⁴¹ estabelece que a relação entre *compliance* e direito laboral não

⁵³⁷ PICCIANI, Rebeca Zamora. Investigaciones internas y Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica. **Estado Diario**, Santiago, 10 out. 2018. Disponível em: <<https://estadodiario.com/columnas/investigaciones-internas-y-responsabilidad-penal-de-la-persona-juridica/>>. Acesso em: 20 set. 2019.

⁵³⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 2999005820075090322. Relator: João Oreste Dalazen, 4ª Turma. DJ: 29/06/2016. **Jusbrasil**, 2016. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/367493680/recurso-de-revista-rr-2999005820075090322/inteiro-teor-367493713?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

⁵³⁹ GARCÍA-PERROTE, Ignacio. **Manual de Derecho del Trabajo**. 2. ed. Valencia: Tirant lo Blanch, 2012, p. 246.

⁵⁴⁰ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2002, p. 216.

⁵⁴¹ PICCIANI, Rebeca Zamora. Investigaciones internas y Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica. **Estado Diario**, Santiago, 10 out. 2018. Disponível em: <<https://estadodiario.com/columnas/investigaciones-internas-y-responsabilidad-penal-de-la-persona-juridica/>>. Acesso em: 20 set. 2019.

pode ser descartada, na medida em que a atividade investigativa supõe o respeito às garantias fundamentais do trabalhador, em consonância com o que dispõe o artigo 5º do Código do Trabalho Chileno⁵⁴², já que, sendo o poder hierárquico sucedâneo do contrato de trabalho, seu exercício está limitado, não apenas pela lei e a outras normas jurídicas de caráter cogente, mas também pelo próprio contrato de trabalho⁵⁴³.

Neste sentido, embora o Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região⁵⁴⁴ tenha proferido decisão no sentido de que a instauração de investigação interna não consiste em conduta ilícita apta a ensejar responsabilidade civil, estabeleceu que certos limites devem ser observados. Segundo o Tribunal, a empresa “detém poder fiscalizatório sobre suas atividades, não havendo que se perquirir em violação a direitos com exposição à situação humilhante ou vexatória, quando obedecidos os padrões legais e éticos, respeitados os limites de exercício do direito”⁵⁴⁵.

Portanto, apenas “em caso de comprovação de abuso ou excesso praticado pelo empregador durante as investigações é que poderá ele ser responsabilizado pelo dano que causar aos envolvidos”⁵⁴⁶. Desse modo, o empregador possui o direito de investigar o fato, desde que seja realizado dentro dos limites legais e éticos⁵⁴⁷.

⁵⁴² “Art. 5º. El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.” CHILE. **Código del Trabajo**. Dirección del Trabajo, Set. 2019. Disponível em: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf>. Acesso em: 16 set. 2019.

⁵⁴³ SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 262.

⁵⁴⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (11ª Região). Recurso Ordinário nº 00001219120145110006. Relator: Ruth Barbosa Sampaio. DJ: 10/04/2015. **Jusbrasil**, 2016. Disponível em: <<https://trt-11.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/409321268/1219120145110006/inteiro-teor-409321275?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 20 set. 2019.

⁵⁴⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (11ª Região). Recurso Ordinário nº 00001219120145110006. Relator: Ruth Barbosa Sampaio. DJ: 10/04/2015. **Jusbrasil**, 2016. Disponível em: <<https://trt-11.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/409321268/1219120145110006/inteiro-teor-409321275?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 20 set. 2019.

⁵⁴⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). Recurso Ordinário nº 0000741-28.2013.5.03.0082. Relator: Convocada Maristela Iris S. Malheiros, Quinta Turma. DJ: 23/05/2014. **Jusbrasil**, 2014. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/122132298/recurso-ordinario-trabalhista-ro-741201308203008-0000741-2820135030082?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

⁵⁴⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). Recurso Ordinário nº 1472005620095040261 RS 0147200-56.2009.5.04.0261. Relator: Raul Zoratto Sanvicente. DJ: 30/09/2011. **Jusbrasil**, 2011. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20527969/recurso-ordinario-ro-1472005620095040261-rs-0147200-5620095040261?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

Outro importante aspecto a ser observado pelo empregador é a duração razoável da investigação⁵⁴⁸, relevante sob duas ópticas: (i) trata-se de elemento importante para que, ao fim da investigação interna, caso constatado o envolvimento do empregado no ato ilícito, o empregador possa aplicar a penalidade cabível sem descaracterizar a imediatidade da punição, elemento que será aprofundado quando da análise da dispensa por justa causa após a investigação interna; e (ii) garantir a credibilidade das investigações perante as autoridades públicas nacionais e estrangeiras, caso posteriormente a empresa faça o reporte voluntário do ato ilícito.

5.2.2 Afastamento do empregado durante a investigação

Recebida denúncia do ato ilícito ou identificado risco de desvio ao programa de integridade empresarial, geralmente o empregador tem motivos consistentes para desconfiar do empregado supostamente envolvido no ato de corrupção⁵⁴⁹. Segundo Russomano⁵⁵⁰, até se chegar à ciência inequívoca e firme de “inexistência da falta que é atribuída ao empregado, o empregador não pode ter tranquilidade necessária sobre a conduta do mesmo”.

Nesse contexto, a CLT expressamente reconhece a possibilidade de suspensão do empregado estável de suas funções para fins de ajuizamento de inquérito para apuração de falta grave. Trata-se de previsão do artigo 494 da CLT, hipótese em que, segundo Russomano⁵⁵¹, haveria “uma forma de suspensão contratual, que conserva essa indiscutível natureza até o momento em que seja proferida a sentença definitiva, independentemente do tempo de sua duração”. No entanto, a previsão se aplica apenas aos empregados estáveis, conforme conclui Russomano⁵⁵², “hipótese cada vez mais rara, após o advento do regime do FGTS”.

⁵⁴⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). Mandado de Segurança nº 00220003620155040000 RS 0022000-36.2015.5.04.0000. Relator: Alexandre Correa Da Cruz. DJ: 10/12/2015, 1ª Seção de Dissídios Individuais. **Jusbrasil**, 2015. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/266511730/mandado-de-seguranca-ms-220003620155040000-rs-0022000-3620155040000/inteiro-teor-266511741?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 20 set. 2019.

⁵⁴⁹ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: Ed. Forense, 1997.

⁵⁵⁰ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: Ed. Forense, 1997, p. 715.

⁵⁵¹ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2002, p. 170.

⁵⁵² RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2002, p. 170.

Não há, na legislação trabalhista brasileira, previsão específica em relação a possível sustação provisória da obrigação de prestar serviços durante o andamento da investigação interna.

No Direito do Trabalho brasileiro, há dois institutos de sustação provisória da obrigação de prestação de serviços⁵⁵³, quais sejam, a suspensão e a interrupção contratuais. Como não há previsão expressa sobre o enquadramento do afastamento temporário durante a investigação interna, entende-se que não seria compatível tentar enquadrar essa hipótese em algum desses institutos. Melhor seria tratar a situação com olhar próprio, sem visar enquadrá-la como suspensão ou interrupção contratual, tal como previsto na CLT.

Dessa forma, conforme delimitado na Introdução, não serão abordados os institutos da suspensão e da interrupção contratual no presente estudo⁵⁵⁴. Por conseguinte, a fim de esclarecer, quando se fala em “suspensão”, no contexto desta dissertação, não se está referindo à suspensão contratual que faz parte do Direito do Trabalho, no Brasil, mas, sim, reproduzindo como outras jurisdições intitulam a situação.

Com isso, a análise consiste na possibilidade ou não do afastamento do empregado da empresa durante as investigações internas, até apuração do seu grau de envolvimento no ato ilícito e coleta de provas suficientes da sua participação.

Nesse cenário, a empresa (i) não possui grau de cognição completo ou provas suficientes em relação à participação do empregado no ato ilícito que justifiquem a aplicação de medida disciplinar e (ii) não pretende manter o empregado na empresa até concluir as investigações em relação a sua participação na irregularidade investigada.

Tal conduta se justifica, entre outras hipóteses, diante da necessidade de garantir a não

⁵⁵³ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho de acordo com a Reforma Trabalhista** (Lei 13.467/2017). 14. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017, p. 937.

⁵⁵⁴ Sobre o assunto: LAMARCA, Antônio. **Contrato de trabalho interrupção-suspensão-extinção por causas estranhas à vontade das partes**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1959; SILVA, Otavio Pinto e. Suspensão e interrupção do contrato de trabalho. In: CORREIA, Marcus Orione Gonçalves; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz (Orgs). **Curso de direito do trabalho**. v. 2. São Paulo: LTr, 2007-2008, p. 226-238; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Suspensão temporária do contrato de trabalho. **Revista Literária de Direito**, São Paulo, v. 5, n. 26, p. 20-22, nov./dez. 1998; MACHADO FILHO, Sebastião. Suspensão do contrato de trabalho e outros estudos. São Paulo: LTr, 1986; MAGANO, Octávio Bueno. Suspensão e interrupção do contrato de trabalho. In: FREDINIANI, Yone (Coord.). **Tendências do direito material e processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000, p. 153-159.

perpetuação do ato ilícito investigado, caso seja corrente, ou evitar interferências no andamento regular da investigação.

Para a análise, importante tecer breves considerações sobre como a situação é tratada em outras jurisdições, com base na doutrina e na jurisprudência estrangeiras.

Em caso envolvendo falsificação de resultado de emissões de poluentes em motores a diesel pela empresa Volkswagen, revelado em setembro de 2015, nos EUA⁵⁵⁵, o *The Wall Street Journal*⁵⁵⁶ noticiou que a Volkswagen afastou das atividades laborais um amplo número de engenheiros durante a investigação, seguindo recomendação do escritório de advocacia dos EUA que conduziu a investigação interna. A orientação do escritório de advocacia foi que a Volkswagen suspendesse das atividades laborais todas as pessoas que pudessem estar envolvidas no escândalo, desde a alta administração da empresa até os engenheiros em cargos mais baixos, no intuito de evitar a destruição de provas.

Em 2019, a suspensão preventiva de dois membros da alta administração e um prestador de serviços da empresa varejista sul-africana Mr. Price, em decorrência de alegações de não conformidade com o código de conduta, gerou especulações no mercado⁵⁵⁷. A Mr. Price divulgou que “em conformidade com os padrões e procedimentos disciplinares da empresa, esses funcionários foram suspensos preventivamente durante o andamento da investigação interna para garantir que o problema fosse resolvido de forma justa e tempestiva”⁵⁵⁸.

⁵⁵⁵ 'Dieselgate': veja como escândalo da Volkswagen começou e as consequências. **G1**, São Paulo, Fev. 2019. Disponível em: <<http://g1.globo.com/carros/noticia/2015/09/escandalo-da-volkswagen-veja-o-passo-passo-do-caso.html>>. Acesso em: 15 set. 2019.

⁵⁵⁶ BOSTON, william. Volkswagen suspends more employees. **The Wall Street Journal**, out. 2015. Disponível em: <<https://www.wsj.com/articles/volkswagen-widens-suspensions-in-emissions-scandal-1445791586>>. Acesso em: 15 set. 2019.

⁵⁵⁷ LARKIN, Philippa. Mr Price suspends senior managers and supplier on non-compliance claims. **Business Report**, set. 2019. Disponível em: <<https://www.iol.co.za/business-report/companies/mr-price-suspends-senior-managers-and-supplier-on-non-compliance-claims-32876948>>. Acesso em: 15 set. 2019.

⁵⁵⁸ “Allegations of non-compliance with the Mr Price Code of Conduct by two members of senior management and a single supplier has come to the attention of the Mr Price Group Executive Directors and the Board. In accordance with the Company’s standard disciplinary processes, these employees have been placed on precautionary suspension while an internal investigation is underway to ensure this matter is fairly and expediently resolved”. MR PRICE GROUP LIMITED. **Allegations of Non-Compliance With Code Of Conduct**. Durban, set. 2019. Disponível em: <<https://www.mrpricegroup.com/getattachment/044c89aa-8c35-4d10-82e3-0eac11589474/Allegations-of-non-compliance-with-code-of-conduct.aspx>>. Acesso em: 15 set. 2019.

Embora a legislação trabalhista Argentina não contemple expressamente a possibilidade de afastamento do empregado suspeito de cometimento de falta grave durante investigação interna⁵⁵⁹, a doutrina e a jurisprudência argentina majoritária reconhecem a possibilidade de aplicação da chamada suspensão preventiva⁵⁶⁰.

Em caso envolvendo a suspensão preventiva de empregado, durante investigação interna instaurada, após a descoberta irregular de mercadorias no armazém da empresa, a *Cámara de Apelación en lo Laboral* de Rosario, Argentina, estabeleceu que “a conduta inicial do empregador de suspender o reclamante durante a investigação é razoável e prudente, especialmente considerando que o empregado também teve a oportunidade de fornecer explicações e, inexplicavelmente, rejeitou a oportunidade”⁵⁶¹.

De acordo com Livellara⁵⁶², no contexto argentino, doutrina e jurisprudência estariam em consonância: Quando se trata de investigar o comportamento do empregado, duas situações diferentes podem surgir: (i) a regulamentada pelo artigo 224 da Ley de Contrato de Trabajo argentina, de suspensão preventiva no caso de denúncia criminal contra o empregado (“suspensión preventiva”); e (ii) advinda da necessidade de investigar situações internas na empresa, a fim de evitar que a presença do empregado no ambiente de trabalho dificulte a apuração (“suspensión precautoria” ou “suspensión precaucional”)⁵⁶³.

⁵⁵⁹ O artigo 224 da Ley de Contrato de Trabajo argentina apenas versa sobre a possibilidade de suspensão preventiva de empregado que tenha um processo criminal em seu desfavor, que possa ou não afetar sua liberdade durante o trâmite. CAVIGLIA, Enrique. Admisibilidad y efectos de la suspensión precautoria. **El Cronista**. Buenos Aires, jul. 2017. Disponível em: <<https://www.cronista.com/fiscal/Admisibilidad-y-efectos-de-la-suspension-precautoria-20170710-0001.html>>. Acesso em: 15 set. 2019.

⁵⁶⁰ CARINA Suarez. La suspensión del contrato de trabajo, precautoria. **Orientación Legal para Todos**. Santa Fe, jul. 2009. Disponível em: <<https://www.orientacionlegalparatodos.com/la-suspension-del-contrato-de-trabajo-precautoria/>>. Acesso em: 16 set. 2019.

⁵⁶¹ “En autos, pues, luce razonable y prudente la conducta inicial de la empleadora de suspender al actor mientras se lleva adelante la investigación, máxime cuando también se había dado oportunidad al trabajador de brindar explicaciones, inexplicablemente rechazada por éste.” ARGENTINA. **Cámara de Apelación en lo Laboral** (Sala II). Expte. Nro. 146/06. Jueces: Lucía ASEFF - Celestina BUGNI DE BASUALDO - Roxana MAMBELLI. Año de causa: 2006. Resolución N°: 36. Cita: 456/14. Disponível em: <<http://bdjcamara.justiciasantafe.gov.ar/index.php?pg=bus&m=busqueda&c=busqueda&a=get&id=459>>. Acesso em: 10 set. 2019.

⁵⁶² LIVELLARA, Carlos Alberto. Suspensiones derivadas de la investigación de la conducta del trabajador: preventiva y precautoria. **Revista de Derecho Laboral**: Las suspensiones en el contrato de trabajo. Santa Fe, 2003, p. 163-208.

⁵⁶³ MADRID, Juan Carlos Fernández. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. 3. ed. Argentina: La Ley, 2007. v. 1.

Dessa forma, na Argentina, o empregado responsável pela conduta controversa está sujeito à atividade investigativa da empresa e, conseqüentemente, à possibilidade de suspensão de suas atividades, desobrigando o empregador da sua obrigação de garantir a ocupação efetiva do empregado, até que a situação seja esclarecida⁵⁶⁴. No entanto, a suspensão do trabalhador cuja conduta está sendo investigada apenas se justifica quando se trata de medida necessária para garantir o curso regular da investigação⁵⁶⁵.

Além disso, esse direito potestativo do empregador, fundado no seu poder de direção, apenas o isenta transitoriamente da obrigação de dar ocupação efetiva ao empregado, prevista no artigo 78 da Ley de Contrato de Trabajo Argentina, não excluindo o direito do trabalhador à remuneração⁵⁶⁶. A possibilidade de suspensão do empregado “se embasa, pois, na conveniência do empregador e tende a posicionar a investigação no melhor cenário possível, a fim de esclarecer a veracidade dos fatos. Excederia os limites de coexistência justificável reconhecer a possibilidade de privar o empregado de remuneração”⁵⁶⁷.

Nesse mesmo sentido, posiciona-se a jurisprudência canadense, ao determinar que, até que o empregador conclua a investigação das alegações que pesam sobre o empregado, nenhuma ação tomada contra esse empregado pode ser considerada disciplinar, já que as acusações ainda não foram consideradas procedentes⁵⁶⁸. A suspensão imposta ao empregado nessa fase será considerada preventiva e, portanto, uma suspensão administrativa que, em regra, não resulta em suspensão do dever do empregado de pagar salário⁵⁶⁹.

⁵⁶⁴ LIVELLARA, Carlos Alberto. Suspensiones derivadas de la investigación de la conducta del trabajador: preventiva y precautoria. **Revista de derecho laboral**: las suspensiones en el contrato de trabajo. Santa Fe, 2003, p. 163-208.

⁵⁶⁵ ETALA, Carlos Alberto. **Contrato de trabajo**: Ley 20.744. Buenos Aires: Astrea, 1999.

⁵⁶⁶ ARGENTINA. **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo**. Sala/Juzgado: VIII. Fecha: 26/05/2014. Cita: MJ-JU-M-87050-AR MJJ87050. Disponível em: <<https://aldiaargentina.microjuris.com/2014/09/10/ante-una-investigacion-del-empleador-el-trabajador-debe-hacer-su-descargo-previo-a-considerarse-despedido-intempestivamente/>>. Acesso em: 20 set. 2019.

⁵⁶⁷ “De tal modo, la admisión de la suspensión, contempla la conveniencia del empleador y tiende a colocar la tarea investigativa o sumarial en la mejor situación posible, con vistas a la obtención de la verdad de los hechos sobre los que versa. Excedería los límites de la convivencia justificable reconocerle el derecho de privar al trabajador de la remuneración”. ARGENTINA. **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo**. Sala/Juzgado: VIII. Fecha: 26/05/2014. Cita: MJ-JU-M-87050-AR MJJ87050. Disponível em: <<https://aldiaargentina.microjuris.com/2014/09/10/ante-una-investigacion-del-empleador-el-trabajador-debe-hacer-su-descargo-previo-a-considerarse-despedido-intempestivamente/>>. Acesso em: 20 set. 2019.

⁵⁶⁸ LECLERCQ, Quentin. **Suspensión del empleado: ¿con o sin goce de sueldo?** Lecours Hébert, mar. 2006. Disponível em: <<https://lecourshebert.com/es/suspension-del-empleado-con-o-sin-goce-de-sueldo/>>. Acesso em: 15 set. 2019.

⁵⁶⁹ LECLERCQ, Quentin. **Suspensión del empleado: ¿con o sin goce de sueldo?** Lecours Hébert, mar. 2006. Disponível em: <<https://lecourshebert.com/es/suspension-del-empleado-con-o-sin-goce-de-sueldo/>>. Acesso em: 15 set. 2019.

Em decisão recente, o Tribunal Recursal da Inglaterra no caso *Agoreyo vs. London Borough of Lambeth*⁵⁷⁰ reconheceu que toda relação de emprego é baseada em confiança mútua, de modo que a suspensão⁵⁷¹ do empregado pode constituir uma violação desse princípio quando, (i) destrói ou causa sérios danos à relação de confiança e (ii) é realizada sem causa razoável ou adequada. Segundo o Tribunal, deve-se considerar, ainda, as circunstâncias mais amplas além do fato e da forma da suspensão, incluindo eventos anteriores ao afastamento e à análise se o afastamento foi uma reação instintiva por parte da empresa.

De acordo com especialista⁵⁷² do Reino Unido, o afastamento do empregado das atividades laborais é adequado quando (i) o empregado é integralmente remunerado, (ii) a suspensão não ultrapasse o período razoavelmente necessário e (iii) não configure assunção de culpa em relação ao empregado investigado. Tais circunstâncias devem ser endereçadas na carta de suspensão do empregado⁵⁷³. Além disso, o ideal é que a suspensão tenha, como embasamento, previsão contratual ou, pelo menos, esteja em consonância com os procedimentos internos aplicáveis⁵⁷⁴.

Para que o afastamento temporário do empregado no curso da investigação seja considerado adequado, deve-se demonstrar que a presença do empregado na empresa pode prejudicar a integridade da investigação ou causar prejuízos à relação da empresa com terceiros e outros empregados. Ademais, antes da suspensão, outras alternativas devem ser pelo menos consideradas, como alocação do empregado temporariamente em outra área da empresa⁵⁷⁵.

⁵⁷⁰ INGLATERRA. **England and Wales Court of Appeal (Civil Division) Decisions**. London Borough of Lambeth v Agoreyo [2019] EWCA Civ 322 (05 March 2019). Disponível em: <<https://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2019/322.html>>. Acesso em: 15 set. 2019.

⁵⁷¹ A expressão utilizada no texto original é “suspension”.

⁵⁷² KING, Shelley. Disciplinary investigations: suspending an employee may amount to a fundamental breach of contract. **Taylor Vinters**, out. 2017. Disponível em: <<https://www.taylorvinters.com/article/disciplinary-investigations-suspending-an-employee-may-amount-to-a-fundamental-breach-of-contract>>. Acesso em: 15 set. 2019.

⁵⁷³ KING, Shelley. Disciplinary investigations: suspending an employee may amount to a fundamental breach of contract. **Taylor Vinters**, out. 2017. Disponível em: <<https://www.taylorvinters.com/article/disciplinary-investigations-suspending-an-employee-may-amount-to-a-fundamental-breach-of-contract>>. Acesso em: 15 set. 2019.

⁵⁷⁴ KING, Shelley. Disciplinary investigations: suspending an employee may amount to a fundamental breach of contract. **Taylor Vinters**, out. 2017. Disponível em: <<https://www.taylorvinters.com/article/disciplinary-investigations-suspending-an-employee-may-amount-to-a-fundamental-breach-of-contract>>. Acesso em: 15 set. 2019.

⁵⁷⁵ KING, Shelley. Disciplinary investigations: Suspending an employee may amount to a fundamental breach of contract. **Taylor Vinters**, out. 2017. Disponível em: <<https://www.taylorvinters.com/article/disciplinary-investigations-suspending-an-employee-may-amount-to-a-fundamental-breach-of-contract>>.

O afastamento do empregado não seria, pois, um ato “neutro”, já que o retorno ao local de trabalho para desempenho de sua função pode ser difícil após uma “suspensão injustificada”⁵⁷⁶.

Ao analisar a questão sob a perspectiva do FCPA, Thomas Fox⁵⁷⁷ pondera que a decisão em relação ao afastamento de empregados de suas atividades, durante a investigação, também deve levar em conta a preocupação com a destruição de provas.

Em relação ao momento adequado para afastamento do empregado de suas atividades durante a investigação, em entrevista para Thomas Fox⁵⁷⁸, Mara Seen disse que consiste em decisão a ser avaliada dependendo do caso concreto, de modo que, em geral, considera ser melhor manter o empregado na empresa pelo maior período de tempo possível para evitar que ele deixe de cooperar com a investigação⁵⁷⁹.

No Brasil, embora seja um tema relativamente recente, há quem defenda a possibilidade de suspensão remunerada do empregado no curso da investigação interna em caso de (i) risco de destruição de prova, (ii) coerção de testemunha ou (iii) outras hipóteses que possam ensejar prejuízos à investigação⁵⁸⁰.

investigations-suspending-an-employee-may-amount-to-a-fundamental-breach-of-contract>. Acesso em: 15 set. 2019.

⁵⁷⁶ KING, Shelley. Disciplinary investigations: Suspending an employee may amount to a fundamental breach of contract. **Taylor Vinters**, out. 2017. Disponível em: <<https://www.taylorvinters.com/article/disciplinary-investigations-suspending-an-employee-may-amount-to-a-fundamental-breach-of-contract>>. Acesso em: 15 set. 2019.

⁵⁷⁷ FOX, Thomas R. Whom should you suspend during an internal investigation? **FCPA: Compliance & Ethics**, out. 2015. Disponível em: <<http://fcpacompliancereport.com/2015/10/whom-should-you-suspend-during-an-investigation/>>. Acesso em: 17 set. 2019.

⁵⁷⁸ “That is a very case-by-case difficult question to answer, but in general, I think it’s better to keep them around for as long as you may need them. Once they’ve been fired or otherwise disciplined, really, even if you keep them around, they’re going to be less cooperative with you and possibly, if you fire them, not cooperative at all. You can require them to be cooperative in the termination agreement, but obviously in practice, cooperation can mean a lot of different things”. FOX, Thomas R. Whom should you suspend during an internal investigation? **FCPA: Compliance & Ethics**, out. 2015. Disponível em: <<http://fcpacompliancereport.com/2015/10/whom-should-you-suspend-during-an-investigation/>>. Acesso em: 17 set. 2019.

⁵⁷⁹ Em relação à cooperação do empregado com as investigações, há discussões no âmbito do direito penal em relação ao princípio do *Nemo tenetur se detegere*, o que não será objeto de análise por esse estudo. Para mais informações: MONTIEL, Juan Pablo. Sentido y alcance de las investigaciones internas en la empresa. **Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso**, Valparaíso, n. 40, p. 251-277, agosto 2013. Disponível em: <https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512013000100008&lng=es&nrm=iso>.

⁵⁸⁰ “Despite the lack of specific legal provisions, labour counsel recommend that this suspension should not exceed 30 days to avoid allegations of indirect rescission of the employment contract by the employer. It is

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região⁵⁸¹ se pronunciou sobre o afastamento de empregados no curso da investigação. O caso envolvia investigação, no âmbito interno da empresa e na Polícia Federal, de possível irregularidade formal, perpetrada por empregados do Banco do Brasil, em razão da inobservância ou preterição de regras internas para concessão ou liberação de valores de crédito, conhecido como escândalo do PRONAF⁵⁸².

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região⁵⁸³ considerou ser inquestionável a legalidade do afastamento de empregado das atividades para investigação, diante de fatos graves. No entanto, ponderou que tal direito ao afastamento não pode se prolongar de forma indefinida, sendo de igual modo inequívoco o direito do empregado de que a apuração ocorra em tempo razoável⁵⁸⁴.

Tal posicionamento se justifica, pois, ainda que o afastamento seja remunerado, a privação do exercício de atividade profissional indiretamente reforçaria, perante a comunidade, o convencimento de culpa em relação aos envolvidos, sendo que o “mero pagamento dos salários durante o afastamento, de fato, não basta para minorar o sofrimento”⁵⁸⁵ do empregado.

also recommended that the leave is formally recorded with signatures of the employee on both their departure and their return”. MIRANDA, Juliana Sá de. Brazil: handling internal investigations. **Global Investigations Review**, ago. 2017. Disponível em: <<https://globalinvestigationsreview.com/benchmarking/the-investigations-review-of-the-americas-2018/1145414/brazil-handling-internal-investigations>>. Acesso em: 17 set. 2019.

⁵⁸¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). Mandado de Segurança nº 00220003620155040000 RS 0022000-36.2015.5.04.0000. Relator: Alexandre Correa Da Cruz. DJ: 10/12/2015, 1ª Seção de Dissídios Individuais. **Jusbrasil**, 2015. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/266511730/mandado-de-seguranca-ms-220003620155040000-rs-0022000-3620155040000/inteiro-teor-266511741?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 20 set. 2019.

⁵⁸² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). Mandado de Segurança nº 00220003620155040000 RS 0022000-36.2015.5.04.0000. Relator: Alexandre Correa Da Cruz. DJ: 10/12/2015, 1ª Seção de Dissídios Individuais. **Jusbrasil**, 2015. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/266511730/mandado-de-seguranca-ms-220003620155040000-rs-0022000-3620155040000/inteiro-teor-266511741?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 20 set. 2019.

⁵⁸³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). Mandado de Segurança nº 00220003620155040000 RS 0022000-36.2015.5.04.0000. Relator: Alexandre Correa Da Cruz. DJ: 10/12/2015, 1ª Seção de Dissídios Individuais. **Jusbrasil**, 2015. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/266511730/mandado-de-seguranca-ms-220003620155040000-rs-0022000-3620155040000/inteiro-teor-266511741?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 20 set. 2019.

⁵⁸⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). Mandado de Segurança nº 00220003620155040000 RS 0022000-36.2015.5.04.0000. Relator: Alexandre Correa Da Cruz. DJ: 10/12/2015, 1ª Seção de Dissídios Individuais. **Jusbrasil**, 2015. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/266511730/mandado-de-seguranca-ms-220003620155040000-rs-0022000-3620155040000/inteiro-teor-266511741?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 20 set. 2019.

⁵⁸⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). Mandado de Segurança nº 00220003620155040000 RS 0022000-36.2015.5.04.0000. Relator: Alexandre Correa Da Cruz. DJ: 10/12/2015, 1ª Seção de Dissídios

Em linha com a tendência da doutrina e da jurisprudência estrangeiras, entende-se que o empregado pode ser temporariamente afastado da prestação dos serviços no curso da investigação interna, desde que consista em medida necessária para garantir o curso regular da investigação.

Conforme estabelece Mario Ackerman⁵⁸⁶, o afastamento do empregado no curso da investigação pode ser compreendido como uma forma de resguardar a vigência do contrato. Desse modo, seja qual for a causa da suspensão – econômica, disciplinar, por motivo de saúde do empregado, força maior, entre outros – ela pode ser destinada a “salvar” o contrato “por meio da espera”⁵⁸⁷. Trata-se de medida de *ultima ratio*; deve, portanto, o empregador avaliar outras possibilidades, como a transferência do empregado para outra área ou localidade, sempre observando as normas trabalhistas aplicáveis.

Nessa hipótese e quando indispensável, considerando que não se está falando na adoção de medida disciplinar em relação ao empregado investigado por participação no ato ilícito, mas sim de sustação provisória da obrigação de prestar serviços durante o andamento da investigação, entende-se que o empregado faz jus à remuneração durante o afastamento.

Quanto a isso, o TST⁵⁸⁸ se pronunciou em relação à nulidade de cláusula de Acordo Coletivo firmado entre empresa do setor de segurança privada e o Sindicato dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade que estabelecia limitações à remuneração, durante apuração interna de ocorrências envolvendo integrante da categoria profissional. A cláusula⁵⁸⁹ determinava o

Individuais. **Jusbrasil**, 2015. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/266511730/mandado-de-seguranca-ms-220003620155040000-rs-0022000-3620155040000/inteiro-teor-266511741?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 20 set. 2019.

⁵⁸⁶ ACKERMAN, Mario E. ¿Qué, por qué y cuándo se suspende? In: Ojeda, Raúl Horacio. **Revista De Derecho Laboral**: Las Suspensiones En El Contrato De Trabajo. Tomo: 2003/1. Santa Fe, mar. 2003.

⁵⁸⁷ ACKERMAN, Mario E. ¿Qué, por qué y cuándo se suspende? In: Ojeda, Raúl Horacio. **Revista De Derecho Laboral**: Las Suspensiones En El Contrato De Trabajo. Tomo: 2003/1. Santa Fe, mar. 2003.

⁵⁸⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário nº 7725720165080000. Relator: Mauricio Godinho Delgado. DJ: 08/04/2019, Seção Especializada em Dissídios Coletivos. **Jusbrasil**, 2019. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/698195370/recurso-ordinario-trabalhista-ro-7725720165080000/inteiro-teor-698195378?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

⁵⁸⁹ "CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - APURAÇÃO DE OCORRÊNCIA EM POSTO DE SERVIÇO
Para apuração interna de ocorrências envolvendo integrante da categoria profissional, a empresa comunicará ao empregado, num prazo de 2 (dois) dias úteis após o conhecimento da sua participação na ocorrência, o seu afastamento temporário do exercício da função por prazo não superior a 15 dias corridos, visando à apuração dos fatos, prazo esse que o empregado deverá comparecer à empresa, sem uniforme, durante o horário administrativo, exclusivamente para prestar esclarecimentos necessários.

afastamento do empregado para a apuração de condutas faltosas com remuneração condicionada ao resultado da apuração.

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região⁵⁹⁰ havia consolidado que "os procedimentos de apuração de condutas faltosas dos empregados e as consequências dessa suspensão contratual podem ser livremente pactuadas por meio de negociação coletiva". O TST⁵⁹¹ não questionou a possibilidade de livre negociação sobre procedimentos internos de apuração e de afastamento temporário do empregado no curso da investigação, mas entendeu que "extrapola os limites da criatividade jurídica da negociação coletiva a fixação de afastamento provisório do trabalhador para a apuração de eventual conduta faltosa praticada, com prejuízo da remuneração, já que esta fica condicionada ao resultado da apuração".

Segundo o TST⁵⁹², ao versar sobre o procedimento de apuração de conduta faltosa do empregado, a "norma autônoma juscoletiva" não poderia criar uma hipótese de "suspensão prévia do contrato de trabalho, sob pena de violação ao art. 7º, X, da CF, e art. 462 da CLT".

Parágrafo Primeiro - Os esclarecimentos a serem prestados deverão ser manuscritos a na presença de duas testemunhas, como comprovação do exercício do direito constitucional da defesa.

Parágrafo Segundo - A recusa em prestar os esclarecimentos impedirá a empresa de ter ciência de fatos ou razões que são do conhecimento exclusivo do trabalhador, visto sua omissão para com a empresa, razão pela qual, independentemente da decisão da empresa quanto à punição do empregado, não mais poderão ser prestados.

Parágrafo Terceiro - Durante o período de apuração de que trata esta cláusula, presente o funcionário na empresa no horário administrativo, este fará jus remuneração nos termos adiante relacionados:

a) Se da apuração concluir-se pela inocência do empregado, ou por sua punição em nível de advertência, será paga a remuneração de todo o período;

b) se da apuração resultar punição do empregado em nível de suspensão, parte ou todo o tempo da apuração será considerado para cumprimento da pena, portanto sem remuneração, ficando o restante do tempo de afastamento, se houver, remunerado;

c) se a apuração resultar em demissão por justa causa não será devida remuneração referente ao período de apuração, constituindo-se a rescisão do contrato de trabalho a partir da ciência da decisão da empresa ao empregado". BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário nº 7725720165080000. Relator: Mauricio Godinho Delgado. DJ: 08/04/2019, Seção Especializada em Dissídios Coletivos. **Jusbrasil**, 2019. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/698195370/recurso-ordinario-trabalhista-ro-7725720165080000/inteiro-teor-698195378?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

⁵⁹⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (8ª Região - Especializada II). Ação Anulatória de Cláusulas Convencionais nº 0000772-57.2016.5.08.0000. Relator: Graziela Leite Colares. Data de Publicação: 13/03/2017. **Jusbrasil**, 2017. Disponível em: <<https://trt-8.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/437752032/acao-anulatoria-de-clausulas-convencionais-aa-7725720165080000-0000772-5720165080000/inteiro-teor-437752037?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

⁵⁹¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário nº 7725720165080000. Relator: Mauricio Godinho Delgado. DJ: 08/04/2019, Seção Especializada em Dissídios Coletivos. **Jusbrasil**, 2019. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/698195370/recurso-ordinario-trabalhista-ro-7725720165080000/inteiro-teor-698195378?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

⁵⁹² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário nº 7725720165080000. Relator: Mauricio Godinho Delgado. DJ: 08/04/2019, Seção Especializada em Dissídios Coletivos. **Jusbrasil**, 2019. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/698195370/recurso-ordinario-trabalhista-ro-7725720165080000/inteiro-teor-698195378?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

Além disso, pondera que, na cláusula analisada, consta a obrigação do empregado de comparecer à empresa para prestar esclarecimentos sobre a ocorrência, o que descaracterizaria a suspensão do contrato de trabalho, já que, no período, o empregado estaria à disposição do empregador, o que se considera como período de serviço efetivo, conforme artigo 4º da CLT⁵⁹³.

Segundo a jurisprudência, o afastamento provisório do trabalhador, para a apuração de eventual conduta faltosa praticada, com prejuízo da remuneração, “estabelece uma punição antecipada ao trabalhador, em detrimento da lealdade e boa-fé da relação contratual”⁵⁹⁴.

Em caso envolvendo o empregado de uma empresa multinacional, o TST⁵⁹⁵ também se posicionou no sentido de que o regular procedimento de apuração de ilícito ocorrido na empresa, “a ensejar o afastamento remunerado dos empregados do setor pelo período de apuração” não constitui “qualquer indício de excesso a caracterizar dano moral ao empregado, tanto que assegurados não só os salários do interstício, como também as diferenças relativas às comissões perdidas, em face do afastamento temporário das atividades laborais”. Segundo o Tribunal⁵⁹⁶, não há que se falar em “excesso do empregador na condução do exercício do poder diretivo da empresa ou mesmo dano sofrido pelo empregado em face do procedimento adotado”.

Dessa forma, percebe-se uma acertada tendência da jurisprudência trabalhista no Brasil⁵⁹⁷ em acatar a possibilidade de afastamento, sem prejuízo de remuneração, dos empregados no curso de investigações internas.

⁵⁹³ “Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.”

⁵⁹⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário nº 7725720165080000. Relator: Mauricio Godinho Delgado. DJ: 08/04/2019, Seção Especializada em Dissídios Coletivos. **Jusbrasil**, 2019. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/698195370/recurso-ordinario-trabalhista-ro-7725720165080000/inteiro-teor-698195378?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

⁵⁹⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7ª Turma). Recurso de Revista nº 12457020115060001. Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão. DJ: 08/06/2016. **Jusbrasil**, 2016. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/351130084/recurso-de-revista-rr-12457020115060001/inteiro-teor-351130128?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 20 set. 2019.

⁵⁹⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7ª Turma). Recurso de Revista nº 12457020115060001. Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão. DJ: 08/06/2016. **Jusbrasil**, 2016. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/351130084/recurso-de-revista-rr-12457020115060001/inteiro-teor-351130128?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 20 set. 2019.

⁵⁹⁷ Embora tenha sido identificada jurisprudência de Tribunal Regional do Trabalho que tendência para entendimento diverso, as decisões mais recentes do Tribunal Superior do Trabalho são no sentido de reconhecer a possibilidade de afastamento do empregado durante a apuração interna de irregularidade, sem prejuízo do pagamento de remuneração. A título exemplificativo, o Tribunal Regional da 8ª Região ponderou ser

Entende-se que o afastamento temporário do empregado durante a investigação interna está pautado nos poderes diretivo e de controle do empregador, sendo justificável quando (i) se tratar de medida necessária para garantir a não perpetuação do ato lesivo investigado ou (ii) for necessário para preservar o regular andamento da investigação.

Nesse contexto, alguns limites devem ser observados pelo empregador, quais sejam: (i) o afastamento do empregado não pode ultrapassar o período razoavelmente necessário para investigação; (ii) a medida deve ser tratada como última alternativa, devendo o empregador considerar outras possibilidades antes de aplicá-la; e (iii) o afastamento não pode ser feito em prejuízo da remuneração do empregado, de modo que a medida não seja considerada como punição antecipada.

Importante, ainda, que a possibilidade de afastamento do empregado no curso da investigação interna tenha previsão contratual ou esteja disposta nas normas e políticas internas da empresa.

Observadas as circunstâncias e limitações elencadas, com mais valor se justifica o afastamento do empregado quando se trata de investigação interna para apuração de ato de corrupção. Afinal, o combate à corrupção é essencial para a efetivação dos direitos fundamentais individuais e sociais, de modo que deve ser dado ao empregador, dentro dos limites legais e razoáveis, mecanismos para viabilizar ou facilitar a investigação do ato lesivo.

questionável o procedimento do Banco do Brasil que estabelece o pagamento dos salários durante o afastamento para apuração interna, pois se ao final da investigação se concluir por “graves as irregularidades, há risco de pagamento indevido de salários a quem sequer deu a contrapartida, o trabalho. Recebidos de boa-fé, a instituição poderá não se ressarcir dos valores pagos acaso apurada falta autorizadora da despedida por justa causa”. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). Mandado de Segurança nº 00220003620155040000 RS 0022000-36.2015.5.04.0000. Relator: Alexandre Correa Da Cruz. DJ: 10/12/2015, 1ª Seção de Dissídios Individuais. **Jusbrasil**, 2015. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/266511730/mandado-de-seguranca-ms-220003620155040000-rs-0022000-3620155040000/inteiro-teor-266511741?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 20 set. 2019.

5.2.3 Empregado envolvido no ato ilícito

A investigação interna conduzida pela empresa não possui caráter público, tais como as investigações conduzidas pelas autoridades públicas competentes. Assim, as sanções a serem aplicadas, no fim da investigação, e outras possíveis consequências aplicáveis aos responsáveis pelo ato ilícito são matéria de Direito do Trabalho e Direito Civil⁵⁹⁸.

A investigação é um procedimento composto por uma série de atos e de diligências instituídos para apuração e para esclarecimento de fatos. Por meio da investigação, a empresa visa a reunir provas que comprovem a alegação que está sendo investigada, no intuito de chegar a um grau de cognição conclusivo em relação à ocorrência ou não do ato de corrupção.

Caso a empresa receba denúncia ou identifique o desvio e já tenha provas que demonstrem, de forma satisfatória, a ocorrência do ato de corrupção e os envolvidos, não é necessária a instauração de investigação interna. Ainda, se não há elementos que comprovem a credibilidade das evidências recebidas por meio da denúncia, deve-se instaurar investigação interna para ter certeza de que as evidências e os documentos apresentados pelo denunciante, ou identificadas internamente, são suficientes e confiáveis.

De qualquer forma, caso a empresa tenha prova suficiente da ocorrência do ato de corrupção, quem são os envolvidos e seu grau de participação, pode aplicar sanção disciplinar, a qual pode variar de acordo com o ato ilícito praticado e o grau de envolvimento e de participação do empregado.

⁵⁹⁸ MONTIEL, Juan Pablo. Sentido y alcance de las investigaciones internas en la empresa. **Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso**, Valparaíso, n. 40, p. 251-277, agosto 2013. Disponível em: <https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512013000100008&lng=es&nrm=iso>. Acesso em: 12 set. 2019.

5.2.3.1 Sanções disciplinares

No âmbito da doutrina e da jurisprudência trabalhista, são admitidas três espécies de sanções⁵⁹⁹: (i) a advertência (verbal ou escrita)⁶⁰⁰; (ii) a suspensão disciplinar; e (iii) a dispensa por justa causa⁶⁰¹.

O poder disciplinar do empregador deve ser exercido de acordo com a boa-fé e a definição de qual sanção disciplinar será aplicada deve partir de uma análise da proporcionalidade da falta cometida pelo empregado, considerando o viés pedagógico do poder disciplinar do empregador⁶⁰².

Ignacio García-Perrote⁶⁰³ considera que a aplicação de sanção pelo empregador depende de o empregado ter incorrido em alguma violação laboral, sendo que tanto a violação quanto a sanção devem estar previstas na lei ou na norma coletiva aplicável. No âmbito do Direito do Trabalho brasileiro, o poder disciplinar está sempre subordinado à forma legal, de modo que o poder disciplinar do empregador não pode contrariar a legislação⁶⁰⁴.

Em relação às espécies de sanções, a (i) advertência consiste em aviso, em repreensão ou em admoestação que demonstra a desaprovação do empregador em relação à falta cometida pelo empregado⁶⁰⁵.

⁵⁹⁹ Segundo José Augusto Rodrigues Pinto, a multa é penalidade admitida apenas para atletas profissionais. (PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho**: sujeitos e institutos do direito individual. 5. ed. São Paulo: LTr, 2003, p. 271). Sussekind estabelece que “a doutrina e a jurisprudência, em nosso país, não endossam a aplicação de multa pelo empregado a ser descontada do salário, salvo quando admitida na regulamentação legal da categoria ou na convenção ou acordo coletivo aplicável” (SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 263).

⁶⁰⁰ Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite, embora a legislação brasileira não classifique a advertência e a suspensão como sanções disciplinares, no âmbito do costume, da jurisprudência e da doutrina nacional, é pacífico o reconhecimento da possibilidade de aplicação dessas penalidades, sob a lógica de que, se ao empregador é permitido a aplicação de sanção mais rigorosa – a dispensa –, também lhe seria permitido aplicar sanções menos rigorosas. (LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019)

⁶⁰¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTR, 2016.

⁶⁰² MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

⁶⁰³ GARCÍA-PERROTE, Ignacio. **Manual de Derecho del Trabajo**. 2. ed. Valencia: Tirant lo Blanch, 2012, p. 243.

⁶⁰⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011.

⁶⁰⁵ ANDRADE, Vasco de. **Atos unilaterais do contrato de trabalho**. São Paulo: Departamento Estadual do Trabalho, 1943.

A lei não regulamenta a forma como devem ser comunicadas a advertência e a suspensão, mas usualmente a comunicação é feita por meio de carta⁶⁰⁶. Observe-se que as sanções disciplinares não podem ser registradas na Carteira de Trabalho e Previdência Social, visto que "é vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social"⁶⁰⁷.

A (ii) suspensão disciplinar consiste em causa jurídico-penal de sustação dos efeitos do contrato de trabalho por determinado período de tempo⁶⁰⁸. Trata-se de afastamento do empregado em decorrência de uma prévia conduta irregular⁶⁰⁹.

A suspensão disciplinar é classificada como descontinuação por fato imputável ao empregado e consiste "no afastamento temporário do empregado com perda do respectivo salário. Trata-se, assim, de uma suspensão total. Paralisam-se, por algum tempo, as obrigações essenciais do contrato de trabalho"⁶¹⁰.

O empregado não poderá ficar suspenso por mais de 30 dias consecutivos, sob pena de rescisão injusta do contrato de trabalho, com fulcro no artigo 474 da CLT⁶¹¹.

Por fim, a mais severa das penalidades é a (iii) justa causa, a qual consiste em modalidade de resolução do contrato de trabalho que atinge tanto contratos com prazo determinado quanto contratos com prazo indeterminado, representando uma "forma patológica de aplicação do Direito, um anormal funcionamento das relações jurídicas"⁶¹². Segundo Orlando Gomes e Elson Gottschalk⁶¹³, a justa causa não consiste em direito espontâneo do empregador, tal como no caso de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, mas, sim, em manifestação do poder disciplinar do empregador.

⁶⁰⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011.

⁶⁰⁷ Conforme artigo 29, §4º do Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943.

⁶⁰⁸ CHACÓN, Gaspar Bayon; BOTIJA, Eugenio Perez. **Manual de Derecho del Trabajo**. Barcelona: D. Marcial Pons, 1974. v. 2.

⁶⁰⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed., rev. e amp. São Paulo: LTr, 2016.

⁶¹⁰ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007, p. 346.

⁶¹¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: LTr, 2014.

⁶¹² GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007, p. 383.

⁶¹³ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

É o caso em que a “ação ou omissão de um dos sujeitos da relação de emprego, ou de ambos”, contraria os “deveres normais impostos pelas regras de conduta que disciplinam as suas obrigações resultantes do vínculo jurídico”⁶¹⁴. No contexto das investigações internas, será abordada a justa causa aplicável no caso de descumprimento contratual por parte do empregado.

5.2.3.2 Justa causa no contexto investigativo

É possível que certa conduta esteja sujeita à aplicação de justa causa no cenário investigativo. Isso pode ocorrer, a depender do caso concreto, visto que devem ser consideradas algumas nuances – o ato praticado, o grau de envolvimento e a participação do empregado.

5.2.3.2.1 Justa causa: conceito e hipóteses

A justa causa consiste, nas palavras de Wagner Giglio⁶¹⁵, em “todo ato faltoso grave, praticado por uma das partes, que autorize a outra a rescindir o contrato, sem ônus para o denunciante”. Trata-se de “efeito emanado de ato ilícito do empregado”⁶¹⁶, ao violar alguma obrigação, legal ou contratual, que permite ao empregador rescindir o contrato sem ônus⁶¹⁷.

Trata-se de “ação ou omissão de um dos sujeitos da relação de emprego, ou de ambos, contrária aos deveres normais impostos pelas regras de conduta que disciplinam as suas obrigações resultantes do vínculo jurídico”⁶¹⁸.

⁶¹⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011, p. 1210.

⁶¹⁵ GIGLIO, Wagner D. **Justa Causa**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 1996, p. 12.

⁶¹⁶ CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 36. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 433.

⁶¹⁷ Os ônus aos quais o autor se refere consistem no “pagamento de indenizações ou percentual sobre os depósitos do FGTS, 13º salário e férias, estes dois proporcionais”. CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 36. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 433.

⁶¹⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011, p. 1210.

Com isso, a justa causa é modalidade de resolução contratual⁶¹⁹ aplicável quando o empregado comete falta que impeça ou torne indesejável a continuidade da relação de emprego em razão da ruptura da boa-fé e da confiança.

Quanto a isso, Russomano⁶²⁰ esclarece que o “suporte psicológico e moral da relação de emprego é a confiança recíproca entre o empresário e o trabalhador”. Aduz ainda o autor que, sem esse elemento de convicção sobre a “idoneidade do outro contratante e de seu intento sadio de cumprir as obrigações assumidas, a relação de emprego é insustentável”⁶²¹.

O sistema de justa causa reconhecido pelo Direito do Trabalho brasileiro foi o taxativo, de modo que o legislador estabeleceu exhaustivamente as hipóteses de configuração da justa causa, não sendo admissível que normas coletivas, regulamentos de empresa ou outras normas fixem tais hipóteses, as quais ficam no âmbito da lei⁶²².

As hipóteses de justa causa estão estabelecidas de forma genérica⁶²³ no artigo 482 da CLT, além de outras faltas consideradas específicas, estabelecidas em outros dispositivos da CLT ou em leis esparsas⁶²⁴.

Diz-se que o rol é genérico, pois, embora seja taxativo, a CLT não estabeleceu as definições das faltas graves. Segundo Sergio Pinto Martins⁶²⁵, “nem seria condizente que o fizesse, pois as definições devem ficar a cargo da doutrina, sendo que a valoração dos atos praticados pelo empregado, com conseqüente capitulação legal, irá ser feita pelo Poder Judiciário”.

⁶¹⁹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTR, 2016, p. 579.

⁶²⁰ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2002, p. 207.

⁶²¹ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2002, p. 207.

⁶²² MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

⁶²³ Conforme Alice Monteiro de Barros, “as justas causas praticadas pelo empregado capazes de autorizar a resolução contratual estão previstas na legislação brasileira de forma genérica (art. 482 da CLT), e também de forma específica, como se infere do art. 240, parágrafo único, do mesmo diploma legal, que dispõe sobre desobediência de ferroviário. A rigor, essas faltas não alteram a enumeração taxativa do art. 482 da CLT, mesmo porque já estão compreendidas no elenco desse preceito legal (improbidade e insubordinação)”. BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTR, 2016, p. 582.

⁶²⁴ “As justas causas estão arroladas nos art. 482 e 483 da CLT, conforme sejam cometidas, respectivamente, pelo empregado ou pelo empregador. Além dessas faltas, consideradas genéricas, existem outras que são consideradas específicas, como o art. 240, parágrafo único da CLT, desobediência de ferroviário e, antigamente, a falta contumaz no pagamento de dívidas legalmente exigíveis pelo bancário, modalidade prevista no artigo 508 da CLT, já revogado”. BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTR, 2016, p. 580.

⁶²⁵ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2005, p. 375.

Outro aspecto a ser considerado é que o artigo 482 da CLT prevê “figuras específicas (abandono de emprego, ato lesivo da honra, embriaguez etc.)” de dispensa por justa causa, assim como também contempla hipóteses “muito amplas, que facultam ao juiz lato poder de deliberação (mau procedimento e desídia, por exemplo)”⁶²⁶. Assim, para definição da justa causa, o juiz do trabalho deve enquadrar o ato do empregado em um dos dispositivos legais que o define⁶²⁷.

Conforme disposto no artigo 482 da CLT, são hipóteses de justa causa do empregado: (i) ato de improbidade; (ii) incontinência de conduta ou mau procedimento; (iii) negociação habitual sem permissão do empregador; (iv) condenação criminal do empregado; (v) desídia; (vi) embriaguez habitual ou em serviço; (vii) violação de segredo da empresa; (viii) indisciplina ou insubordinação; (ix) abandono de emprego; (x) ato lesivo à honra ou à boa fama; (xi) ofensas físicas; (xii) jogos de azar; (xiii) perda de habilitação; e (xiv) a prática de atos atentatórios à segurança nacional⁶²⁸.

Para compreender em qual das hipóteses se enquadraria a conduta do empregado envolvido em ato de corrupção, cumpre examinar brevemente cada uma das situações de configuração de justa causa praticada pelo empregado.

A compreensão da (i) improbidade, de acordo com a doutrina trabalhista e para fins de reconhecimento da justa causa, consiste na “ação ou omissão desonesta do empregado, para lesar o patrimônio do empregador ou de terceiro”⁶²⁹. Pode-se exemplificar o ato de improbidade como correspondente aos crimes contra o patrimônio, como furto e apropriação indébita⁶³⁰. Contudo, não é imprescindível que o empregado tenha sido condenado criminalmente por ato de improbidade para configuração da justa causa⁶³¹.

Tampouco é necessário estabelecimento de inquérito policial ou denúncia criminal como

⁶²⁶ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2002, p. 209.

⁶²⁷ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2002.

⁶²⁸ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Rio de Janeiro, RJ, 09 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 08 jan. 2018.

⁶²⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011, p. 1219.

⁶³⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011.

⁶³¹ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2002.

requisito para dispensa por justa causa. Conforme consolidado pelo TST⁶³², não é requisito para demissão por justa causa do empregado a instauração de procedimentos obrigatórios públicos oficiais, por se tratar “em tese de crime contra o patrimônio privado, que fica à observância do lesado a conveniência de levar ao conhecimento das autoridades cabíveis”.

Ainda, a definição de alguns autores sugere uma compreensão mais ampla da improbidade para fins de justa causa. Russomano⁶³³, por exemplo, estabelece que ato de improbidade consiste na “ação ou omissão do trabalhador, desde que revele, de modo inequívoco, improbidade, isto é, má-fé, desonestidade, ilicitude de comportamento”. Concernente a isso, Sergio Pinto Martins⁶³⁴ entende que o ato de improbidade “revela mau caráter, perversidade, maldade, desonestidade” e exemplifica como ato ensejador da falta grave, entre outros, a falsificação de documentos para obtenção de horas extras não prestadas e o empregado justificar suas faltas com atestados médicos falsos.

A justa causa por (ii.a) incontinência de conduta está relacionada ao comportamento irregular do empregado que se configura pela carência de pudor⁶³⁵ ou contrário à moral sexual⁶³⁶. O (ii.b) mau procedimento consiste no ato que fere a ética, no sentido amplo do termo⁶³⁷. O mau procedimento está vinculado à “prática de atos contrários ao comportamento normal do trabalhador e nocivos ao serviço, ao empregador ou a terceiros”⁶³⁸.

A doutrina estabelece que o mau procedimento é um termo amplo. Segundo Valentin Carrion⁶³⁹, a figura do mau procedimento “é tão ampla que poderia abranger todas as outras e, na prática, serve para focalizar qualquer ato do empregado que, pela sua gravidade, impossibilite a continuação do vínculo, desde que não acolhido precisamente nas demais figuras, nem excluído por algumas delas ao dar exato limite a determinada conduta”.

⁶³² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7ª Turma). Recurso de Revista nº 1099001420075150006. Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão. DJ: 11/10/2017. **Jusbrasil**, 2017. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/514427654/recurso-de-revista-rr-1099001420075150006/inteiro-teor-514427673?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

⁶³³ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2002, p. 215.

⁶³⁴ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2005, p. 379.

⁶³⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTR, 2016.

⁶³⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

⁶³⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

⁶³⁸ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2002, p. 216.

⁶³⁹ CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 36. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 435.

A (iii) negociação habitual consiste na “prática reiterada de atos de comércio praticados pelo empregado em concorrência com a atividade econômica desenvolvida pelo empregador, salvo se houver autorização deste”⁶⁴⁰.

A (iv) condenação criminal do empregado, transitada em julgada, também é hipótese de justa causa, caso não haja suspensão da execução da pena⁶⁴¹. De acordo com Dorval Lacerda⁶⁴², a hipótese incide em razão da “impossibilidade da continuidade da relação, pela falta física de um dos contratantes, o empregado, para quem o contrato de trabalho é *intuitu personae*”.

A (v) desídia é compreendida como a falta culposa ligada à negligência⁶⁴³, caracterizando-se “pelo desleixo, pela má vontade, pela incúria, pela falta de zelo ou de interesse no exercício de suas funções”⁶⁴⁴. José Augusto Rodrigues Pinto⁶⁴⁵ pondera que a desídia consiste em falta contratual geralmente leve, que se torna relevante pela repetição, “embora possa concentrar toda sua malignidade para a relação de emprego em um só ato, a depender das consequências que provoque”.

A (vi) embriaguez habitual ou em serviço é a justa causa aplicável no caso de consumo de álcool ou tóxicos⁶⁴⁶. Essa hipótese de justa causa pode se configurar de duas formas: pela embriaguez habitual fora do serviço que, no entanto, repercute no ambiente de trabalho e pela embriaguez no serviço, que pode se concretizar em um só ato de apresentação do empregado embriagado no serviço⁶⁴⁷.

A (vii) violação de segredo da empresa ocorre quando o empregado “divulga marcas e

⁶⁴⁰ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 622.

⁶⁴¹ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho: sujeitos e institutos do direito individual**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2003.

⁶⁴² LACERDA, Dorval. **A Falta Grave no Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Ed. Trabalhistas, 1964, p. 150.

⁶⁴³ CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 36. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 437.

⁶⁴⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTR, 2016, p. 587.

⁶⁴⁵ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho: sujeitos e institutos do direito individual**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2003, p. 522.

⁶⁴⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

⁶⁴⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

patentes, fórmulas do empregador, sem seu consentimento, o que não deveria ser tornado público, configurando prejuízo àquele”⁶⁴⁸.

A falta grave por (viii.a) indisciplina está relacionada à “insubmissão voluntária e individual a uma ordem exarada por superior hierárquico ou às normas que regulam a disciplina interna do estabelecimento”⁶⁴⁹. Enquanto a (viii.b) insubordinação está relacionada à “insubmissão tendo por fim subverter aquela ordem ou aquelas normas”⁶⁵⁰. Parte da doutrina distingue a indisciplina da insubordinação determinando que a indisciplina consiste no descumprimento de ordens gerais pelo empregador de forma impessoal aos seus empregados e a insubordinação consiste na não observância de ordem pessoal, endereçada a determinado empregado ou grupo de empregados⁶⁵¹.

O (ix) abandono de emprego consiste no decurso de um prazo sem comparecimento do empregado ao serviço, sendo necessária a intenção manifesta do empregado de extinguir a relação de emprego⁶⁵².

A justa causa por (x) ato lesivo à honra ou boa fama incide no caso do empregado que fere a honra e boa fama do empregador, superiores hierárquicos ou qualquer outra pessoa, exceto se estiver agindo em legítima defesa, própria ou de outrem⁶⁵³.

O empregado também pode ser dispensado por proferir (xi) ofensas físicas contra o empregador, seus superiores hierárquicos ou qualquer outra pessoa no local de trabalho ou em relação com o serviço, exceto se estiver agindo em legítima defesa, própria ou de outrem⁶⁵⁴.

A prática de (xii) jogos de azar também é hipótese de dispensa por justa causa, sendo conceituados como “aqueles em que o resultado dependa, não da conduta do jogador, mas

⁶⁴⁸ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2005, p. 384.

⁶⁴⁹ SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 341.

⁶⁵⁰ SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 341.

⁶⁵¹ CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 36. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

⁶⁵² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011.

⁶⁵³ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

⁶⁵⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

de motivos alheios à sua vontade, ou seja, do fator sorte”⁶⁵⁵.

Além disso, é possível a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador no caso de (xiii) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado e (xiv) prática de atos atentatórios à segurança nacional, como terrorismo e malversação da coisa pública, devidamente comprovados por inquérito administrativo⁶⁵⁶.

Importante mencionar que, além das hipóteses de justa causa estabelecidas no artigo 482 da CLT, há outras figuras de justa causa espalhadas pela legislação⁶⁵⁷.

5.2.3.2.2 Corrupção e justa causa

Deve ser feita uma análise casuística para indicar se e em qual hipótese de justa causa incide a conduta do empregado envolvido no ato de corrupção. Foi preestabelecido que o conceito de corrupção adotado nesta dissertação, para fins metodológicos, consiste no uso indevido de atribuições para obtenção de benefícios privados. Trata-se de ampla definição de corrupção, que abarca corrupção pública e privada, consistindo em ato que prejudica não apenas a regular gestão da coisa pública, como também o livre desenvolvimento e a transparência da atividade econômica privada. É o “abuso de poder confiado a alguém para obtenção de ganho privado”⁶⁵⁸.

No entanto, caso o ato do empregado configure hipótese de justa causa, embora, no caso concreto, não seja possível precisamente indicar em qual alínea se enquadraria a conduta, entende-se que o contexto do uso indevido de atribuições para obtenção de benefícios privados poderia configurar mau procedimento, sem prejuízo do enquadramento em outras alíneas. Deve-se mencionar que o mau procedimento consiste em hipótese genérica⁶⁵⁹, aplicável ao empregado que se conduz de “modo conflitante com as normas disciplinares do

⁶⁵⁵ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2002, p. 223.

⁶⁵⁶ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

⁶⁵⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011.

⁶⁵⁸ TRANSPARÊNCIA INTERNACIONAL. **Perguntas Frequentes**: O que é corrupção?. Disponível em: <<https://transparenciainternacional.org.br/quem-somos/perguntas-frequentes/>>. Acesso em: 01 jul. 2019.

⁶⁵⁹ GIGLIO, Wagner D. **Justa Causa**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 1996.

emprego”⁶⁶⁰. Trata-se de comportamento irregular do empregado, em desconformidade com as normas⁶⁶¹, de modo que se torna impraticável a continuidade da relação empregatícia⁶⁶².

Afinal, de acordo com Dallegrave Neto e Vianna⁶⁶³, o mau procedimento consiste na “figura mais ampla do elenco legal, caracterizado por qualquer forma de comportamento que afete o bom ambiente de trabalho”.

Importante ponderar, ainda, que “não é exigível do empregador o rigor técnico da tipificação legal da falta”, de modo que basta “o conhecimento do empregado quanto aos motivos da penalidade”, conforme entendimento jurisprudencial⁶⁶⁴. No que tange a isso, o TST⁶⁶⁵ se posiciona ao declarar que a “ausência de especificação dos motivos do ato faltoso na carta de demissão não invalida a dispensa”, sendo necessário que o empregado tenha conhecimento da imputação que lhe é atribuída.

Além disso, entende a jurisprudência⁶⁶⁶ que o “o erro na tipificação da falta cometida pelo empregado não inviabiliza o ato de dispensa por justa causa, haja vista que compete ao julgador a subsunção da lei ao objeto da lide”.

⁶⁶⁰ MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2003, p. 381 e 382.

⁶⁶¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: LTr, 2003.

⁶⁶² FURTADO, Emmanuel Teófilo. **Terminação do contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 1997.

⁶⁶³ DALLEGRAVE NETO, José; VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Rescisão do contrato de trabalho: doutrina e prática**. São Paulo: LTr, 2001, p. 50 e 51.

⁶⁶⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (12ª Região). Recurso Ordinário nº 0000879-97.2017.5.12.0051. Relator: Mirna Uliano Bertoldi. DJ: 04/07/2019. **Jusbrasil**, 2019. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/processos/161115462/processo-n-0000879-9720175120051-do-trt-12>>. Acesso em: 20 out. 2019.

⁶⁶⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR nº 111932720155010521. Relator: José Roberto Freire Pimenta. DJ: 16/05/2019. **Jusbrasil**, 2019. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/710072961/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-111932720155010521/inteiro-teor-710072981?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 20 out. 2019.

Ainda, nesse sentido: BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR nº 10014434620175020016. Relator: José Roberto Freire Pimenta. DJ: 30/05/2019. **Jusbrasil**, 2019. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/716162575/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-10014434620175020016/inteiro-teor-716162595?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 20 out. 2019; BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2ª Turma). AIRR nº 104833620155030073. Relator: José Roberto Freire Pimenta. DJ: 31/05/2017. **Jusbrasil**, 2017. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/465710137/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-104833620155030073/inteiro-teor-465710157?ref=serp>>. Acesso em: 20 out. 2019.

⁶⁶⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (17ª Região). Recurso Ordinário nº 0004100-10.2012.5.17.0121. Relator: Ana Paula Tauceda Branco. DJ: 25/09/2012. **Jusbrasil**, 2012. Disponível em: <<https://trt-17.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/419081485/recurso-ordinario-ro-41001020125170121/inteiro-teor-419081492?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 20 set. 2019.

Dessa forma, é indispensável que o empregado tenha ciência inequívoca do fato ou do motivo que ensejou sua dispensa por justa causa. Não se exige, contudo, rigor técnico do empregador na tipificação legal da falta grave, visto que, embora o rol do artigo 482 da CLT seja taxativo, as hipóteses legais são genéricas, de modo que até mesmo jurisprudência e doutrina oscilam em relação a certas definições.

5.2.3.2.3 Requisitos da justa causa e investigações internas

Seja qual for a hipótese de justa causa, a doutrina⁶⁶⁷ estabelece que a aplicação de sanção disciplinar pelo empregador deve observar determinados requisitos, quais sejam: (i) proporcionalidade entre a punição e a falta cometida; (ii) limitação temporal da suspensão, que não poderá exceder 30 dias; (iii) *non bis in idem*, de modo que é vedado ao empregador a aplicação de duas penalidades para a mesma falta; (iv) presunção de inocência do empregado⁶⁶⁸; (v) vedação à aplicação de multa ao empregado (exceto previsão legal expressa) ou à condição menos benéfica, como rebaixamento funcional, transferência ou redução salarial como forma de punição; (vi) perdão tácito caso a falta praticada pelo empregado não seja punida; (vii) imediatidade; (viii) adstrição à sanção aplicada, que não poderá ser substituída ou modificada após sua aplicação; (ix) pertinência da causa, de modo que deve haver nexo causal entre a falta e a sanção aplicada; e (x) não discriminação, considerando que, para faltas iguais, devem ser aplicadas as mesmas sanções.

O imediatismo da punição, segundo Wagner Giglio⁶⁶⁹, consiste na necessidade de que a “a falta determinante da punição seja atual, sob pena de se lhe negar valor, considerando-a, por uma presunção comum, perdoadada, caso não tenha sido punida imediatamente após ter chegado ao conhecimento da direção da empresa”.

⁶⁶⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

⁶⁶⁸ Nesse sentido, a jurisprudência estabelece que “a presunção de inocência, enquanto direito humano (arts. 8º do Pacto de San José da Costa Rica e 14 do Pacto Internacional de Direitos Cívicos e Políticos de 1966) não está ligada exclusivamente ao âmbito penal, revelando-se inquestionável sua aplicação também na seara do poder empregatício disciplinar, à luz da interpretação expansiva e da eficácia horizontal dos direitos fundamentais (art. 5º, §§ 1º e 2º, da CF)”. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). Recurso Ordinário nº 00011019120135020016. Relator: Maria Isabel Cueva Moraes. DJ: 04/09/2015. **Jusbrasil**, 2015. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/311978746/recurso-ordinario-ro-11019120135020016-sp-00011019120135020016-a28/inteiro-teor-311978757?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

⁶⁶⁹ GIGLIO, Wagner D. **Justa Causa**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 1996, p. 20.

A regra da imediatidade não possui previsão legal, tampouco delimitação de prazo razoável em lei, consistindo em uma construção doutrinária⁶⁷⁰. Com isso, em razão do imediatismo, se a empresa constatar que o empregado cometeu ato ilícito e, no entanto, não aplicar a punição quando teve conhecimento do ato, há presunção de perdão tácito, hipótese em que, independentemente da gravidade da conduta, não poderia o empregado ser dispensado por justa causa.

A legislação não estipula um prazo para definir o imediatismo da punição, de modo que é uma ponderação a ser feita no caso concreto, levando-se em consideração a razoabilidade e a complexidade do caso. Nesse contexto, cada vez mais tem se reconhecido a necessidade de observância da imediatidade com certa relativização; mesmo porque, conforme Cabanellas⁶⁷¹, imediatamente não significa no mesmo instante, mas de forma subsequente.

Afinal, no “interesse do próprio empregado, não há como negar ao empregador o direito de refletir antes de agir, tanto mais quando, como se disse, a falta deve ser apreciada *in concreto*”⁶⁷².

Com isso, o prazo para “verificação preliminar da gravidade da falta não pode ser estabelecido rigidamente. Varia em cada caso, dependendo, inclusive, das dimensões e do grau de complexidade da organização interna de cada empresa”⁶⁷³. Nesse mesmo sentido, Wagner Giglio⁶⁷⁴ acrescenta que o prazo para verificação da gravidade da falta também depende do cuidado devotado à sua apuração.

Não é outro o entendimento do TST⁶⁷⁵, que compreende ser mitigável a imediatidade em

⁶⁷⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011.

⁶⁷¹ CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Cidade do México: Bibliografía Omeba, 1968. v. 2.

⁶⁷² MARANHÃO, Délio; SUSSEKIND, Arnaldo; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 576. v. 1.

⁶⁷³ MARANHÃO, Délio; SUSSEKIND, Arnaldo; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 576. v. 1.

⁶⁷⁴ GIGLIO, Wagner D. **Justa Causa**. 7. ed. São Paulo: Saraiva 2000, p. 22 e 23.

⁶⁷⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Subseção I Especializada em Dissídios Individuais). E-ED-ARR nº 921004120085090026. Relator: José Roberto Freire Pimenta. DJ: 29/08/2019. **Jusbrasil**, 2019. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/753771419/embargos-declaratorios-e-ed-arr-921004120085090026/inteiro-teor-753771439?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

situações envolvendo empresa de grande porte e com complexa estrutura organizacional. No casos, o reclamante pleiteava a reversão da dispensa por justa causa de empregado do Banco do Brasil S.A., sob alegação de que teria decorrido longo período de tempo durante a investigação interna para apuração de ato de improbidade⁶⁷⁶.

O TST ponderou que não havia, no Regulamento Interno ou nas normas internas da empresa, prazo fixado para conclusão do procedimento investigativo e que o perdão tácito, apto a descaracterizar a dispensa por justa causa, ocorre quando o empregador tem conhecimento do ato faltoso pelo empregado, mas não demonstra interesse em apurá-lo⁶⁷⁷.

Dessa forma, como o banco instaurou procedimento investigativo para apuração da infração, o prazo de 9 meses para a tomada de decisão pelo setor responsável, após o recebimento do inquérito, foi considerado razoável, “pois em curso processo para embasar a formação do convencimento do setor competente sobre a medida mais correta e justa a ser tomada, velando pela cautela necessária inerente a esse tipo de decisão em grandes empresas”⁶⁷⁸.

Outro importante aspecto a ser levado em consideração para dispensar o empregado por justa causa é se a empresa fez ou não o reporte voluntário do ato de corrupção às autoridades, o chamado *disclosure*. Se a empresa não tiver feito o *disclosure* do ato lesivo para as autoridades, dispensar o empregado por justa causa, muito provavelmente, vai expor sua ocorrência ao mercado e às autoridades. Nesse caso, a opção mais estratégica seria dispensar o empregado sem justa causa.

As especificidades de cada caso devem ser analisadas para não gerar uma exposição

⁶⁷⁶ O reclamante provocou o ato de improbidade contra seu empregador, o qual foi detectado em 15/07/2005, sendo que o procedimento interno foi concluído em 03/11/2005 e encaminhado para o Gerente da Divisão da empresa em Brasília em 14/11/2005, com aplicação da dispensa por justa causa por esse órgão em 14/08/2006. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Subseção I Especializada em Dissídios Individuais). E-ED-ARR nº 921004120085090026. Relator: José Roberto Freire Pimenta. DJ: 29/08/2019. **Jusbrasil**, 2019. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/753771419/embargos-declaratorios-e-ed-arr-921004120085090026/inteiro-teor-753771439?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

⁶⁷⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Subseção I Especializada em Dissídios Individuais). E-ED-ARR nº 921004120085090026. Relator: José Roberto Freire Pimenta. DJ: 29/08/2019. **Jusbrasil**, 2019. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/753771419/embargos-declaratorios-e-ed-arr-921004120085090026/inteiro-teor-753771439?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

⁶⁷⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Subseção I Especializada em Dissídios Individuais). E-ED-ARR nº 921004120085090026. Relator: José Roberto Freire Pimenta. DJ: 29/08/2019. **Jusbrasil**, 2019. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/753771419/embargos-declaratorios-e-ed-arr-921004120085090026/inteiro-teor-753771439?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

involuntária da empresa a prejuízos econômicos, jurídicos e reputacionais.

5.2.3.3 Resilição unilateral pelo empregador

Caso a empresa analise as circunstâncias do caso concreto e identifique que não se trata de hipótese de justa causa ou opte pela adoção de uma postura mais conservadora, poderá extinguir o contrato de trabalho do empregado suspeito de participação no ato ilícito, a chamada dispensa do empregado sem justa causa⁶⁷⁹, ainda que não tenha finalizado a investigação interna.

De modo geral e salvo as limitações previstas em lei⁶⁸⁰, a jurisprudência reconhece que o empregador possui o direito potestativo⁶⁸¹ de dispensar o empregado sem motivação, consistindo na manifestação do direito de resilição do contrato por parte do empregador⁶⁸². Por isso, afirma-se que a dispensa sem motivação “supõe o reconhecimento de um poder arbitrário do empregador, de pôr fim ao vínculo empregatício quando mais lhe convenha”⁶⁸³.

Dessa forma, a dispensa do empregado consiste no “ato pelo qual um dos contratantes do contrato de trabalho – o empregador – exerce o direito potestativo de extinguir a relação jurídica que os ligava”⁶⁸⁴. Observe-se que a dispensa do empregado apenas pode ocorrer nos contratos de trabalho por prazo indeterminado, por se tratar de ato que traduz o exercício de um direito⁶⁸⁵.

Não é reconhecido caráter disciplinar à dispensa sem justa causa, sendo abordada como “meio jurídico de pôr fim a um contrato ou relação de trabalho. Portanto, não constitui pena

⁶⁷⁹ MARANHÃO, Délio; SUSSEKIND, Arnaldo; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005. v. 1.

⁶⁸⁰ De acordo com Luciano Martinez, a “resilição comporta importantes limitações, sendo certo que não se pode falar em resilição patronal de contratos de emprego que estejam suspensos ou garantidos pela estabilidade”. MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 707.

⁶⁸¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTR, 2016.

⁶⁸² MARANHÃO, Délio; SUSSEKIND, Arnaldo; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005. v. 1.

⁶⁸³ MAGANO, Octavio Bueno. **Do poder diretivo na empresa**. São Paulo: Saraiva, 1982, p. 168.

⁶⁸⁴ MARANHÃO, Délio; SUSSEKIND, Arnaldo; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 566. v. 1.

⁶⁸⁵ MARANHÃO, Délio; SUSSEKIND, Arnaldo; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005. v. 1.

ou sanção disciplinar”⁶⁸⁶. Trata-se apenas de “atuação da cláusula resolutória, inerente a todo contrato bilateral”⁶⁸⁷, já que, se fosse considerada sanção disciplinar, o término do contrato de trabalho por iniciativa do empregado também se configuraria como sanção aplicada ao empregador.

Com isso, o empregador poderá dispensar o empregado sem justa causa, ainda que não tenha prova suficiente de sua participação no ato que está sendo investigado.

Por fim, as circunstâncias a serem avaliadas para remediar a situação e as medidas que serão adotadas em relação aos envolvidos dependem do caso concreto, dos sujeitos, da estratégia da empresa e das obrigações legais a que está sujeita. De qualquer forma, quando a empresa for adotar determinada medida em relação a um empregado suspeito de participação em ato de corrupção, deve atentar para equalizar a confidencialidade da investigação, a preservação do seu regular andamento e o direito de seus empregados.

⁶⁸⁶ KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Buenos Aires: Depalma, 1955, p. 488.

⁶⁸⁷ MAGANO, Octavio Bueno. **Do poder diretivo na empresa**. São Paulo: Saraiva, 1982, p. 170.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A corrupção, assim compreendida como o abuso de poder para obtenção de benefícios privados, embora tenha sofrido mudanças ao longo do tempo, esteve enraizada na consolidação do Estado brasileiro. Por essa razão, o desenvolvimento de instrumentos normativos de combate à corrupção no Brasil consiste em importante fenômeno na conjuntura mundial de globalização, independência econômica e integração entre os países.

Dentre esses instrumentos de combate à corrupção, está a Lei Anticorrupção Empresarial (Lei nº 12.846/13), importante marco para responsabilização empresarial pela prática de atos lesivos à administração pública nacional ou estrangeira.

Com efeito, além de demandar que seus empregados ajam de forma ética, a empresa deve figurar como protagonista na disseminação de uma cultura ética empresarial. A boa-fé e a lealdade contratuais devem nortear a conduta do empregado e do empregador durante o desempenho de suas obrigações contratuais. Trata-se do dever de ética corporativa estabelecido entre as partes, de modo que devem se abster de praticar atos ilícitos. Neste contexto, a ética empresarial é concebida como importante instrumento de governança e de prevenção à corrupção.

Como sistema, o ordenamento jurídico deve ser compreendido e estudado em seu conjunto. Portanto, considerando que o ato de corrupção comumente envolve cenário e sujeitos do Direito do Trabalho, o advento da Lei nº 12.846/13 trouxe repercussões para as relações trabalhistas. Três importantes aspectos da Lei Anticorrupção Empresarial se destacam neste cenário: (i) a responsabilização objetiva de pessoas jurídicas; (ii) os programas de integridade como fator mitigador de punição e (iii) os acordos de leniência. Tais aspectos representam um novo olhar para o Direito do Trabalho, alavancando a necessidade de uma atitude mais proativa das empresas nas relações com seus empregados.

A opção do legislador pela responsabilização objetiva da empresa pelos atos lesivos previstos na Lei nº 12.846/13, ou seja, independentemente da comprovação de dolo ou de culpa do agente, acarretou a necessidade de revisão da óptica, comumente adotada pelas empresas, de se colocar em situação de abstenção ou cegueira em relação às ações de seus

empregados. Além disso, com a responsabilização da empresa por atos praticados em seu interesse ou em seu benefício por pessoas a ela vinculadas, faz-se necessária a adoção de uma postura mais ativa e menos passiva por parte das empresas, sendo fundamental a adoção de medidas para evitar a prática de atos lesivos por seus empregados, com a implementação de um programa de integridade, de fato, efetivo.

Por serem os empregados responsáveis pela exteriorização da vontade da pessoa jurídica, devem ser eles destinatários dos programas de integridade empresarial. No contexto interno da empresa, a preocupação deve ser com a implementação do programa de integridade e a consolidação de um ambiente de ética corporativa. Com efeito, é de fundamental importância que os empregados sejam treinados e comunicados em relação ao programa de integridade empresarial e que os novos empregados estejam alinhados com os valores adotados pela empresa.

Nesse contexto, antes da contratação do empregado, a empresa pode conduzir análises do histórico profissional e técnico do candidato, desde que esteja em consonância com a legislação e não ocorra de forma discriminatória. Além disso, em alinhamento com a jurisprudência do TST, a empresa poderia solicitar histórico criminal de candidatos à vaga de emprego desde que a conduta esteja amparada em expressa previsão legal ou se justifique em razão da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido. É recomendável que o procedimento de contratação esteja previsto nas políticas e nos procedimentos internos da empresa.

Em relação à possibilidade de celebração de acordo de leniência no âmbito da Lei nº 12.846/13, considerando que o instituto não beneficia pessoas físicas, mas apenas pessoas jurídicas, a empresa leniente poderá indicar outras pessoas jurídicas ou físicas envolvidas na prática do ato lesivo. A depender do contexto, essa configuração poderia não ser factível na prática, caso, por exemplo, empregados envolvidos em condutas objeto de leniência ainda tenham vínculo com a empresa. Na prática, tem-se observado uma interpretação sistemática do ordenamento jurídico brasileiro no intuito de trazer para o âmbito dos acordos de leniência da Lei nº 12.846/13 os empregados ou ex-empregados do colaborador, evitando inconsistências em relação aos interesses em jogo com a celebração do acordo.

Outro aspecto relevante para o Direito do Trabalho consiste nas repercussões que os

elementos que compõem um programa de integridade efetivo podem gerar para as relações trabalhistas. Dentre eles, destacam-se os limites ao poder diretivo do empregador, a correlação entre código de ética e responsabilidade empresarial, o direito do empregado a comunicação e treinamento e a importância do canal de denúncia no contexto de identificação de eventuais desvios.

Para que um programa de integridade seja considerado efetivo, é necessário que a empresa tenha mecanismos para detectar e apurar eventuais problemas e desvios de *compliance* anticorrupção. Tanto durante a condução quanto após a conclusão das investigações internas, o empregador deve ficar atento para não incorrer em violação aos direitos de seus empregados ou expor a imagem da empresa. Para tanto, deve observar os limites ao direito à intimidade de seus empregados e, dependendo do caso concreto, afastar o empregado suspeito de participação no ato lesivo.

Com a identificação do contexto e dos envolvidos no ato lesivo, o empregador deve avaliar a medida disciplinar aplicável, além das consequências que podem advir da sua aplicação para a própria empresa. Muitas vezes, a aplicação de uma dispensa por justa causa, por exemplo, pode gerar prejuízos reputacionais e econômicos para a empresa, ao expor a ocorrência do ato lesivo ao mercado. Ademais, caso a empresa não tenha feito o reporte voluntário da ocorrência do ato lesivo às autoridades, a aplicação de sanção disciplinar, com a consequente exposição dos seus motivos, poderá expor as alegações que estão sendo objeto de investigação às autoridades públicas, direcionando os holofotes para a empresa.

A empresa, além de implementar um programa de integridade efetivo e se preocupar com seu enraizamento na cultura empresarial, deve observar os direitos de seus empregados. Afinal, ética empresarial depende da atuação da organização como um todo, não sendo possível compreender as práticas da empresa dissociadas umas das outras. Integridade e transparência são os pressupostos para efetivação da responsabilidade social empresarial.

Os valores que a empresa pretende que seus empregados observem devem ser os valores propagados por aquela organização. A dimensão ética depende das ações e dos valores que emanam da empresa, os quais, por sua vez, dependem dos sujeitos que a representam, daí a importância de consolidação de um ambiente de trabalho livre de corrupção.

REFERÊNCIAS

ABRAMOWITZ, Elkan; BOHRER, Barry A. Conscious Avoidance: A Substitute for Actual Knowledge? **New York Law Journal**, New York, vol. 237, 2007. Disponível em: <https://www.maglaw.com/publications/articles/2007-05-01-conscious-avoidance-a-substitute-for-actual-knowledge/_res/id=Attachments/index=0/>. Acesso em: 10 jul. 2018.

ACKERMAN, Mario E. ¿Qué, por qué y cuándo se suspende? In: Ojeda, Raúl Horacio. **Revista De Derecho Laboral: Las Suspensiones En El Contrato De Trabajo**. Tomo: 2003/1. Santa Fe, mar. 2003.

ADEODATO, João Maurício. **Filosofia do direito: uma crítica à verdade na ética e na ciência** (em contraposição à ontologia de Nicolai Hartmann). 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2005.

ALLES, Luis. Ética a Partir dos Paradigmas. In: RUEDELL, Aloísio et al. (Orgs.). **Filosofia e ética**. Rio Grande do Sul: Editora Unijuí, 2014. Disponível em: <http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/3222/EaD_Filosofia_%C3%89tica.pdf?sequence=1>. Acesso em: 10 abr. 2018.

ALVIM, Agostinho. **Da inexecução das obrigações e suas consequências**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1972.

ANDRADE, Vasco de. **Atos unilaterais do contrato de trabalho**. São Paulo: Departamento Estadual do Trabalho, 1943.

ARAÚJO, Francisco Rossal de. **A boa-fé no contrato de emprego**. São Paulo: LTr, 1996.

ARAÚJO, Marcelo Barreto de. **Comentários à Lei 12.846/2013: diretivas sobre o programa de compliance**. Rio de Janeiro: Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo, 2016.

ARGENTINA. **Cámara de Apelación en lo Laboral** (Sala II). Expte. Nro. 146/06. Jueces: Lucía ASEFF - Celestina BUGNI DE BASUALDO - Roxana MAMBELLI. Año de causa: 2006. Resolución N°: 36. Cita: 456/14. Disponível em: <<http://bdjcamara.justiciasantafe.gov.ar/index.php?pg=bus&m=busqueda&c=busqueda&a=get&id=459>>. Acesso em: 10 set. 2019.

ARGENTINA. **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo**. Sala/Juzgado: VIII. Fecha: 26/05/2014. Cita: MJ-JU-M-87050-AR MJJ87050. Disponível em:

<<https://aldiaargentina.microjuris.com/2014/09/10/ante-una-investigacion-del-empleador-el-trabajador-debe-hacer-su-descargo-previo-a-considerarse-despedido-intempestivamente/>>. Acesso em: 20 set. 2019.

ARISTÓTELES. **A Política**. São Paulo: Editora Ícone, 2007.

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Trad. Leonel Vallandro e Gerd Bornheim da versão inglesa de W.D. Ross. 4. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1991. v. 2.

ARISTÓTELES. **Poética**. Trad., comentários e índices de Eudoro de Souza. 4. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1991. v. 2.

AZEVEDO, Álvaro Villaça. **Teoria geral das obrigações e responsabilidade civil**. 12. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2011.

BALTAZAR JÚNIOR, José Paulo. **Crimes Federais**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

BARACAT, Eduardo Milléo. **A boa-fé no direito individual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTR, 2016.

BAUMAN, Zygmunt. **Vida Líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2007.

BELMONTE, Alexandre Agra. **O Monitoramento da Correspondência Eletrônica nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

BENACCHIO, Marcelo. A função punitiva da responsabilidade civil no Código Civil. In: LOTUFO, Renan; NANNI, Giovanni Ettore; MARTINS, Fernando Rodrigues (Coords.). **Temas relevantes do direito civil contemporâneo: reflexões sobre os 10 anos do Código Civil**. São Paulo: Atlas, 2012.

BERGAMO, Mônica. Ex-vice-presidente da Camargo Corrêa tem prisão preventiva decretada. **Folha de São Paulo**, 20. mar. 2018. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/colunas/monicabergamo/2018/03/ex-vice-presidente-da-camargo-correia-tem-prisao-preventiva-decretada.shtml>>. Acesso em: 15 jan. 2019.

BEVILÁQUA, Clóvis. **Código Civil anotado**. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1916. v. 4.

BITENCOURT, Cezar Roberto. **Tratado de Direito Penal**: parte especial 5: crimes contra a administração pública e crimes praticados por prefeitos. 10. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2016.

BITTENCOURT, Sidney. **Comentários à Lei Anticorrupção**: Lei 12.846 de 01.08.2013. E-book baseado na 1. ed. Impressa. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014.

BORJAS, George J. **Economia do trabalho**. 5. ed. Porto Alegre: AMGH, 2012.

BOSTON, William. Volkswagen Suspends More Employees. **The Wall Street Journal**, out. 2015. Disponível em: <<https://www.wsj.com/articles/volkswagen-widens-suspensions-in-emissions-scandal-1445791586>>. Acesso em: 15 set. 2019.

BRASIL. Conselho Administrativo de Defesa Econômica – CADE. **Perguntas sobre infrações à ordem econômica**. 29 jun. 2018. Disponível em: <<http://www.cade.gov.br/servicos/perguntas-frequentes/perguntas-sobre-infracoes-a-ordem-economica>>. Acesso em: 15 out. 2018.

BRASIL. Constituição (1946). **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro, 1946. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm>. Acesso em: 22 mai. 2016.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição [da] República Federativa do Brasil**. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 20 mar. 2018.

BRASIL. Controladoria-Geral da União – CGU. CGU e AGU assinam acordo de leniência com as agências MullenLowe e FCB Brasil. **Notícias**, abr. 2018. Disponível em: <<http://www.cgu.gov.br/noticias/2018/04/cgu-e-agu-assinam-acordo-de-leniencia-com-as-agencias-mullenlowe-e-fcb-brasil>>. Acesso em: 28 set. 2018.

BRASIL. Controladoria-Geral da União – CGU. **Acordo de Leniência**. Disponível em: <<http://www.cgu.gov.br/assuntos/responsabilizacao-de-empresas/lei-anticorruptcao/acordo-leniencia>>. Acesso em: 05 out. 2019.

BRASIL. Controladoria-Geral da União – CGU. **Programa de Integridade**: Diretrizes para Empresas Privadas. Brasília, set. 2015. Disponível em:

<<http://www.cgu.gov.br/Publicacoes/etica-e-integridade/arquivos/programa-de-integridade-diretrizes-para-empresas-privadas.pdf>>. Acesso em: 23 jan. 2019.

BRASIL. Controladoria-Geral da União – CGU. **Convenção da OCDE Contra o Suborno Transnacional**. Brasília, 2016. Disponível em: <<http://www.cgu.gov.br/assuntos/articulacao-internacional/convencao-da-ocde/arquivos/cartilha-ocde-2016.pdf>>. Acesso em: 08 jan. 2018.

BRASIL. Controladoria-Geral da União – CGU. **Convenção da ONU contra a corrupção**. 2014. Disponível em: <<http://www.cgu.gov.br/sobre/perguntas-frequentes/articulacao-internacional/convencao-da-onu>>. Acesso em: 08 jan. 2018.

BRASIL. Decreto nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Rio de Janeiro, 08 dez. 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm>. Acesso em: 16 jun. 2018.

BRASIL. Decreto nº 3.678, de 30 de novembro de 2000. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 01 dez. 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3678.htm>. Acesso em: 08 jan. 2018.

BRASIL. Decreto nº 5.687, de 31 de janeiro de 2006. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 31 jan. 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5687.htm>. Acesso em: 08 jan. 2018.

BRASIL. Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 18 mar. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm>. Acesso em: 21 jun. 2019.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Rio de Janeiro, RJ, 09 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 08 jan. 2018.

BRASIL. Justiça Federal - Seção Judiciária do Paraná. 13ª Vara Federal de Curitiba. **Petição n. 5020175-34.2017.4.04.7000/PR**. Requerente: Ministério Público Federal. Requerido: Odebrecht S/A. Disponível em: <<https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/wp-content/uploads/sites/41/2017/05/homologacao-acordo-odebrecht.pdf>>. Acesso em: 27 nov. 2018.

BRASIL. Justiça Federal. 13ª Vara Federal Criminal de Curitiba. **Sentença – Ação Penal – Processo nº 5083258-29.2014.404.7000**. 20 jul. 2015. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/sentenca-camargo-correa.pdf>>. Acesso em: 15 jan. 2019.

BRASIL. Lei nº 8.429, de 02 de junho de 1992. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 03 jun. 1992. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18429.htm>. Acesso em: 10 jun. 2018.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 10 jan. 2018.

BRASIL. Lei nº 12.529, de 30 de novembro de 2011. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 02 dez. 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112529.htm>. Acesso em: 10 jan. 2018.

BRASIL. Lei nº 12.846, de 01 de agosto de 2013. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 02 ago. 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm>. Acesso em: 10 jan. 2018.

BRASIL. Lei nº 12.850, de 02 de agosto de 2013. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 05 ago. 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112850.htm>. Acesso em: 10 jan. 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho – Secretaria de Inspeção do Trabalho. **Perguntas e respostas sobre discriminação no trabalho**. Brasília, 2018. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/manuais/Discriminacao_no_Trabalho.pdf>. Acesso em: 05 set. 2019.

BRASIL. Ministério Público Federal – Procuradoria da República do Paraná – Força Tarefa Operação Lava Jato – Processo 5016683-68-2016.4.04.7000/PR. **Termo de Leniência** – entre Ministério Público Federal e Andrade Gutierrez Investimentos em Engenharia S/A já. 2016. Disponível em: <<https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/wp-content/uploads/sites/41/2016/05/acordolenienciaandrade.pdf>>. Acesso em: 01 nov. 2018.

BRASIL. Ministério Público Federal – Procuradoria da República do Paraná – Força Tarefa Operação Lava Jato. **Termo de Acordo de Leniência** - entre Ministério Público Federal e Odebrecht S/A. 01 dez. 2016. Disponível em: <<https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto->

macedo/wp-content/uploads/sites/41/2017/01/Leniência-Odebrecht.pdf>. Acesso em: 01 nov. 2018.

BRASIL. Ministério Público Federal – Procuradoria da República no Distrito Federal. Inquérito Policial – nº 0681/2015; Relatório de Análise – nº 18/2016 COGER/MF; Relatório de Análise – nº 07/2017 COGER/MF. **Denúncia Operação Zelotes**. Brasília, 06 jul. 2017. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/df/sala-de-imprensa/docs/acao-penal-zelotes-boston>>. Acesso em: 05 jan. 2019.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Agravo em Recurso Especial nº 1111026 SP 2017/0134341-4. Relator: Ministro Sebastião Reis Júnior. DJ: 23/06/2017. **Jusbrasil**, 2017. Disponível em: <<https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/471346090/agravo-em-recurso-especial-aresp-1111026-sp-2017-0134341-4/decisao-monocratica-471346116?ref=serp>>. Acesso em: 10 jun. 2019.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Agravo em Recurso Especial nº 983462 SC 2016/0243197-4. Relator: Relator: Ministro Felix Fischer. DJ: 07/03/2017. **Jusbrasil**, 2017. Disponível em: <<https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/442919217/agravo-em-recurso-especial-aresp-983462-sc-2016-0243197-4?ref=serp>>. Acesso em: 10 jun. 2019.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (Segunda Turma). REsp: 1115399 MT 2009/0096998-2. Relator: Ministro Herman Benjamin. DJ: 02/03/2010. **Jusbrasil**, 2010. Disponível em: <<https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19111718/recurso-especial-resp-1115399-mt-2009-0096998-2?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 788432 PR. Relator: Min. Dias Toffoli. DJ: 03/02/2014. **Jusbrasil**, 2014. Disponível em: <<https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24885781/recurso-extraordinario-re-788432-pr-stf?ref=serp>>. Acesso em: 10 jun. 2019.

BRASIL. Tribunal de Justiça de Goiás. Mandado de Segurança Criminal nº 00810350720198090000. Relator: Delintro Belo de Almeida Filho. DJ: 28/06/2019. **Jusbrasil**, 2019. Disponível em: <<https://tj-go.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/729288437/mandado-de-seguranca-criminal-810350720198090000?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Paraná. Apelação Criminal nº 6892526 PR 689252-6 (Acórdão). Relator: Rafael Vieira de Vasconcellos Pedroso. DJ: 18/10/2012. **Jusbrasil**, 2012. Disponível em: <<https://tj-pr.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/22568082/6892526-pr-689252-6-acordao-tjpr/inteiro-teor-22568083?ref=serp>>. Acesso em: 10 jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região – 2ª Turma). Recurso Ordinário nº 15198520105010202 RJ. Relator: Volia Bomfim Cassar. DJ: 22/05/2012. **Jusbrasil**, 2012. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24563039/recurso-ordinario-ro-15198520105010202-rj-trt-1?ref=serp>>. Acesso em: 10 jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). Recurso Ordinário nº 10002545820155020386. Relator: Jonas Santana de Brito. DJ: 11/05/2017. **Jusbrasil**, 2017. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/535671285/10002545820155020386-sp/inteiro-teor-535671295?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). Recurso Ordinário nº 00011019120135020016. Relator: Maria Isabel Cueva Moraes. DJ: 04/09/2015. **Jusbrasil**, 2015. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/311978746/recurso-ordinario-ro-11019120135020016-sp-00011019120135020016-a28/inteiro-teor-311978757?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região, 11ª Turma). Recurso Ordinário nº 10011273220175020372. Relator: Adriana Prado Lima. Data de Publicação: 08/05/2018. **Jusbrasil**, 2018. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/576320329/10011273220175020372-sp/inteiro-teor-576320372?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). Recurso Ordinário nº 350806 00997-2005-030-03-00-6. Relator: Luiz Otavio Linhares Renault. Data da Publicação: 13/05/2006. **Jusbrasil**, 2006. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129342393/recurso-ordinario-trabalhista-ro-350806-00997-2005-030-03-00-6?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). Recurso Ordinário nº 0000741-28.2013.5.03.0082. Relator: Convocada Maristela Iris S. Malheiros, Quinta Turma. DJ: 23/05/2014. **Jusbrasil**, 2014. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/122132298/recurso-ordinario-trabalhista-ro-741201308203008-0000741-2820135030082?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). Recurso Ordinário nº 1472005620095040261 RS 0147200-56.2009.5.04.0261. Relator: Raul Zoratto Sanvicente. DJ: 30/09/2011. **Jusbrasil**, 2011. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20527969/recurso-ordinario-ro-1472005620095040261-rs-0147200-5620095040261?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). Mandado de Segurança nº 00220003620155040000 RS 0022000-36.2015.5.04.0000. Relator: Alexandre Correa Da

Cruz. DJ: 10/12/2015, 1ª Seção de Dissídios Individuais. **Jusbrasil**, 2015. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/266511730/mandado-de-seguranca-ms-220003620155040000-rs-0022000-3620155040000/inteiro-teor-266511741?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 20 set. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (8ª Região). Recurso Ordinário nº 00008159820155080009. Relator: Georgenor de Sousa Franco Filho, 4ª Turma. DJ: 23/09/2016. **Jusbrasil**, 2016. Disponível em: <<https://trt-8.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/387575385/recurso-ordinario-ro-8159820155080009-0000815-9820155080009/inteiro-teor-387575413?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (8ª Região - Especializada II). Ação Anulatória de Cláusulas Convencionais nº 0000772-57.2016.5.08.0000. Relator: Graziela Leite Colares. Data de Publicação: 13/03/2017. **Jusbrasil**, 2017. Disponível em: <<https://trt-8.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/437752032/acao-anulatoria-de-clausulas-convencionais-aa-7725720165080000-0000772-5720165080000/inteiro-teor-437752037?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (10ª Região – 2ª Turma). Recurso Ordinário nº 01330-2007-014-10-00-5. Relator: João Amílcar. DJ: 15/05/2008.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (11ª Região). Recurso Ordinário nº 00001219120145110006. Relator: Ruth Barbosa Sampaio. DJ: 10/04/2015. **Jusbrasil**, 2016. Disponível em: <<https://trt-11.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/409321268/1219120145110006/inteiro-teor-409321275?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 20 set. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (12ª Região). Recurso Ordinário nº 0000879-97.2017.5.12.0051. Relator: Mirna Uliano Bertoldi. DJ: 04/07/2019. **Jusbrasil**, 2019. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/processos/161115462/processo-n-0000879-9720175120051-do-trt-12>>. Acesso em: 20 out. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (17ª Região). Recurso Ordinário nº 0004100-10.2012.5.17.0121. Relator: Ana Paula Tauceda Branco. DJ: 25/09/2012. **Jusbrasil**, 2012. Disponível em: <<https://trt-17.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/419081485/recurso-ordinario-ro-41001020125170121/inteiro-teor-419081492?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 20 set. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 1ª Região – Distrito Federal. **Processo: 0030134-34.2017.4.01.3400**. 10ª Vara Brasília. Autuação: 26 jul. 2017. Distribuição por dependência – 26 jul. 2017. Assunto da Petição: Crimes de Lavagem ou Ocultação de Bens Direitos ou Valores. Disponível em:

<<https://processual.trf1.jus.br/consultaProcessual/processo.php?proc=301343420174013400&secao=DF&nome=WALCRIS ROSITO&mostrarBaixados=S>>. Acesso em: 05 jan. 2019

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista – 0203800-44.2013.5.13.0023**. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Relatora Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 08/06/2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Incidente de Recurso de Revista Repetitivo – 243000-58.2013.5.13.0023**. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Relatora Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 22/09/2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 9961/2004-015-09-00.1. Ives Gandra Martins Filho. Relator: João Oreste Dalazen. DJ: 18/02/2009. **Jusbrasil**, 2009. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/12420895/pg-930-tribunal-superior-do-trabalho-tst-de-19-02-2009?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR nº 111932720155010521. Relator: José Roberto Freire Pimenta. DJ: 16/05/2019. **Jusbrasil**, 2019. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/710072961/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-111932720155010521/inteiro-teor-710072981?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 20 out. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR nº 10014434620175020016. Relator: José Roberto Freire Pimenta. DJ: 30/05/2019. **Jusbrasil**, 2019. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/716162575/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-10014434620175020016/inteiro-teor-716162595?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 20 out. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Subseção I Especializada em Dissídios Individuais). E-ED-ARR nº 921004120085090026. Relator: José Roberto Freire Pimenta. DJ: 29/08/2019. **Jusbrasil**, 2019. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/753771419/embargos-declaratorios-e-ed-arr-921004120085090026/inteiro-teor-753771439?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 2999005820075090322. Relator: João Oreste Dalazen, 4ª Turma. DJ: 29/06/2016. **Jusbrasil**, 2016. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/367493680/recurso-de-revista-rr-2999005820075090322/inteiro-teor-367493713?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário nº 7725720165080000. Relator: Mauricio Godinho Delgado. DJ: 08/04/2019, Seção Especializada em Dissídios Coletivos. **Jusbrasil**, 2019. Disponível em:

<<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/698195370/recurso-ordinario-trabalhista-ro-7725720165080000/inteiro-teor-698195378?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1ª Turma). Recurso de Revista nº 61300-23.2000.5.10.0013. Relator: João Oreste Dalazen. DJ: 18/05/2005. **Jusbrasil**, 2005. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1724843/recurso-de-revista-rr-613002320005100013-61300-2320005100013/inteiro-teor-10792867?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1ª Turma). AIRR nº 164040-86.2003.5.01.0051. Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. DJ: 15/10/2008. **Jusbrasil**, 2008. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/2189474/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-1640408620035010051-164040-8620035010051?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1ª Turma). Recurso de Revista nº 0004497-69.2010.5.15.0000. Relator: Hugo Carlos Scheuermann. DJ: 26/02/2014. **Jusbrasil**, 2014. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/67179350/tst-06-03-2014-pg-327?ref=previous_button>. Acesso em: 20 set. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2ª Turma). AIRR nº 104833620155030073. Relator: José Roberto Freire Pimenta. DJ: 31/05/2017. **Jusbrasil**, 2017. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/465710137/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-104833620155030073/inteiro-teor-465710157?ref=serp>>. Acesso em: 20 out. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). AIRR nº 0001461-48.2010.5.10.0003. Relator: Alexandre De Souza Agra Belmonte. DJ: 25/02/2015. **Jusbrasil**, 2015. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/86670036/tst-judiciario-26-02-2015-pg-1095?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6ª Turma). ARR nº 205849520145040023. Relator: Aloysio Corrêa da Veiga. DJ: 15/02/2017. **Jusbrasil**, 2017. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/431982032/arr-205849520145040023/inteiro-teor-431982059?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7ª Turma). Recurso de Revista nº 12457020115060001. Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão. DJ: 08/06/2016. **Jusbrasil**, 2016. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/351130084/recurso-de-revista-rr-12457020115060001/inteiro-teor-351130128?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 20 set. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7ª Turma). Recurso de Revista nº 1099001420075150006. Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão. DJ: 11/10/2017. **Jusbrasil**, 2017. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/514427654/recurso-de-revista-rr-1099001420075150006/inteiro-teor-514427673?ref=serp>>. Acesso em: 20 set. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 277** – Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo Coletivo de Trabalho. Eficácia. Ultratividade. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277>. Acesso em: 05 jun. 2019.

BRITO, José Henrique Silveira de. **Ética das Profissões** – Atas do Colóquio Luso-Espanhol de Ética das Profissões, Braga, 11-12 de abril de 2005, Coordenação de José Henrique Silveira de Brito, Coleção Pensamento Filosófico, Braga: Editora Aletheia – Associação Científica e Cultural, 2006.

BUCKINGHAM, Jane; NILAKANT, Venkataraman. **Managing Responsibly: Alternative Approaches to Corporate Management and Governance**. Farnham: Gower, 2012.

CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Cidade do México: Bibliografía Omeba, 1968. v. 2.

CALLEGARI, André Luis; BECK, Francis Rafael. A doutrina da cegueira deliberada e sua (in)aplicabilidade ao crime de lavagem de dinheiro. **Anuario de Derecho Penal Económico y de la Empresa** – ADPE, Lima, Centro de Estudios de Derecho Penal Económico y de La Empresa – CEDPE – S.A.C., p. 179-192, 2012. Disponível em: <http://www.adpeonline.com/web/version/v2012/adpe2012_caro_y_asociados_cedpe.pdf>. Acesso em 23 nov. 2018.

CAMPOS, Patrícia Toledo de. Comentários à Lei nº 12.846/2013 – Lei anticorrupção. **Revista Digital de Direito Administrativo** – RDDA, Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, São Paulo, v. 2, n. 1, p.160-185, 2015. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rdda/article/view/80943/pdf_10>. Acesso em: 02 jul. 2018.

CAPANEMA, Renato de Oliveira. Inovações da Lei nº 12.846/2013. In: NASCIMENTO, Melillo Dinis do (Org.). **Lei Anticorrupção Empresarial: aspectos críticos à Lei nº 12.846/2013**. Belo Horizonte: Fórum, 2014.

CARDOSO, Maria Eduarda Corteletti P. A Lei de Improbidade e a Lei Anticorrupção na perspectiva da defesa dos direitos fundamentais. **Revista Brasileira de Estudos da Função Pública** – RBEFP, Belo Horizonte, ano 6, n. 17, maio/ago., 2017.

CARINA Suarez. La suspensión del contrato de trabajo, precautoria. **Orientación Legal para Todos**. Santa Fe, jul. 2009. Disponível em: <<https://www.orientacionlegalparatodos.com/la-suspension-del-contrato-de-trabajo-precautoria/>>. Acesso em: 16 set. 2019.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 36. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de direito administrativo**. 27. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Atlas, 2014.

CARVALHO, André Castro. **Treinamentos Corporativos**. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4299011/mod_resource/content/0/CARVALHO%20ANDR%C3%89%20CASTRO%20-%20TREINAMENTOS%20CORPORATIVOS.pdf>. Acesso em: 15 dez. 2018.

CARVALHO, Mario Cesar. Bônus pagos pelas empresas estimulam práticas corruptas, diz conselheiro da Odebrech – entrevista com Jermyn Brooks. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 30 out. 2017. Entrevista de 2ª, Caderno Poder. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/poder/2017/10/1931337-bonus-pagos-a-executivos-estimulam-corrupcao-diz-conselheiro-da-odebrecht.shtml>>. Acesso em: 10 jul. 2018.

CARVALHO, Paulo Roberto Galvão de. Legislação anticorrupção no mundo: análise comparativa entre a Lei Anticorrupção brasileira, o Foreign Corrupt Practices Act norte-americano e o Bribery Act do Reino Unido. In: SOUZA, Jorge Munhos; QUEIROZ, Ronaldo Pinheiro de (Orgs.). **Lei Anticorrupção**. Salvador: JusPODIVM, 2015.

CARVALHO, Thiago Fabres de; ROSA, Alexandre Morais da. **Processo penal eficiente e ética da vingança**: em busca de uma criminologia da não violência. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011.

CARVALHOSA, Modesto. **Considerações sobre a Lei anticorrupção das pessoas jurídicas**: Lei n. 12.846 de 2013. Livro versão eletrônica. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho de acordo com a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017)**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CASTORIADIS, Cornelius. **A instituição imaginária da sociedade**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1962.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

CAVIGLIA, Enrique. Admisibilidad y efectos de la suspensión precautoria. **El Cronista**. Buenos Aires, jul. 2017. Disponível em: <<https://www.cronista.com/fiscal/Admisibilidad-y-efectos-de-la-suspension-precautoria-20170710-0001.html>>. Acesso em: 15 set. 2019.

CESARINO JÚNIOR, Antonio Ferreira. **Natureza jurídica do contrato individual de trabalho**. Rio de Janeiro: Coelho Branco, 1938.

CHACÓN, Gaspar Bayon; BOTIJA, Eugenio Perez. **Manual de Derecho del Trabajo**. Barcelona: D. Marcial Pons, 1974. v. 2.

CHILE. **Código del Trabajo**. Dirección del Trabajo, Set. 2019. Disponível em: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf>. Acesso em: 16 set. 2019.

CINTRA JUNIOR, Weiler Jorge. A Lei de Crimes Ambientais e a Responsabilidade Penal da Pessoa Jurídica. **Revista da OAB - Goiás**, Goiânia, ano XII, n. 36. Disponível em: <<http://www.oabgo.org.br/Revistas/36/juridico2.htm#info>>. Acesso em: 3 mai. 2016.

COELHO, Fabio Ulhoa. **Curso de Direito Comercial**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2002. v. 3.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de Direito Civil: contratos**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de Direito Civil: contratos**. 8. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2016. v. 3.

COLIN, Paul. **De la Détermination du Mandat Saliarié**: Mandat salarié et activité professionnelle. Paris: Les Presses Universitaires de France, 1931.

COMMITTEE of Sponsoring Organizations of The Treadway Commission – COSO. **Gerenciamento de Riscos Corporativos - Estrutura Integrada**. 2007. Disponível em:

<<https://www.coso.org/Documents/COSO-ERM-Executive-Summary-Portuguese.pdf>>. Acesso em: 25 jan. 2019.

COMPARATO, Fábio Konder. **Ética**: direito, moral e religião no mundo moderno. 3. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2016.

CONTROLADORIA-Geral da União (CGU); INSTITUTO Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. **A Responsabilidade Social das Empresas no Combate à Corrupção**: Guia de Trabalho do Pacto Empresarial pela integridade contra a corrupção. Jun. 2009. Disponível em: <https://www.cgu.gov.br/Publicacoes/etica-e-integridade/arquivos/manualrespsozialempresas_baixa.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2019.

COSTA, Helena Regina Lobo da. Corrupção na História do Brasil: reflexões sobre suas origens no período colonial. In: DEL DEBBIO, Alessandra; MAEDA, Bruno Carneiro; AYRES, Carlos Henrique da Silva (Coords.). **Temas de Anticorrupção e Compliance**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

COSTA, Karina Amorim Sampaio; FERNANDES, Jorge Ulisses Jacoby. Comentários à Lei nº 12.846/20133. In: NASCIMENTO, Melillo Dinis do (org.). **Lei Anticorrupção Empresarial** – Aspectos Críticos à Lei nº 12.846/2013. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2014.

D'AGOSTINO, Rosanne. Vice da Camargo Corrêa cumpria 'ordens superiores', diz advogado. **G1**, Paraná, 02 fev. 2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/pr/parana/noticia/2015/02/vice-da-camargo-correa-cumpria-ordens-superiores-diz-advogado.html>>. Acesso em: 15 jan. 2019.

DAL POZZO, Antonio Araldo Ferraz; DAL POZZO, Augusto Neves; DAL POZZO, Beatriz Neves; facchinatto. **Lei Anticorrupção**: apontamentos sobre a Lei nº 12.846/2013. Belo Horizonte: Fórum, 2014.

DALAZEN, João Oreste. E-mail: o empregador pode monitorar? **Folha de São Paulo**, São Paulo, 17 jun. 2005. Opinião – Tendências/Debates. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/fsp/opiniaofz1706200510.htm>>. Acesso em: 15 mar. 2018.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Elementos de Teoria Geral do Estado**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1998.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Elementos de Teoria Geral do Estado**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

DALLEGRAVE NETO, José; VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Rescisão do contrato de trabalho**: doutrina e prática. São Paulo: LTr, 2001.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2016.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Elementos de Teoria Geral do Estado**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1998.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Elementos de Teoria Geral do Estado**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

DALLEGRAVE NETO, José; VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Rescisão do contrato de trabalho**: doutrina e prática. São Paulo: LTr, 2001.

DIAS, José de Aguiar. **Da responsabilidade civil**. 11. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

'DIESELGATE': veja como escândalo da Volkswagen começou e as consequências. **G1**, São Paulo, fev. 2019. Disponível em: <<http://g1.globo.com/carros/noticia/2015/09/escandalo-da-volkswagen-veja-o-passo-passo-do-caso.html>>. Acesso em: 15 set. 2019.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil brasileiro**: responsabilidade civil. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. v. 7.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil brasileiro**: Teria das Obrigações Contratuais e Extracontratuais. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2008. v. 3.

DINIZ, Maria Helena. **Código Civil anotado**, 17.ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

DRUCKER, Peter. What is “business ethics”? **The McKinsey Quarterly**, n. 3, p.2-14. Autumn 1981. Disponível em: <file:///C:/Users/Home/Downloads/13.03.18%20-%20What%20is%20business%20ethics%20-%20Peter%20Ducker%20(1).pdf>. Acesso em: 13 ago. 2018.

ENGLAND. **England and Wales Court of Appeal (Civil Division) Decisions**. London Borough of Lambeth v Agoreyo [2019] EWCA Civ 322 (05 March 2019). Disponível em: <<https://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2019/322.html>>. Acesso em: 15 set. 2019.

ETALA, Carlos Alberto. **Contrato de trabajo**: Ley 20.744. Buenos Aires: Astrea, 1999.

FABÍOLA, Marques; ABUD, Cláudia José. **Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

FABRETTI, Humberto Barrionuevo. Panorama crítico da Lei Anticorrupção – Lei 12.846/2013. **Revista dos Tribunais**: RT, São Paulo, v. 103, n. 947, p. 25-36, set. 2014.

FAZZIO JÚNIOR, Waldo. **Improbidade Administrativa**: Doutrina Legislação e Jurisprudência. 2. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2014.

FAUSTO, Boris. A corrupção na perspectiva histórica. **O Estado de São Paulo**, Espaço Aberto, 19 jul. 2009. Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/341000/noticia.htm?sequence=1>>.pdf f>. Acesso em: 01 mar. 2018.

FAUSTO, Boris. **História do Brasil**. São Paulo: Edusp, 1996. Disponível em: <[http://www.argumento.com.br/cpd/downloads/material_didatico/C3ME/Hist%C3%B3ria%20do%20Brasil%20\(Boris%20Fausto\).pdf](http://www.argumento.com.br/cpd/downloads/material_didatico/C3ME/Hist%C3%B3ria%20do%20Brasil%20(Boris%20Fausto).pdf)>. Acesso em: 01 mar. 2018.

FOX, Thomas R. Whom should you suspend during an internal investigation? **FCPA: Compliance & Ethics**, out. 2015. Disponível em: <<http://fcpacompliancereport.com/2015/10/whom-should-you-suspend-during-an-investigation/>>. Acesso em: 17 set. 2019.

FRANCE. **Code Civil Des Français**. À Paris. De L’Imprimerie de La République. An XII, 1804. Disponível em: <https://fr.wikisource.org/wiki/Code_civil_des_Fran%C3%A7ais_1804/Texte_entier>. Acesso em: 05 mai. 2019.

FRIEDRICH, Carl J. Corruption Concepts in Historical Perspective. In: HEIDENHEIMER, Arnold J.; JOHNSTON, Michael. **Political Corruption: Concepts & Contexts**. 3. ed. New Jersey: Transaction Publishers, 2002, p. 15-23.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. **Terminação do contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 1997.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de Direito Civil: contratos: teoria geral**. São Paulo: Saraiva, 2005.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil: contratos: teoria geral**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. v. 4.

GAMBA, João Roberto Gorini. As justificações do estado e seu fundamento contratualista na modernidade. **Revista Pensamento Jurídico** – São Paulo – Vol. 11, Nº 2, jul./dez. 2017. Disponível em: <file:///C:/Users/mc052417/Downloads/99-383-1-PB%20(1).pdf >. Acesso em: 20 set. 2019.

GARCIA, Emerson. A Corrupção. Uma visão jurídico-sociológica. **Revista da EMERJ**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 26, 2004. Disponível em: <http://www.tjrj.jus.br/institucional/dir_gerais/dgcon/pdf/artigos/direi_const/a_corrupcao_uma_visao.pdf>. Acesso em: 24 abr. 2016.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

GARCIA, Mônica Nicida. **A Convenção Interamericana Contra a Corrupção e o Ministério Público**. Ministério Público Federal. 2ª Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público Federal CCR2 – Grupo de Apoio sobre a Criminalidade Cibernética. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/ccr2/coordenacao/comissoes-e-grupos-de-trabalho/combate-crimes-cirberneticos/artigos-1/A%20CICC%20e%20o%20MP.pdf>>. Acesso em: 08 jan. 2018.

GARCÍA-PERROTE, Ignacio. **Manual de Derecho del Trabajo**. 2. ed. Valencia: Tirant lo Blanch, 2012.

GIACOMINI, Mariana. O Monitoramento do e-mail Corporativo e o Poder de Comando Patronal. **Revista Jurídica da Procuradoria Geral do Estado do Paraná**, Curitiba, n. 4, p. 117-146, 2013.

GIGLIO, Wagner D. **Justa Causa**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 1996.

GIGLIO, Wagner D. **Justa Causa**. 7. ed. São Paulo: Saraiva 2000.

GIOVANINI, Wagner. Programas de compliance anticorrupção: importância e elementos essenciais. In: PAULA, Marco Aurélio Borges de; CASTRO, Rodrigo Pironti Aguirre de (coords.). **Compliance, gestão de riscos e combate à corrupção: integridade para o desenvolvimento**. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

GLYNN, Patrik; KOBRIN, Stephen; NAIN, Moisés. A globalização da corrupção. In: ELLIOTT, Kimberly Ann (Org.). **A corrupção e a economia global**. Brasília: Editora UNB, 2002, p. 27- 57.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1963.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1981. v. 2.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil brasileiro: responsabilidade civil**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. v. 4.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil brasileiro: contratos e atos unilaterais**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. v. 3.

GONÇALVES, Emílio. **O poder regulamentar do empregador: o regulamento do pessoal na empresa**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1997.

GRECO F., Vicente; RASSI, João Daniel. **O combate à corrupção e comentários à Lei de Responsabilidade de Pessoas Jurídicas** (Lei n. 12.846, de 1º de Agosto de 2013). São Paulo: Saraiva, 2015.

HAMMOND, Scott D. **A review of recent cases and developments in the antitrust division's criminal enforcement program**. Disponível em: <<https://www.justice.gov/atr/status-report-corporate-leniency-program>>. Acesso em: 05 out. 2018.

HEGER, Marcelo. **Improbidade Administrativa**: comentários à Lei nº 8.429/92. São Paulo: Atlas, 2015.

HOBBS, Thomas de Malmesbury. **Leviatã ou Matéria, Forma e Poder de Um Estado Eclesiástico e Civil**. 1651. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/marcos/hdh_thomas_hobbes_leviatan.pdf>. Acesso em: 11 mai. 2019.

HODGES, Christopher et al. **Ethical Business Practice and Regulation**. Oxford and Portland, Oregon (Hart), 2017.

HODGES, Christopher. **Law and Corporate Behaviour**. Oxford and Portland: Oregon, 2015.

HOLANDA, Sérgio Buarque de. **Raízes do Brasil**. 26. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

HUNGRIA, Nelson. **Comentários ao Código Penal**. Rio de Janeiro: Revista Forense, 1959. v. 9.

HUNGRIA, Nelson. Ilícito administrativo e ilícito penal. **Revista de Direito Administrativo** – Fundação Getúlio Vargas – FGV, Rio de Janeiro, v.1, n.1, p.24-31, 1945. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/8302/7076>>. Acesso em: 30 abr. 2018.

JAVILLIER, Jean-Claude. **Droit du travail**. Paris: Dalloz, 1978.

JOHNSTON, Michael. **Syndromes of Corruption: Wealth, Power, and Democracy**. Cambridge: University Press, 2005.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

JUSTIÇA investiga por que delator nunca cumpriu prestação de serviço. **G1 – Fantástico**, vídeo, 16 abr. 2017. Disponível em: <<http://g1.globo.com/fantastico/noticia/2017/04/justica-investiga-por-que-delator-nunca-cumpriu-prestacao-de-servico.html>>. Acesso em: 15 jan. 2019.

JOSSERAND, Louis. Evolução da responsabilidade civil. Trad. Raul Lima. **Revista Forense**, São Paulo, n. 456, p. 52-63, jun. 1941.

KAY, John. **Obliquity: Why Our Goals Are Best Achieved Indirectly**. London: Profile Books, 2010.

KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito**. Trad. João Baptista Machado. 6. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

KIM, Shin Jae; MUZZI, Renata; FALCETTA, Giovanini; LONGO, Thaíssa Toledo. Compliance em empresas estatais. Padrões internacionais e legislação brasileira. In: PAULA, Marco Aurélio Borges de; CASTRO, Rodrigo Pironti Aguirre de (coords.). **Compliance, gestão de riscos e combate à corrupção: integridade para o desenvolvimento**. Belo Horizonte: Fórum, 2018, p. 159.

KING & SPALDING. **The Bribery Act 2010: Frequently Asked Questions**. Disponível em: <https://www.kslaw.com/attachments/000/006/009/original/Bribery_Act_FAQ_Sheet.pdf?1530030897>. Acesso em: 26 mai. 2019.

KING, Shelley. Disciplinary investigations: Suspending an employee may amount to a fundamental breach of contract. **Taylor Vinters**, out. 2017. Disponível em: <<https://www.taylorvinters.com/article/disciplinary-investigations-suspending-an-employee-may-amount-to-a-fundamental-breach-of-contract>>. Acesso em: 15 set. 2019.

KLITGAARD, Robert. **Controlling Corruption**. Berkeley: University of California Press, 1988.

KORTE, Gustavo. **Iniciação à ética**. São Paulo: Juarez de Oliveira, 1999.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Buenos Aires: Depalma, 1955.

KPMG – International Cooperative. **Pesquisa Maturidade do Compliance no Brasil**. 3. ed. 2017/2018. Disponível em: <<https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/br/pdf/2018/06/br-pesquisa-maturidade-do-compliance-3ed-2018.pdf>>. Acesso em: 09 jul. 2018.

LACERDA, Dorval. **A Falta Grave no Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Ed. Trabalhistas, 1964.

LAMARCA, Antônio. **Contrato de trabalho interrupção-suspensão-extinção por causas estranhas à vontade das partes**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1959.

LAMARCA, Antônio. Inexistência do poder disciplinar do empregador. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 2, n. 9/10, p. 19-27, set./dez. 1977.

LARKIN, Philippa. Mr Price suspends senior managers and supplier on non-compliance claims. **Business Report**, set. 2019. Disponível em: <<https://www.iol.co.za/business-report/companies/mr-price-suspends-senior-managers-and-supplier-on-non-compliance-claims-32876948>>. Acesso em: 15 set. 2019.

LEÃO, Maria do Carmo. Improbidade administrativa. **Revista de Direito do Mercosul**, Buenos Aires, v. 4, n. 3, p. 64-69, 2000. Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/index.php/primafacie/article/view/4322/3268>>. Acesso em: 22 mai. 2016.

LECLERCQ, Quentin. **Suspensión del empleado: ¿con o sin goce de sueldo?** Lecours Hébert, mar. 2006. Disponível em: <<https://lecourshebert.com/es/suspension-del-empleado-con-o-sin-goce-de-sueldo/>>. Acesso em: 15 set. 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LIVELLARA, Carlos Alberto. Suspensiones derivadas de la investigación de la conducta del trabajador: preventiva y precautoria. **Revista de derecho laboral: las suspensiones en el contrato de trabajo**. Santa Fe, 2003, p. 163-208.

LÔBO, Paulo. **Direito Civil: parte geral**. São Paulo: Saraiva, 2009.

LOCKE, John. **Dois tratados sobre o governo**. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

LOCKE, John. **Segundo Tratado Sobre o Governo Civil**. Trad. Magda Lopes e Marisa Lobo da Costa. Rio de Janeiro: Editora Vozes. 1994. Distribuição Clube do Livro Liberal. Disponível em: <http://www.xr.pro.br/IF/LOCKE-Segundo_Tratado_Sobre_O_Governo.pdf>. Acesso em: 09 maio 2019.

LUCCA, Newton De. **Da Ética Geral à Ética Empresarial**. São Paulo: Quartier Latin, 2009.

MACHADO FILHO, Sebastião. **Suspensão do contrato de trabalho e outros estudos**. São Paulo: LTr, 1986.

MACHADO, Fernando Moreno. **As sanções administrativas da lei de licitações e a desconsideração da personalidade jurídica**. 2014. 197p. Dissertação (Mestrado em Direito do Estado) - Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2134/tde-27022015-114859/publico/Integral_Fernando_M_Machado.pdf>. Acesso em: 10 out. 2019.

MADRID, Juan Carlos Fernández. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. 3. ed. Argentina: La Ley, 2007. v. 1.

MAEDA, Bruno Carneiro. Programas de Compliance Anticorrupção: importância e elementos essenciais. In: DEL DEBBIO, Alessandra; MAEDA, Bruno Carneiro; AYRES, Carlos Henrique da Silva (Coord.). **Temas de Anticorrupção e Compliance**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

MAGANO, Octavio Bueno. **Do poder diretivo na empresa**. São Paulo: Saraiva, 1982.

MAGANO, Octavio Bueno. **Primeiras Lições de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.

MAGANO, Octávio Bueno. Suspensão e interrupção do contrato de trabalho. In: FREDINIANI, Yone (Coord.). **Tendências do direito material e processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000, p. 153-159.

MAHUAD, Luciana Carone Nucci Eugenio; MAHUAD, Cassio. Imputação da responsabilidade civil: responsabilidade objetiva e subjetiva. In: GUERRA, Alexandre Dartanhan de Mello; BENACCHIO, Marcelo (Coords.). **Responsabilidade Civil**. São Paulo: Escola Paulista da Magistratura, 2015.

MAIORIA dos ministros do STF vê falta de provas - Geiza Dias e Ayanna Tenório são absolvidas. **Folha de São Paulo**. São Paulo, Poder, 23 out. 2012. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/fsp/poder/73572-geiza-dias-e-ayanna-tenorio-sao-absolvidas.shtml>>. Acesso em: 05 jan. 2019.

MANGARELLI, Cristina. **Códigos de Conducta: En el marco de la Responsabilidad Social de la Empresa**. Montivideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2009.

MANNRICH, Nelson. **A modernização do contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 1988.

MANNRICH, Nelson. Legislação trabalhista: garantia de patamares mínimos. In: ROMAR, Carla Tereza Martins; SOUSA, Otávio Augusto Reis de (Coords.). **Temas relevantes de direito material e processual do trabalho** – estudos em homenagem ao professor Pedro Paulo Teixeira Manus. São Paulo: LTr, 2000.

MANZI, José Ernesto. Os Novos Paradigmas Contratuais: o Princípio da Boa-fé Objetiva, o Princípio da Tutela do Hipossuficiente. Uma Visão Comparativa Civil-Trabalhista. **Revista do TRT – 7ª Região**, Fortaleza, n. 25, jan./dez. de 2002.

MARANHÃO, Délio; SUSSEKIND, Arnaldo; VIANA, José de Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003. v. 1.

MARANHÃO, Délio; SUSSEKIND, Arnaldo; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005. v. 1.

MARQUES, Cláudia Lima. **Contratos no Código de Defesa do Consumidor**: o novo regime das relações contratuais. Biblioteca de Direito do Consumidor. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998. v. 1.

MARTELLI, Ana Laura Teixeira. A boa fé objetiva e os limites da rescisão unilateral dos contratos administrativos por razões de interesse público. **Revista de Direito Público** – Universidade Estadual de Londrina, Londrina, v. 1, n. 6, p. 20-34, jan/abr. 2011. Disponível em: <file:///C:/Users/mc052417/Downloads/8337-35815-1-PB.pdf>. Acesso em: 22 mai. 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINS JUNIOR, Wallace Paiva. **Probidade Administrativa**. 3. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2006.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Tarcísio José. **Quilombo do Campo Grande: A História de Minas que se Devolve ao Povo**. Contagem: Santa Clara, 2008.

MELLO, Evaldo Cabral de. Pernambuco no Período Colonial. In: AVRITZER, Leonardo et al. (Org.). **Corrupção: ensaios e críticas**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2008.

MIRANDA, Juliana Sá de. Brazil: handling internal investigations. **Global Investigations Review**, ago. 2017. Disponível em: <<https://globalinvestigationsreview.com/benchmarking/the-investigations-review-of-the-americas-2018/1145414/brazil-handling-internal-investigations>>. Acesso em: 17 set. 2019.

MONTEIRO, Alves Tatiana. Aplicação da Teoria da Cegueira Deliberada no Brasil. **Revista Consultor Jurídico – CONJUR**, São Paulo, 28. set. 2009. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2009-set-28/necessario-dolo-especifico-caracterizacao-corrupcao-eleitoral>>. Acesso em: 17 nov. 2009.

MONTIEL, Juan Pablo. Sentido y alcance de las investigaciones internas en la empresa. **Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso**, Valparaíso, n. 40, p. 251-277, ago. 2013. Disponível em: <https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512013000100008&lng=es&nrm=iso>. Acesso em: 12 set. 2019.

MORAES, Alexandre de. **Ministério Público e o Combate à Corrupção: Breves Comentários à Lei de Improbidade Administrativa**. Ministério Público de São Paulo. Disponível em: <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/cao_cidadania/Improbidade_Administrativa/Doutrina_Improbidade/24-artigo.htm>. Acesso em: 1 maio. 2016.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2003.

MORAES, Guilherme Peña de. **Curso de direito constitucional**. 6. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2014.

MORAES, Maria Celina Bodin de. A Caminho de um Direito Civil Constitucional. **Revista Direito, Estado e Sociedade** - Departamento de Ciências Jurídicas da PUC-Rio. Rio de Janeiro, n.1, 2. ed., p. 59-73, jul.-dez. 1991.

MORO, Luís Carlos. Corrupção, compliance e Direito do Trabalho: velhas práticas, novos riscos para empregados. **Revista do Advogado**, São Paulo, n. 125, dez. 2014.

MR PRICE GROUP LIMITED. **Allegations of Non-Compliance With Code Of Conduct**. Durban, set. 2019. Disponível em: <<https://www.mrpricegroup.com/getattachment/044c89aa-8c35-4d10-82e3-0eac11589474/Allegations-of-non-compliance-with-code-of-conduct.aspx>>. Acesso em: 15 set. 2019.

NADER, Paulo. **Introdução ao Estudo do Direito**. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1987.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: LTr, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: LTr, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Suspensão temporária do contrato de trabalho. **Revista Literária de Direito**, São Paulo, v. 5, n. 26, p. 20-22, nov./dez. 1998.

NASCIMENTO, Juliana Oliveira; PINHEIRO, Rosalice Fidalgo. A Lei Anticorrupção e o Princípio da Boa-fé: desafios da ética corporativa nos contratos empresariais. **Revista da Faculdade de Direito da UFRGS**, Porto Alegre, n. 35, p.199-217, dez. 2016. Disponível em: <file:///C:/Users/mc052417/Downloads/68511-291888-1-PB.pdf>. Acesso em: 29 mai. 2018.

NASCIMENTO, Melillo Dinis. O controle da corrupção no Brasil e a Lei nº 12.846/2013 – Lei Anticorrupção. In: NASCIMENTO, Melillo Dinis (Org.). **Lei Anticorrupção empresarial: aspectos críticos à Lei 12.846/2013**. Belo Horizonte: Fórum, 2014.

NEGRÃO, Célia Regina P. Lima; PONTELO, Juliana de Fátima. **Compliance, controles internos e riscos: a importância da área de gestão de pessoas**. Brasília: Editora Senac, 2014.

NERY JUNIOR, Nelson; ABOUD, Georges. **Direito constitucional brasileiro: Curso Completo**. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019. [livro eletrônico]

NEVES, Daniel Amorim Assumpção; OLIVEIRA, Rafael Carvalho Rezende. **Manual de improbidade administrativa**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.

NICHOLS, Philip M.; ROBERTSON, Diana. **Thinking about bribery**. Cambridge: Cambridge University Press, 2017.

NIETO MARTÍN, Adán. La privatización de la lucha contra la corrupción. In: Arroyo Zapatero, Luis-Nieto Martín, Adán (directores). **El Derecho penal económico en la era del compliance**. Valencia: Tirant lo Blach, 2013.

NIETZSCHE, Friedrich. Sobre Verdade e Mentira no Sentido Extra-moral. 1873. In: MARÇAL, Jairo (Org.). **Antologia de Textos Filosóficos**. Curitiba: SEED, 2009.

NUCCI, Guilherme de Souza. **Manual de Direito Penal**: parte geral: parte especial. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

NUCCI, Guilherme de Souza. **Manual de Direito Penal**. parte geral: parte especial. 6. ed. rev, atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2009.

ORGANISATION for Economic Co-operation and Development – OECD. **Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions**. 2011. Disponível em: <<http://www.oecd.org/corruption/oecdantibriberyconvention.htm>>. Acesso em: 08 jan. 2018.

OLIVEIRA, José Lamartine Correia de. **A dupla crise da pessoa jurídica**. São Paulo: Saraiva, 1979.

OLIVEIRA, Mariana; PASSARINHO, Nathalia. Revisor absolve ré do mensalão chamada de 'mequetrefe' por defesa. **G1**, Brasília, Política, set. 2012. Disponível em: <<http://g1.globo.com/politica/mensalao/noticia/2012/09/revisor-absolve-funcionaria-chamada-de-mequetrefe-por-defesa.html>>. Acesso em: 05 jan. 2019.

ORGANISATION for Economic Co-operation and Development – OECD. **Update on Tax Legislation on the Tax Treatment of Bribes to Foreign Public Officials in Countries Parties to the OECD Anti Bribery Convention**. Jun. 2011. Disponível em: <<https://www.oecd.org/tax/crime/41353070.pdf>>. Acesso em: 11. ago. 2016.

PALACÍN, Luis. **Subversão e Corrupção**: Um Estudo da Administração Pombalina em Goiás. Goiânia: Editora da Universidade Federal de Goiás, 1983.

PALJUG, Katharine. Dos and Don'ts for Employee Background Checks. **Business News Daily** – small business solutions & inspiration. 12 jun. 2018. Disponível em: <<https://www.businessnewsdaily.com/1335-employee-hiring-background-checks-legal.html>>. Acesso em: 06 jan. 2019.

PÉGUY, Charles. **O mistério dos santos inocentes**. 1912. Disponível em: <[file:///C:/Users/mc052417/Downloads/22851-58720-3-PB%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/mc052417/Downloads/22851-58720-3-PB%20(2).pdf)>. Acesso em: 20 jun. 2018.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de direito civil**. 21. ed. São Paulo: Grupo GEN, 2017. v. 3.

PEREIRA, Victor Alexandre El Khoury M. Acordo de Leniência na Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013). **Revista Brasileira de Infraestrutura** – RBInf, Belo Horizonte, ano 5, n. 9, p. 79-113, jan./jun. 2016. Disponível em: <<https://www.editoraforum.com.br/wp-content/uploads/2017/03/acordo-leniencia-lei-anticorruptao.pdf>>. Acesso em: 20 ago. 2018.

PEREZ BOTIJA, Eugenio. **Curso de Derecho del Trabajo**. 6. ed. Madrid: Tcnos, 1960.

PICCIANI, Rebeca Zamora. Investigaciones internas y Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica. **Estado Diario**, Santiago, 10 out. 2018. Disponível em: <<https://estadodiario.com/columnas/investigaciones-internas-y-responsabilidad-penal-de-la-persona-juridica/>>. Acesso em: 20 set. 2019.

PIMENTEL FILHO, André. Comentários aos artigos 1º ao 4º da Lei Anticorrupção. In: SOUZA, Jorge Munhós; QUEIROZ, Ronaldo Pinheiro de (Org.). **Lei anticorrupção e temas de compliance**. 2. ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2016.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho: sujeitos e institutos do direito individual**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2003.

PIRES, Antonio Cecílio Moreira. **A Desconsideração da Personalidade Jurídica na Aplicação das Penas Restritivas do Direito de Licitar**. São Paulo: Atlas, 2014.

PIRONTI, Rodrigo. *Due diligence* pode ser instrumento de defesa dos gestores da empresa. **Revista Consultor Jurídico**, São Paulo, 01. set. 2018. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-set-01/rodrigo-pironti-due-diligence-instrumento-defesa-empresa>>. Acesso em: 14 out. 2019.

PLATÃO. **A República.** Disponível em: <http://www.eniopadilha.com.br/documentos/Platao_A_Republica.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2018.

POWER, Timothy J.; TAYLOR, Matthew M. **Corruption and Democracy in Brazil: The Struggle for Accountability.** Indiana: University of Notre Dame Press, 2011.

PRADO JUNIOR, Caio. **Formação do Brasil Contemporâneo: colônia.** São Paulo: Brasiliense/ Publifolha, 2000.

PRADO, Francisco Octavio de Almeida Prado. **Improbidade Administrativa.** São Paulo: Malheiros Editores, 2001.

PRATA, Geancarlos Lacerda; SILVA, Vander Brusso da; CARLOS, Vera Lucia. **Guia prático de Direito do Trabalho.** Livro eletrônico. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do trabalho.** 2. ed. Coimbra: Edições Almedina, 2009. v. 1.

RAMALHO, Renan. Juiz aceita denúncia na Zelotes e torna réus ex-diretor do BankBoston e outros 10. **G1,** Brasília, jul. 2017. Disponível em: <<https://g1.globo.com/politica/noticia/juiz-aceita-denuncia-na-zelotes-e-torna-reus-ex-diretor-do-bank-boston-e-outros-10.ghtml>>. Acesso em: 05 jan. 2019.

RAMOS, Graciliano. **Relatório da Prefeitura Municipal de Palmeira dos Índios.** Palmeiras dos Índios, 10 de janeiro de 1929. Disponível em: <https://pt.wikisource.org/wiki/Relatorio_ao_Governador_do_Estado_de_Alagoas>. Acesso em: 20 out. 2018.

REALE, Miguel. Diretrizes gerais sobre o Projeto de Código Civil. In: REALE, Miguel. **Estudos de filosofia e ciência do direito.** São Paulo: Saraiva, 1978.

REALE, Miguel. **Filosofia do Direito.** 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

REALE, Miguel. **Função Social do Contrato.** Disponível em: <<http://www.miguelreale.com.br/artigos/funsoccont.htm>>. Acesso em: 22 mai. 2018.

REBELLO, Aiuri; PRAZERES, Leandro. PF apura se corrupção na Receita para perdoar multa continuou após denúncia. **UOL** – notícias, Brasília, 05 ago. 2017. Disponível em: <<https://noticias.uol.com.br/politica/ultimas-noticias/2017/08/05/pf-apura-se-corrupcao-na-receita-para-perdoar-multa-continuou-apos-denuncia.htm>>. Acesso em: 05 jan. 2019.

RIBEIRO, Darcy. **O povo brasileiro: a formação e o sentido do Brasil**. 2. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

RIBEIRO, Josuel Stenio da Paixão. Os Contratualistas em questão: Hobbes, Locke e Rousseau. **Revista Prisma Jurídico**, São Paulo, v.16, n.1, p.3-24, 2017. Disponível em: <<https://periodicos.uninove.br/index.php?journal=prisma&page=article&op=view&path%5B%5D=6863&path%5B%5D=3600>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

RIOS, Rodrigo Sánchez. Prefácio. In: LAUFER, Daniel (Coord.). **Corrupção: uma perspectiva entre as diversas áreas do direito**. Curitiba: Juruá, 2013.

RIOS, Roger Raupp. **Direito da antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

RIZZO NETO, Eloy. Acordo de Leniência da Lei Anticorrupção apresenta falhas. **Revista Consultor Jurídico**, São Paulo, 14. mar. 2014. Disponível em: <www.conjur.com.br/2014-mar-14/eloy-rizzo-neto-acordo-leniencia-lei-anticorrupcao-apresenta-falhas>. Acesso em: 29 maio 2019.

ROBBINS, Ira P. The ostrich instruction: deliberate ignorance as a criminal mens rea. **The Journal of Criminal Law Criminology** – Northwestern University – School of Law, USA, v. 81, p.191-234, summer 1990. Disponível em: <<https://scholarlycommons.law.northwestern.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=6659&context=jclc>>. Acesso em: 19 abr. 2018.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

RODRIGUES, João Augusto. **Discriminação indireta no trabalho por motivo de raça e gênero: um enfoque a partir das teorias da justiça distributiva e da economia da discriminação**. Brasília: O Autor, 2012.

ROMEIRO, Adriana. **Corrupção e poder no Brasil: Uma história, séculos XVI a XVIII**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2017.

ROMITA, Arion Sayão. **Direito do trabalho**: temas em aberto. São Paulo: LTr, 1998.

ROSE-ACKERMAN, Susan; PALIFKA, Bonnie. **Corruption and Government**: Causes, Consequences, and Reform. 2. ed. New York: Cambridge University Press, 2016.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. **Do Contrato Social**. Edição eletrônica: Ed. Ridendo Castigat Mores. Disponível em: <<http://www.ebooksbrasil.org/adobeebook/contratosocial.pdf>>. Acesso em: 21 mar. 2019.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: Ed. Forense, 1997.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2002.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2000.

SANDEL, Michael J. **Justiça**: O que é fazer a coisa certa. 6. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012.

SANTOS, José Anacleto Abduch; BERTONCINI, Mateus; COSTÓDIO FILHO, Ubirajara. **Comentários à Lei 12.846/2013**: Lei anticorrupção. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014.

SAVATIER, René. **Traité de la responsabilité civile en droit français**. 2. ed. Paris: Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, 1951.

SCHREIBER, Anderson. **Novos paradigmas da responsabilidade civil**: da erosão dos filtros da reparação à diluição dos danos. São Paulo: Atlas, 2007.

SCHREIBER, Anderson. **Novos paradigmas da responsabilidade civil**: da erosão dos filtros da reparação à diluição dos danos. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

SETTI, Maria Estela Leite Gomes. O princípio da função social do contrato: conteúdo, alcance e a análise econômica do direito. In: XIX Encontro Nacional do CONPEDI, 2010, Fortaleza. **Anais do XIX Encontro Nacional do CONPEDI**, Fortaleza, 2010. p. 416-428. Florianópolis: Fundação Boiteux [Recurso Eletrônico], 2010. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3525.pdf>>. Acesso em: 15 jul. 2018.

SIEBER, Ulrich. Programas de "Compliance" en el Derecho penal de la empresa: una nueva concepción para controlar la criminalidad de empresa. In: SÁNCHEZ, Nelson Salazar, OLAECHEA, José Urquizo; VÁQUEZ, Manuel A. Abanto (coords.). **Dogmática penal de Derecho penal económico y política criminal**: homenaje a Klaus Tiedemann. Tomo 1, p. 205-246, Lima: Universidad de San Martín de Porres (USMP), 2011. Disponível em: <<http://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2014/12/doctrina38834.pdf>>. Acesso em: 29 ago. 2019.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário Jurídico**. 27. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2008.

SILVA, Douglas Rodrigues da. **Investigações internas e seus desdobramentos no processo penal**. 18 jan. 2019. Disponível em: <<https://canalcienciascriminais.com.br/investigacoes-internas-processo-penal/>>. Acesso em: 12 set. 2019.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada** [livro eletrônico]. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

SILVA, Otavio Pinto e. Suspensão e interrupção do contrato de trabalho. In: CORREIA, Marcus Orione Gonçalves; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz (Orgs.). **Curso de direito do trabalho**. v. 2. São Paulo: LTr, 2007-2008, p. 226-238.

SILVA, Regina Beatriz Tavares da. **Novo Código Civil Comentado**. Coordenação de Ricardo Fiuza. São Paulo: Saraiva, 2002.

SILVEIRA, Renato de Mello Jorge. A aplicação da teoria da cegueira deliberada nos julgamentos da Operação Lava Jato. **Revista Brasileira de Ciências Criminais – RBCCRIM**, São Paulo, v. 122, ago. 2016. Disponível em: <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/122.10.PDF>. Acesso em: 10 jul. 2018.

SOLTES, Eugene. Evaluating the effectiveness of corporate compliance programs: establishing a model for prosecutors, courts, and firms. **Journal of Law & Business – New York University**, New York, v.14, issue 3, p. 965- 1011, summer 2018. 14. Disponível em: <https://docs.wixstatic.com/ugd/716e9c_d2bbd781bef742ba8f74bd65206dd0b2.pdf>. Acesso em: 21 fev. 2019.

SOUZA, Wendell Lopes Barbosa de. A perspectiva histórica da responsabilidade civil. In: GUERRA, Alexandre de Mello; BENACCHIO, Marcelo (coords.). **Responsabilidade Civil**. São Paulo: Escola Paulista da Magistratura, 2015. p. 9-31. Disponível em:

<http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/BibliotecaDigital/BibDigitalLivros/TodosOsLivros/Responsabilidade_civil.pdf>. Acesso em: 23 mai. 2019.

SPECK, Bruno Wilhem. O Controle da corrupção como desafio internacional. In: SPECK, Bruno Wilhem (Org.). **Caminhos da Transparência**. Campinas: Unicamp, 2002.

STOCCO, Rui. **Responsabilidade civil e sua interpretação jurisprudencial**. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

SUPIOT, Alain. Critique du droit du travail. 1. ed. Paris: Presses universitaires de France, 1994.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

THE UNITED STATES DEPARTMENT OF JUSTICE. **U.S. Attorney's Manual**. Chapter 9-28.000 - Principles of Federal Prosecution Of Business Organizations. Disponível em: <<https://www.justice.gov/jm/jm-9-28000-principles-federal-prosecution-business-organizations>>. Acesso em: 24 mai. 2019.

THE WORLD BANK. **Diretrizes sobre Prevenção e Combate à Fraude e à Corrupção no Financiamento de Programas para Resultados**. Trad. não oficial do original em inglês. Datado de 1º de fevereiro de 2012 e revisado em 10 de julho de 2015. Disponível em: <<https://www.worldbank.org/pt/country/brazil/brief/guidelines-preventing-combating-fraud-corruption-program-for-results-financing>>. Acesso em: 01 jul. 2019.

TRANSPARÊNCIA Internacional. **Perguntas Frequentes: O que é corrupção? Brasil**. Disponível em: <<https://transparenciainternacional.org.br/quem-somos/perguntas-frequentes/>>. Acesso em: 01 jul. 2019.

TRANSPARENCY International UK. **The 2010 UK Bribery Act Adequate Procedures: Guidance on good practice procedures for corporate anti-bribery programmes**. 2010. Disponível em: <transparency.org.uk>. Acesso em: 09 jun. 2019

UNODC. **Mensagem do Secretário-Geral da ONU, Ban Ki-Moon, sobre o Dia Internacional contra a Corrupção (2009)**. 12 set. 2009. Disponível em: <<https://www.unodc.org/lpo-brazil/pt/frontpage/2009/12/09-mensagem-do-secretario-geral-da-onu-ban-ki-moon-sobre-o-dia-internacional-contra-a-corrupcao.html>>. Acesso em: 07 jun. 2016.

UN GLOBAL COMPACT. Pacto Global. **Os 10 Princípios**. Brasil. Disponível em: <<https://www.pactoglobal.org.br/10-principios>>. Acesso em: 09 jun. 2019.

UNITED KINGDOM. **Bribery Act**. 2010. Disponível em: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/23/pdfs/ukpga_20100023_en.pdf>. Acesso em: 26 mai. 2019.

UNITED KINGDOM. Institute of Risk Management (IRM); Transparency International UK; The Institute of Risk Management. **Bribery Risk Guide**. 2016. Disponível em: <<https://www.theirm.org/media/2218767/IRM-TI-UK-Bribery-Guide-A5-V6-Low-Res-proof.pdf>>. Acesso em: 31 mai. 2019.

UNITED STATES. Criminal Division of the U.S. Department of Justice and Enforcement Division of the U.S. Securities and Exchange Commission. **A Resource Guide to the FCPA U.S. Foreign Corrupt Practices Act – FCPA**. 14 nov. 2012. Disponível em: <<https://www.justice.gov/sites/default/files/criminal-fraud/legacy/2015/01/16/guide.pdf>>. Acesso em: 27 dez. 2017.

UNITED STATES. Department of Justice – Civil Rights Division. **Americans with Disabilities Act of 1990**, as amended. Disponível em: <<https://www.ada.gov/pubs/adastatute08.htm#12112>>. Acesso em: 15 out. 2019.

UNITED STATES. Department of Justice – Criminal Division. **Evaluation of Corporate Compliance Programs**: Guidance Document. Updated: Apr. 2019. Disponível em: <<https://www.justice.gov/criminal-fraud/page/file/937501/download>>. Acesso em: 09 jun. 2019.

UNITED STATES. Department of Justice. **Leniency Program**. Disponível em: <<https://www.justice.gov/atr/leniency-program>>. Acesso em: 05 out. 2018

UNITED STATES. Equal Employment Opportunity Commission and Federal Trade Commission. **Background Checks**: What Employers Need to Know. Disponível em: <https://www1.eeoc.gov/eeoc/publications/background_checks_employers.cfm>. Acesso em: 06 jan. 2019.

UNITED STATES. Equal Employment Opportunity Commission and Federal Trade Commission. **Title VII of the Civil Right Act of 1964**. Disponível em: <<https://www.eeoc.gov/laws/statutes/titlevii.cfm>>. Acesso em: 15 out. 2019.

UNITED STATES. Federal Trade Commission. **Fair Credit Reporting Act**. Disponível em: <https://www.ftc.gov/system/files/545a_fair-credit-reporting-act-0918.pdf>. Acesso em: 06 jan. 2019.

UNITED STATES. Securities and Exchange Commission Division of Enforcement. **Enforcement Manual**. Office of Chief Counsel, November 28, 2017. Disponível em: <<https://www.sec.gov/divisions/enforce/enforcementmanual.pdf>>. Acesso em: 24 mai. 2019.

UNITED STATES. Securities and Exchange Commission. **SEC Files Settled Foreign Corrupt Practices Act Charges Against Siemens AG for Engaging in Worldwide Bribery With Total Disgorgement and Criminal Fines of Over \$1.6 Billion**. 2008. Disponível em: <<https://www.sec.gov/litigation/litreleases/2008/lr20829.htm>>. Acesso em: 10 jul. 2018.

VALENTE, Rubens. Corrupção livrou BankBoston de R\$ 509 milhões em multas, diz MPF. **Folha de São Paulo**. São Paulo, Caderno Mercado, Operação Zelotes, 25 jul. 2017. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/07/1903898-corrupcao-livrou-bankboston-de-r-509-milhoes-em-multas-diz-mpf.shtml>>. Acesso em: 05 jan. 2019.

VÁZQUEZ, Adolfo Sánchez. **Ética**. Trad. João Dell'Anna. 15. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1995.

VÁZQUEZ, Adolfo Sánchez. **Ética**. Trad. João Dell'Anna. 27. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

VENOSA, Sílvio Salvo. **Direito Civil: responsabilidade civil**. 14. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2014. v. 4.

VERDÉLIO, Andreia. Sérgio Moro condena executivos da Camargo Corrêa a 15 anos de prisão. Agência Brasil – **EBC**, Brasília, 20 jul. 2015. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2015-07/justica-federal-condena-seis-reus-da-lava-jato>>. Acesso em: 15 jan. 2019.

ZENKNER, Marcelo. **Integridade governamental e empresarial: um espectro da repressão e da prevenção à corrupção no Brasil e em Portugal**. Belo Horizonte: Fórum, 2019.