

Por Jefferson Cabral Elias (*)

Não se questiona que a preservação da relação de emprego é um dos maiores objetivos da legislação trabalhista, sendo esta a razão de tantos requisitos para a validade e legitimação da dispensa por justa causa.

Na outra extremidade, aparentemente sem ligação com as relações de trabalho, a recente Lei Anticorrupção visa coibir práticas de pessoas jurídicas com o objetivo de corromper a Administração Pública.

Isto, porque a edição da [Lei 12.846/13](#) (Lei Anticorrupção) alterou a forma como se deve interpretar os requisitos que autorizam a dispensa por justa causa.

A continuidade da relação de emprego encontra respaldo nas garantias existentes na CLT, em especial no rol de hipóteses legais para a dispensa por justa causa, além dos princípios que orbitam tal penalidade: imediatidade da reação da empresa e unicidade e proporcionalidade da pena.

Atualmente, a dispensa por justa causa é prevista no artigo 482, da CLT, cujo rol de hipóteses de cabimento é taxativo, porém, subjetivo, sendo exatamente tal característica um dos problemas para os quais se pede a atenção neste artigo.

O generalismo das hipóteses legais para a dispensa por justa causa é o que faz com que o advento da Lei Anticorrupção coloque o empregador diante de uma situação a ser tratada com cautela. Há motivos para tanto!

A lei recente, como amplamente divulgado nos meios de comunicação, prevê que as empresas poderão sofrer graves consequências em razão de práticas consideradas prejudiciais à Administração Pública. Tais práticas, como sabido, até então eram toleradas e, a depender do caso, incentivadas como forma de viabilizar a deficitária prestação de serviços públicos.

A responsabilização objetiva das empresas pelas práticas descritas na nova Lei torna a situação ainda mais espinhosa, pois mesmo que a conduta ilegal seja praticada à revelia do empregador — casos de sabotagem, por exemplo — a responsabilização é inevitável.

Como alento, o novo texto legal prevê, paralelamente à punição da empresa, a possibilidade de acionar pessoalmente o autor, co-autor ou partícipe da prática recriminada para ressarcimento dos prejuízos. Contudo, considerando o disparate da multa aplicável à empresa — de 0,1% a 20% do faturamento bruto —, dificilmente será possível reaver os prejuízos decorrentes da conduta irregular de empregados.

O que há em comum entre a Lei Anticorrupção e a dispensa por justa causa é a amplitude e generalidade do rol de condutas consideradas ilícitas, na primeira; e falta grave, na segunda. Não existe clara coincidência entre elas.

Eis que surgem dúvidas:

(i) Como orientar o empregado e como classificar eventual conduta como típica, nos termos da Lei Anticorrupção?

(ii) Até que ponto a gradação das penalidades possíveis ao empregado (advertência, suspensão e justa causa) deve ser aplicada, caso o resultado de sua conduta não produza os efeitos da Lei Anticorrupção nas esferas administrativa e civil?

(iii) Se a empresa punir imediatamente o empregado com a dispensa por justa causa terá alguma chance de se eximir ou minimizar a punição advinda da nova Lei Anticorrupção?

(iv) A dispensa por justa causa, aplicada diante do menor indício de conduta do empregado tipificada na Lei Anticorrupção, é considerada abuso de direito do empregador no exercício de seu poder diretivo?

A iniciativa estatal pretende fazer crer que o flagelo da corrupção parte, apenas, das pessoas jurídicas que se relacionam com o Poder Público, jamais o contrário. Ao que tudo indica, o peso de uma medida político-publicitária será suportado pelos empreendedores do Brasil.

Debate político à parte, quer nos parecer que as empresas terão de estabelecer suas próprias regras, com adaptações a cada local e ramo de atuação, por que diferentes são as formas com que se relacionam com a administração pública.

O que se mostra viável, para permitir melhor defesa, é a fixação de regras claras e objetivas sobre as condutas proibidas aos empregados, sob pena de sanções graves por atos de indisciplina.

Em outras palavras, sem se estabelecer o limite de atuação do empregado, não será possível (i) identificar como e quando a empresa infringiu a lei; e (ii) comprovar, no âmbito da relação de emprego, a falta grave que permite a aplicação de sanções.

A questão que se coloca é até que ponto a conduta do empregador em “cortar o mal pela raiz” será tolerada pelo Poder Judiciário — e a depender da repercussão do tema, pelo sempre atuante Ministério Público do Trabalho.

Concluindo, o conceito de que a justa causa se sustenta apenas quando a falta cometida pelo empregado rompe a confiança da relação de emprego terá de ser revisto, sob pena de se chegar a uma situação teratológica: a possibilidade de ser responsabilizado objetivamente por atos praticados por seus empregados sem poder, de outro lado, puni-los exemplarmente pelos mesmos atos, inclusive para prevenir novas condutas ilegais, bem assim mitigar as penalidades da lei anticorrupção.

(*) Jefferson Cabral Elias é advogado no [Decoussau Tilkian Advogados](#).

Fonte: [Conjur](#), em 04.09.2014.