

Por Karla Borges

Imaginem que dentro de uma empresa com uma enorme diversidade de empregados, um deles passa a ter comportamentos estranhos e comete atos que são repudiados pela alta gestão e, o que é pior, sem o seu conhecimento. Avaliem o que aconteceria se essa transgressão redundasse na prática de um ato contra a administração pública nacional ou estrangeira. Estar-se-ia diante de uma violação à [Lei Anticorrupção](#) e a sociedade empresária seria responsabilizada objetivamente por tal conduta.

Nasce, desta forma, um grande problema para as pessoas jurídicas: monitorar todo o seu quadro de pessoal a fim de impedir que uma simples ação venha a macular a sua imagem e acarretar prejuízos significativos. Pode o empregador ter acesso aos e-mails corporativos dos seus empregados? Como prevenir o cometimento de infrações? Afinal o texto da [Lei 12.846/2013](#) é claro e a empresa será responsabilizada independente da responsabilização individual das pessoas naturais. Os dirigentes e administradores somente responderão por atos ilícitos na medida da sua culpabilidade.

Atentar contra o patrimônio público nacional ou estrangeiro, contra os princípios da administração pública da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência ou contra compromissos internacionais firmados pelo Brasil, independente da forma de organização ou modelo societário adotado, pode culminar na extinção da pessoa jurídica. As controladas, controladoras, coligadas, consorciadas serão solidariamente responsáveis pela prática dos atos previstos em lei, sendo obrigadas a pagar multa e reparar integralmente o dano causado.

Quais seriam as principais condutas execráveis? Subdividem-se em atos de caráter mais geral, outros que têm relação com licitações e contratos administrativos e aqueles que têm conexão com investigação e fiscalização feitas por órgãos públicos. Por exemplo, oferecer vantagem indevida a agente público, comprovadamente patrocinar a prática de atos ilícitos, fraudar licitações públicas ou contratos, obter vantagem ou benefício indevido, dificultar a fiscalização ou atividade de investigação, dentre outros.

O próprio texto legal já orienta como evitar situações dessa natureza, levando, inclusive em consideração para efeito de abrandamento na aplicação de penas: as empresas devem com urgência adotar mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta. Programas de Compliance devem ser implantados e o poder público observará o seu fiel cumprimento, o comprometimento dos funcionários, tonando-se, talvez, a ferramenta mais importante a ser utilizada.

Percebe-se, então, que já não mais se pode isolar a vida pessoal da vida profissional, pois ambas estão atreladas a todos os comportamentos que os membros das organizações passarão a ter. A jurisprudência não é pacífica quanto ao monitoramento das ações dos seus empregados diante da preservação das regras de direito de personalidade. Por outro lado o peso maior, senão todo, terá que ser suportado pelas empresas infratoras, cabendo a elas o direito de acionar judicialmente o seu colaborador, que na maioria das vezes, não tem patrimônio para reparar o dano causado.

Eis o impasse instalado. A [Lei Anticorrupção](#) é extremamente rigorosa e irá certamente promover uma mudança de cultura. Faz-se necessário que os outros ramos do Direito também estejam atentos a essa nova realidade, sobretudo, a legislação trabalhista brasileira, caracterizada mundialmente por um protecionismo exagerado ao empregado. De um lado as empresas necessitam prevenir-se de todas as formas para não serem responsabilizadas por infrações, de outro a permanência da inviolabilidade dos direitos e garantias individuais de todos os cidadãos, inclusive a preservação da intimidade.

Fonte: [Tribuna da Bahia](#), em 28.07.2014.