

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
FACULDADE DE DIREITO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO  
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO**

O PODER DISCIPLINAR DO EMPREGADOR COMO LIMITADOR DA APLICAÇÃO DA  
LEI ANTICORRUPÇÃO NO AMBIENTE EMPRESARIAL

JULIANA GARCIA

Porto Alegre, Novembro de 2015.

JULIANA GARCIA

PODER DISCIPLINAR DO EMPREGADOR COMO LIMITADOR DA APLICAÇÃO DA  
LEI ANTICORRUPÇÃO NO AMBIENTE EMPRESARIAL

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Especialização em Direito do Trabalho da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito de aprovação parcial para obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho.

Orientador: Professor Doutor Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

Porto Alegre

2015

## RESUMO

A problemática da corrupção é assunto que cada vez mais ganha força no Brasil, principalmente no ano de 2015, quando escândalos de corrupção estão sendo investigados. O objetivo principal do presente estudo é analisar o limite que as pessoas jurídicas possuem para aplicar sanções aos empregados que cometem atos de corrupção, pois ao mesmo tempo que precisam se proteger contra uma condenação e responsabilização, precisam observar as normas trabalhistas existentes no ordenamento jurídico brasileiro. Utilizando-se do método indutivo, far-se-á uma análise profunda de três principais assuntos que são essenciais para que se conclua o assunto, quais sejam, histórico e conceitos da Lei Anticorrupção, análise dos limites do poder disciplinar do empregador e estudo da responsabilidade civil. Para isso será utilizada a doutrina pertinente aos três principais assuntos e também a legislação, uma vez que a análise da Lei Anticorrupção é essencial para o estudo do tema. As pessoas jurídicas, no exercício do poder empregatício, poderão regulamentar a forma pela qual seus prepostos irão atuar, exigindo que haja plena conformidade e cumprimento da Lei Anticorrupção nos negócios, podendo aplicar as medidas disciplinares que entender cabíveis para se resguardar de responsabilização objetiva que estão passíveis, entretanto a aplicação das medidas disciplinares esbarram na limitação das possibilidades de medidas e da forma pela qual as mesmas serão aplicadas, havendo a necessidade da observação dos princípios da razoabilidade e proporcionalidade.

**Palavras-Chave:** Anticorrupção. Medidas disciplinares. Responsabilidade civil.

## **ABSTRACT**

The corruption problem is an issue that is gaining more importance in Brazil, mainly in 2015, when corruption scandals are being investigated. The main objective of this study is to analyze the limit that legal entities have to impose penalties to the employees that do corruption acts, because at the same time that they need to protect themselves against a condemnation and responsabilization, they need to observe labor laws of Brazil legal system. Using the inductive method, it will be done a deep analysis of three key issues that are essential in order to complete the subject, that are the concepts of Anti-Corruption Law, limits of discipline employer power and civil responsibility. For it, it will be used relevant doctrine to the three main issues as well as legislation, since the Anti-Corruption Law is essential for the theme analysis. The companies in the course of employment power, can regulate the way its representatives will act, demanding that must have compliance with the Anti-Corruption Law in business, and also they can apply the disciplinary measures they understand appropriate to safeguard the responsabilization that they are submitted, however the application of disciplinary actions bump in the limited possibilities of the actions and also the way that they will be applied, with the need of observing the principles of reasonableness and proportionality.

**Keywords:** Anti- Corruption. Disciplinary Actions. Civil Responsibility.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>05</b>
<b>2 A CORRUPÇÃO E SEUS DESDOBRAMENTOS MUNDIAIS E NACIONAIS.....</b>	<b>08</b>
<b>2.1 As regulamentações sobre anticorrupção pelo Mundo.....</b>	<b>08</b>
<b>2.2 A corrupção no Brasil.....</b>	<b>14</b>
2.2.1 Histórico.....	14
2.2.2 Evolução da legislação sobre corrupção no Brasil.....	17
<b>2.3 A Lei 12.846/2013 e o Decreto 8.420/2015.....</b>	<b>20</b>
2.3.1 Panorama Geral.....	20
2.3.2 Condutas puníveis, sujeitos passivos e responsabilização.....	22
2.3.3 As sanções administrativas e judiciais das Pessoas Jurídicas.....	25
<b>2.4 Programas de <i>Compliance</i>.....</b>	<b>27</b>
<b>3 PODER DE COMANDO E PRERROGATIVAS FISCALIZATÓRIAS PATRONAIS...34</b>	
<b>3.1 Da subordinação jurídica.....</b>	<b>34</b>
<b>3.2 Os poderes do empregador.....</b>	<b>40</b>
3.2.1 Poder Diretivo.....	42
3.2.2 Poder Organizacional.....	43
3.2.3 Poder Regulamentar.....	45
3.2.4 Poder Disciplinar.....	47
3.2.5 Poder Fiscalizatório.....	55
<b>4 DA RESPONSABILIDADE CIVIL.....</b>	<b>58</b>
<b>4.1 Observações Gerais.....</b>	<b>58</b>
4.1.1 Ação ou Omissão.....	60
4.1.2 Culpa.....	61
4.1.3 Nexo de causalidade.....	65
4.1.4 Dano.....	66
4.1.5 Ato Ilícito.....	70
<b>4.2 Responsabilidades: subjetiva e objetiva.....</b>	<b>72</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>78</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>81</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A problemática da corrupção é assunto que cada vez mais ganha força no Brasil, principalmente no ano de 2015, quando escândalos de corrupção estão sendo investigados. Apesar de a Lei Anticorrupção ter sido publicada em 2013, em 2015 que foi publicado o Decreto regulamentando a Lei. Diante disso, as empresas estão cada vez mais sentindo necessidade de implementar controles para evitar atos de corrupção dentro de suas organizações, e isso vai de encontro com a implementação de medidas corretivas e disciplinares para os empregados de qualquer nível hierárquico e as limitações que o Direito do Trabalho possui para aplicação de tais medidas.

O objetivo principal do presente estudo é analisar o limite que as pessoas jurídicas possuem para aplicar sanções aos empregados que cometem atos de corrupção, pois ao mesmo tempo que precisam se proteger contra uma condenação e responsabilização, precisam observar as normas trabalhistas existentes no ordenamento jurídico brasileiro.

Utilizando-se do método indutivo, far-se-á uma análise profunda de três principais assuntos que são essenciais para que se conclua o assunto, quais sejam, histórico e conceitos da Lei Anticorrupção, análise dos limites do poder disciplinar do empregador e estudo da responsabilidade civil. Para isso será utilizada a doutrina pertinente aos três principais assuntos e também a legislação, uma vez que a análise da Lei Anticorrupção é essencial para a análise do tema.

No primeiro capítulo, será feita uma análise da Lei Anticorrupção, do Decreto e das demais normas existentes sobre o tema. Para isso, será feita uma análise do histórico e evolução de regulamentações da corrupção globalmente, pois não há como estudar o aspecto nacional sem entender as mudanças e todas as regulamentações anticorrupções que surgiram ao longo do tempo, sendo que o início de tudo ocorreu nos Estados Unidos e foi ganhando força ao longo dos anos através de Convenções Internacionais.

Após o estudo do panorama da corrupção no Mundo, será mostrado um breve histórico das condutas de corrupção no Brasil, onde começou e a situação que o país vive atualmente, para que, logo em seguida, seja demonstrado que apesar da negativa evolução da corrupção, também evoluíram as regulamentações sobre o assunto, principalmente através da ratificação e internalização de Convenções Internacionais.

Mas, a demonstração mais forte que tivemos até hoje desta evolução e o foco do estudo será a publicação da chamada Lei Anticorrupção que ocorreu em 2013 e foi regulamentada através de Decreto publicado em 2015, em meio a tantos escândalos políticos envolvendo a corrupção.

Como o foco é a nova Lei Anticorrupção, serão estudados os seus principais aspectos inovadores que não foram poucos e trouxeram muito mais segurança e rigidez no controle da corrupção no País. Serão analisadas quais as condutas passíveis de sanção administrativa e judicial, quais são as sanções previstas e como devem ser aplicadas, também os aspectos que fazem com que a sanção seja menos severa.

Outro aspecto de demasiada importância para o presente estudo, são os chamados programas de *compliance*. Globalmente é uma prática já adotada e, inclusive, algumas empresas multinacionais instaladas no Brasil já vinham adotando tais programas, que visam coibir e regulamentar, dentro da empresa, práticas éticas e condutas anticorrupção. Mas o principal motivo do estudo é que o Decreto especifica como os programas de *compliance* podem ser elaborados, isso porque, caso a empresa se envolva em algum caso de corrupção, as penalidades sofridas poderão ser diminuídas em sua severidade. Então, a partir do Decreto, cada vez mais é importante que as empresas, principalmente as de grande porte e que dão a devida importância ao assunto, se mobilizem para aprimorar ou criar este setor de controle dentro da empresa.

Já no segundo capítulo do presente estudo, será estudado o aspecto da subordinação do empregado ao empregador, a evolução deste conceito e suas derivações, com o escopo de demonstrar como e por quais motivos o empregado que assina o contrato de trabalho precisa seguir as ordens e regulamentações do empregador enquanto está exercendo as atividades pelas quais foi contratado.

Após isso, a pesquisa procurará demonstrar qual a perspectiva do empregador em relação à subordinação. Ou seja, quais as prerrogativas que o empregador possui para conduzir o seu negócio da maneira melhor atingindo os seus fins econômicos. Estes são os poderes do empregador.

O empregador possui diversos poderes e a doutrina até apresenta pequena divergência em relação à nomenclatura e classificação. O certo é que a legislação trabalhista brasileira prevê que quem assume os riscos do negócio e tem o poder de

dirigir a prestação de serviço é o empregador. Diante deste grande poder de direção, o empregador possui o poder organizacional, regulamentar e disciplinar.

O exercício dos poderes empregatícios possui limites claros e delineados, devendo o empregador seguir regras e determinados caminhos para que se tenha a validade de seus atos. Este aspecto, principalmente do poder disciplinar será estudado com detalhes para que seja feita uma verificação de até onde o empregador pode aplicar sanções aos seus empregados subordinados.

O terceiro capítulo irá demonstrar a parte da responsabilidade civil, tema este que está diretamente ligado ao presente estudo, por conta das previsões de responsabilidade objetiva e subjetiva que a Lei Anticorrupção prevê. Será feita uma análise dos elementos da responsabilidade civil individualizados para que, ao fim, se entenda quais elementos são necessários para cada tipo de responsabilidade civil.

Analisando estes três assuntos principais, se terá uma noção ampla da forma como a Lei Anticorrupção influencia na esfera do Direito do Trabalho e como os empregadores, como pessoas jurídicas, podem adotar medidas preventivas sem ultrapassar os limites estabelecidos pela legislação trabalhista, mas se resguardando de que não serão responsabilizados objetivamente por atos de corrupção.

## 2 A CORRUPÇÃO E SEUS DESDOBRAMENTOS MUNDIAIS E NACIONAIS

### 2.1 As regulamentações sobre anticorrupção pelo Mundo

Antes de estudar sobre a lei brasileira anticorrupção, imperiosa se faz a análise do cenário e legislação sobre o tema no mundo, isso porque, a criação da lei anticorrupção brasileira foi mais um dos resultados da movimentação mundial sobre este tema.

A corrupção não é assunto novo, se fala em corrupção desde os primórdios quando, por exemplo, uma pessoa pretendia alcançar alguma vantagem por conta do cargo exercido, entretanto como não havia clara distinção entre o público e o privado na Idade Média, as pessoas passíveis de punição eram os Magistrados, pois eram investidos do poder soberano. Já com a chegada do Estado Moderno, as condutas evitadas de corrupção passaram a receber sanções legais no âmbito penal, civil e administrativo.<sup>1</sup>

O marco inicial da criação de legislações com previsão de punição de condutas de corrupção teve início nos Estados Unidos com a motivação em concorrências empresariais. Na época, o Congresso justificou que países que praticavam atos de corrupção, poderiam obter lucros sem a preocupação alguma com a eficiência e a produtividade.<sup>2</sup> A lei, conhecida como *Foreign Corrupt Practices Act* (FCPA) foi editada no ano de 1977 e foi a primeira legislação que criminalizou os atos de subornar ou corromper agentes públicos estrangeiros (a punição contra corrupção interna está prevista em outras legislações), além de prever multas para as empresas que participarem de atos de corrupção. Interessante mencionar que a lei prevê a punição dessas condutas para países estrangeiros, pois o escopo principal era aumentar a competitividade empresarial.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> PETRELUZZI, Marco Vinicio; JUNIOR, Rubens Naman Rizek. **Lei anticorrupção**: origens, comentários e análise da legislação correlata. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 1

<sup>2</sup> 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. (Org.). **Lei Anticorrupção**. Bahia: Editora JusPODIVM, 2015. p. 37.

<sup>3</sup> PETRELUZZI, Marco Vinicio; JUNIOR, Rubens Naman Rizek. **Lei anticorrupção**: origens, comentários e análise da legislação correlata. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 1

Oportuno destacar que o FCPA foi um ato legislativo que se inseriu em um diploma já existente anteriormente, o *Securities Exchange Act*, de 1934, então, como não é uma lei completamente autônoma, a sua compreensão acaba sendo mais limitada. A Lei prevê punição para duas formas distintas de corrupção: corrupção propriamente dita, que ocorre através de pagamentos e a segunda forma versa sobre obrigações contábeis. Então, além de punir atos que configurem pagamentos para funcionários públicos estrangeiros, também penaliza as empresas que não mantenham arquivados seus registros contábeis com o escopo de mascarar qualquer ato de corrupção que possa ter ocorrido.<sup>4</sup>

Entretanto, este ato acabou provocando consequências negativas aos Estados Unidos, pois o país começou a perder a competitividade com países que, além de não possuírem regras para punir condutas de corrupção, incluíam na sua previsão orçamentária os gastos com atos de corrupção, como por exemplo, a Alemanha.<sup>5</sup> Diante deste cenário, os Estados Unidos passaram a fomentar a implementação de regulamentações anticorrupção para os países com os quais realizava negócios. Com isso, as discussões sobre o tema começaram a ganhar força e visibilidade na comunidade internacional, até que em 1994 a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), organização com objetivo de fomentar a economia das nações, fez uma reunião que, ao final, resultou em uma declaração sobre o conceito de suborno e explicitando que tal prática trazia preocupações morais e políticas, prejudicando a competitividade do comércio internacional, além disso, a declaração pede para que todos os países se comprometam a aplicar mecanismos para combater a corrupção. Após a resolução, os debates relativos ao assunto passaram a ocorrer com mais frequência, a exemplo de reuniões do Conselho da Europa e da Organização dos Estados Americanos

---

<sup>4</sup> 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. (Org.). **Lei Anticorrupção**. Bahia: Editora JusPODIVM, 2015. p. 41.

<sup>5</sup> 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. (Org.). **Lei Anticorrupção**. Bahia: Editora JusPODIVM, 2015. p. 37.

(OEA) para solucionar o problema da corrupção, enquanto isso a ONU também fortalecia as discussões.<sup>6</sup>

Neste contexto de debate e discussão sobre o tema, a OEA criou a Convenção Interamericana contra a Corrupção, que foi assinada em 1996 e passou a ter vigência em 1997. Esta Convenção proíbe a oferta de suborno para funcionários públicos nacionais e funcionários estrangeiros e a sua importância foi no sentido de ser o primeiro instrumento regional a tratar do tema de corrupção no caso de empresas transnacionais. Também merece destaque a previsão de proteção dos denunciadores e a necessidade de criação de agência governamental específica para tratar do tema, além de prever a obrigação de as empresas manterem registros contábeis para facilitar a identificação de alguma conduta de corrupção.<sup>7</sup>

No ano de 1997 foi publicada a Convenção sobre o Combate da Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais da OCDE, convenção esta que foi internalizada pelo Brasil com o Decreto nº 3.678 de 30 de novembro de 2000.<sup>8</sup> Esta convenção prevê que os países signatários deverão tornar crime a conduta de corromper agentes públicos estrangeiros e estabeleceu que cada país deveria prever as punições das pessoas jurídicas que cometessem atos de corromper agentes públicos.<sup>9</sup> Outro ponto interessante desta convenção, é a alta exigência para a implementação da mesma nos Estados-Membro, sendo o processo

---

<sup>6</sup> FERREIRA, Luciano Vaz. MOROSINI, Fabio Costa. A implementação da lei internacional anticorrupção no comércio: o controle legal da corrupção direcionado às empresas transnacionais. **Revista Brasileira de Estratégia e Relações Internacionais**. Rio Grande do Sul, v.2, n.3. Jan/Jun. 2013, p. 257-277. Disponível em:

<<http://repositorio.furg.br/bitstream/handle/1/5255/A%20implementa%C3%A7%C3%A3o%20da%20lei%20internacional%20anticorrupt%C3%A7%C3%A3o%20no%20com%C3%A9rcio.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 10 ago. 2015.

<sup>7</sup> FERREIRA, Luciano Vaz. MOROSINI, Fabio Costa. A implementação da lei internacional anticorrupção no comércio: o controle legal da corrupção direcionado às empresas transnacionais. **Revista Brasileira de Estratégia e Relações Internacionais**. Rio Grande do Sul, v.2, n.3. Jan/Jun. 2013, p. 257-277. Disponível em:

<<http://repositorio.furg.br/bitstream/handle/1/5255/A%20implementa%C3%A7%C3%A3o%20da%20lei%20internacional%20anticorrupt%C3%A7%C3%A3o%20no%20com%C3%A9rcio.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 10 ago. 2015.

<sup>8</sup> 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. (Org.). **Lei Anticorrupção**. Bahia: Editora JusPODIVM, 2015. p. 38.

<sup>9</sup> PETRELUZZI, Marco Vinício; JUNIOR, Rubens Naman Rizek. **Lei anticorrupção**: origens, comentários e análise da legislação correlata. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 7.

composto por três fases. A primeira delas faz a análise se o Estado-Membro implementou lei nacional anticorrupção de acordo com as determinações da convenção, isso é feito através de questionários e envio de textos legais. Já a segunda fase são as visitas aos países para que haja a verificação da eficácia da lei através de reuniões com o governo, câmaras de comércio, empresas etc. A terceira fase consiste nas avaliações periódicas, que visam saber se o país está de fato evoluindo no combate aos atos de corrupção.<sup>10</sup>

Com o escopo de orientar e recomendar os Estados-Membro, a OCDE, após a assinatura do tratado, começou a emitir diversas recomendações detalhando as obrigações. A exemplo disso, houve recomendação para que os Estados-Membros não façam mais a dedução fiscal dos subornos, que foi aceito por muito tempo em alguns países. Além disso, houve recomendação no sentido de que os países devem controlar o suborno para funcionários públicos estrangeiros nas exportações. Outro ponto importante é a recomendação de que os negócios sejam conduzidos de forma transparente, para que não ocorram casos de corrupção transnacional. Tanto a convenção da OCDE, quanto os demais tratados anticorrupção possuem uma característica em comum: eles não proíbem de imediato as condutas corruptas mesmo que haja ratificação, ou seja, os Estados-Membro precisam criar as suas leis nacionais para que possam criminalizar as condutas de corrupção e inserir em seus ordenamentos práticas preventivas sobre o assunto.<sup>11</sup>

Apesar de a FCPA e da Convenção da OCDE terem sido criadas com embasamento capitalista, o propulsor da primeira legislação com o objetivo de punir condutas de corrupção foi os Estados Unidos. Também pode-se dizer que a mobilização

---

<sup>10</sup> FERREIRA, Luciano Vaz. MOROSINI, Fabio Costa. A implementação da lei internacional anticorrupção no comércio: o controle legal da corrupção direcionado às empresas transnacionais. **Revista Brasileira de Estratégia e Relações Internacionais**. Rio Grande do Sul, v.2, n.3. Jan/Jun. 2013, p. 257-277. Disponível em:

<<http://repositorio.furg.br/bitstream/handle/1/5255/A%20implementa%C3%A7%C3%A3o%20da%20lei%20internacional%20anticorrupt%C3%A7%C3%A3o%20no%20com%C3%A9rcio.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 10 ago. 2015.

<sup>11</sup> FERREIRA, Luciano Vaz. MOROSINI, Fabio Costa. A implementação da lei internacional anticorrupção no comércio: o controle legal da corrupção direcionado às empresas transnacionais. **Revista Brasileira de Estratégia e Relações Internacionais**. Rio Grande do Sul, v.2, n.3. Jan/Jun. 2013, p. 257-277. Disponível em:

<<http://repositorio.furg.br/bitstream/handle/1/5255/A%20implementa%C3%A7%C3%A3o%20da%20lei%20internacional%20anticorrupt%C3%A7%C3%A3o%20no%20com%C3%A9rcio.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 10 ago. 2015.

dos demais países inciou-se através destas normas, afinal, era de interesse de diversos países manter seus negócios e sua competitividade no mercado empresarial.

Após algum tempo, o olhar mundial para a corrupção passou a se inclinar para o lado do subdesenvolvimento e do déficit democrático, isto fica evidente na exposição de motivos da Organização das Nações Unidas, quando a mesma implementou a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção no ano de 2003 (ratificada pelo Brasil em 2006).<sup>12</sup> Esta Convenção trouxe diversas definições, como por exemplo, o conceito de funcionário público, além de determinar que deverão ser responsabilizadas as pessoas jurídicas de forma penal, civil ou administrativa. Outro ponto importante é a determinação de que cada Estado parte deverá manter mecanismos de controle das pessoas jurídicas no âmbito do setor privado<sup>13</sup>, além de determinar que os países devem adotar práticas de prevenção da corrupção. Isso significa que, além da punição das condutas com o objetivo de cometer atos de corrupção, há um viés preventivo, inclusive com a necessidade de um órgão específico responsável por todas as políticas preventivas que deverão ser instauradas nos países.<sup>14</sup> A exemplo das medidas preventivas estão o controle e auditoria, manutenção de registros, divulgação de extratos comerciais, criação de códigos de conduta e de políticas sobre conflitos de interesse, além de tudo isso, houve a previsão de garantia de proteção aos denunciantes. Veja-se que a principal diferença entre o tratado da ONU e o tratado da OCDE é que o primeiro proíbe a prática de corrupção envolvendo o funcionário público estrangeiro e nacional, enquanto o segundo possui a previsão apenas com envolvimento de funcionário público estrangeiro.<sup>15</sup>

---

<sup>12</sup> 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. (Org.). **Lei Anticorrupção**. Bahia: Editora JusPODIVM, 2015. p. 39.

<sup>13</sup> BRASIL. DECRETO nº 5.687, de 31 de Janeiro de 2006. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5687.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5687.htm)>. Acesso em: 19 set. 2015.

<sup>14</sup> PETRELUZZI, Marco Vinicio; JUNIOR, Rubens Naman Rizek. **Lei anticorrupção**: origens, comentários e análise da legislação correlata. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 10.

<sup>15</sup> FERREIRA, Luciano Vaz. MOROSINI, Fabio Costa. A implementação da lei internacional anticorrupção no comércio: o controle legal da corrupção direcionado às empresas transnacionais. **Revista Brasileira de Estratégia e Relações Internacionais**. Rio Grande do Sul, v.2, n.3. Jan/Jun. 2013, p. 257-277. Disponível em: <<http://repositorio.furg.br/bitstream/handle/1/5255/A%20implementa%C3%A7%C3%A3o%20da%20lei%20internacional%20anticorrupt%C3%A7%C3%A3o%20no%20com%C3%A9rcio.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 10 ago. 2015.

Ainda, há definição clara de lavagem de dinheiro, que permitirá que os países adotem posicionamentos mais rígidos em relação ao sigilo bancário e também houve evolução no tema do crime de evasão fiscal. Há uma previsão de conexão entre a corrupção e o desvio fiscal, de forma a impor a conduta de não aceitar que as empresas façam a dedução de despesas com propinas e facilitações.<sup>16</sup>

Dessa forma, encontra-se mais uma evolução no âmbito global em relação ao combate às condutas de corrupção que, além de afetarem a competitividade, também influenciam de maneira direta o desenvolvimento e a população dos países.

O diploma mais recente que trata do assunto, até o ano de 2013, quando foi publicada a Lei Anticorrupção no Brasil, era o *Bribery Act*, do Reino Unido, que foi editado no ano de 2010 e é considerado o diploma mais rígido do mundo quando se trata de penalização de condutas corruptas. Esta lei prevê a criminalização da corrupção de uma forma mais desenvolvida, e um dos motivos para esta afirmação, é que a criminalização se aplica para corrupção pública, privada, nacional ou estrangeira. Também descreve e conceitua de forma apartada os tipos de corrupção que podem ser punidos, responsabiliza as empresas de forma objetiva por condutas corruptas e também prevê a corrupção entre dois entes privados quando há o objetivo de facilitar negócios.<sup>17</sup>

A UKBA tipifica a corrupção ativa como a

(...)conduta de oferecer, prometer ou dar vantagem financeira ou de outra espécie a qualquer pessoa, para induzir ou retribuir a prática de uma função ou atividade relevante de forma indevida, ou ciente de que a própria aceitação da vantagem já configuraria, por si só, a prática da função ou atividade de forma indevida.<sup>18</sup>

Além disso, merece destaque a determinação desta lei que prevê a responsabilização da empresa pela conduta de corrupção praticada por qualquer pessoa

---

<sup>16</sup> PETRELUZZI, Marco Vinicio; JUNIOR, Rubens Naman Rizek. **Lei anticorrupção**: origens, comentários e análise da legislação correlata. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 10.

<sup>17</sup> 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. (Org.). **Lei Anticorrupção**. Bahia: Editora JusPODIVM, 2015. p. 36-42.

<sup>18</sup> 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. (Org.). **Lei Anticorrupção**. Bahia: Editora JusPODIVM, 2015. p. 45.

que esteja associada a ela. A inovação desta previsão se encontra no fato da ampliação das pessoas pelas quais a empresa se torna responsável, pois a conduta punível não será apenas dos dirigentes, administradores e empregados, mas também as empresas que são contratadas para prestação de serviços.<sup>19</sup>

## 2.2 A corrupção no Brasil

### 2.2.1 Histórico

Em uma pesquisa realizada pela Transparência Internacional no ano de 2012 com 176 países, o Brasil se encontra na posição 69 no ranking de corrupção, ou seja, estava em um nível intermediário.<sup>20</sup> Este cenário demonstra que ainda há muito o que melhorar no combate à corrupção no Brasil para que possamos ficar ao menos perto do líder, Dinamarca.

Como se pode perceber, a partir dos estudos realizados anteriormente, a corrupção é uma preocupação mundial e ocorre em diversos países, que, em muitos aspectos, são mais desenvolvidos que o Brasil. Entretanto, diante da necessidade de mitigar ou até mesmo exterminar os atos de corrupção, a legislação mundial se movimentou no sentido de criar tratados e legislações para combater o tema.

No Brasil não foi diferente. A corrupção no Brasil também não é uma pauta nova, desde o Brasil colonial as condutas de corrupção já começaram a aparecer com a formação dos primeiros núcleos de colônias, que eram os sistemas de capitanias hereditárias.

Quando Portugal iniciou a colonização, a coroa não queria abrir mão do Brasil, mas também não queria morar no país, então foram delegadas as funções de ocupação de terras e organização de instituições no Brasil. Entretanto, a única maneira de

---

<sup>19</sup> 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. (Org.). **Lei Anticorrupção**. Bahia: Editora JusPODIVM, 2015. p. 47.

<sup>20</sup> NOGUEIRA, Paulo. Como o Brasil se situa no ranking mundial da corrupção. Disponível em: <<http://www.diariodocentrodomundo.com.br/como-o-brasil-se-situa-no-mundo-em-relacao-a-corrupcao/>>. Acesso em: 12 set. 2015.

convencer portugueses a morar no Brasil era deixá-los livre para exercer suas funções aqui, sem qualquer tipo de fiscalização. Como consequência disso, surgiu um ambiente que proporcionava corrupção, pois o poder e a pessoa acabavam se confundindo.<sup>21</sup>

A conduta mais frequente em relação à corrupção naquela época, era quando os funcionários públicos que deveriam fiscalizar o contrabando contra a coroa, acabavam realizando comércio ilegal de produtos brasileiros, como por exemplo, pau-brasil, tabaco etc.<sup>22</sup>

Já em um segundo momento, os atos de corrupção eram relacionados diretamente com a escravidão, pois o tráfico de escravos era proibido, e, mesmo assim, os governantes do país eram coniventes com os traficantes que não cumpriam a lei e apesar da existência de denúncias, nada foi feito para evitar que isso ocorresse. Ao fim do dia, o tráfico de escravos gerava lucro, suborno e propina para os envolvidos, o que fazia com que o governo brasileiro não tomasse atitude alguma para combater tais condutas.<sup>23</sup>

Com a instauração do Brasil República em 1822, outras maneiras de cometer atos corruptos começaram a aparecer. Pode-se dar como exemplo a corrupção eleitoral, pois na política podem se encontrar meios mais fáceis de obter quantias grandes de dinheiro. Dentro da corrupção eleitoral, ocorria também o chamado “sistema de degolas”, que era a manipulação das eleições para deputado federal com o objetivo de garantir apoio ao presidente. Também havia corrupção na concessão de obras públicas, pois havia a obtenção de contratos com o governo para a execução de obras públicas ou de concessões e neste processo poderiam ocorrer atos para burlar o sistema.<sup>24</sup>

Com o decorrer do tempo, diversas foram as situações de corrupção que marcaram a história do Brasil. Pode-se citar como exemplo o caso da eleição para Presidência da República em 1929, onde Júlio Prestes venceu com 1 milhão e 100 mil

---

<sup>21</sup> BARBA, Mariana Della. Corrupção no Brasil tem origem no período colonial, diz historiadora. Disponível em: [http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2012/11/121026\\_corrupcao\\_origens\\_mdb.shtml](http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2012/11/121026_corrupcao_origens_mdb.shtml). Acesso em: 10 ago. 2015.

<sup>22</sup> BIASON, Rita. Breve história da corrupção no Brasil. Disponível em: <http://www.contracorrupcao.org/2013/10/breve-historia-da-corrupcao-no-brasil.html>>. Acesso em: 5 ago. 2015.

<sup>23</sup> BIASON, Rita. Breve história da corrupção no Brasil. Disponível em: <http://www.contracorrupcao.org/2013/10/breve-historia-da-corrupcao-no-brasil.html>>. Acesso em: 5 ago. 2015.

<sup>24</sup> BIASON, Rita. Breve história da corrupção no Brasil. Disponível em: <http://www.contracorrupcao.org/2013/10/breve-historia-da-corrupcao-no-brasil.html>>. Acesso em: 5 ago. 2015.

votos, enquanto o seu concorrente, Getúlio Vargas recebeu 737 mil votos. Ocorre que havia interesses de um grupo que apoiava Getúlio Vargas, juntado a isso ocorria a crise da Bolsa de Nova York. Ao fim, graças a mobilização eleitoral, conhecida como Revolução de 30, em 1930 Getúlio Vargas assumiu o cargo de Presidente. Esta foi, sem dúvidas, uma das maiores quebras de princípios e regras eleitorais ocorrida na história.<sup>25</sup>

Não se pode deixar de citar, como história de corrupção no Brasil, o Impeachment do Presidente Collor. O caso, de forma resumida, ocorreu quando a época militar teve fim, e os civis voltaram para a presidência, além disso havia grande mobilização popular pelo direito ao voto para presidente. Descobriu-se que nas eleições de 1989 houve um esquema de captação de recursos para a eleição de Fernando Collor. Após as pesquisas demonstrarem a aceitação de Collor, houve um esquema de captação de dinheiro baseado em chantagens e compromissos, o esquema foi conhecido como “PC”, baseada no tesoureiro da campanha, Paulo César Farias e resultou no Impeachment do Presidente eleito. Estima-se que o esquema movimentou cerca de 600 milhões de reais a 1 bilhão de dólares de 1989 até 1992, data do Impeachment.<sup>26</sup>

Atualmente, o escândalo de corrupção envolve operações de desvio de dinheiro da estatal Petrobrás descobertas em Março de 2014 e o nome dado pela Polícia Federal para esta investigação é Operação Lava Jato. Os dois primeiros a serem investigados e presos foram Alberto Youseff, doleiro, e Paulo Roberto Costa, ex-diretor de abastecimento da Petrobrás, que já era investigado pelo Ministério Público Federal por supostas irregularidades cometidas na compra da refinaria de Pasadena, no Texas, em 2006. Já em 2013 ele passou a ser investigado pela Polícia Federal, quando recebeu um carro de Youseff. A partir dessas primeiras prisões e com o acordo de delação premiada assinado pelos dois, muitas outras pessoas e empresas foram investigadas e presas, como por exemplo, as construtoras Camargo Corrêa, OAS, etc. Neste meio tempo a presidente da Petrobrás, Graça Foster, foi desligada da empresa e a presidente Dilma

---

<sup>25</sup> BIASON, Rita. Breve história da corrupção no Brasil. Disponível em: <<http://www.contracorrupcao.org/2013/10/breve-historia-da-corrupcao-no-brasil.html>>. Acesso em: 5 ago. 2015.

<sup>26</sup> BIASON, Rita. Breve história da corrupção no Brasil. Disponível em: <<http://www.contracorrupcao.org/2013/10/breve-historia-da-corrupcao-no-brasil.html>>. Acesso em: 5 ago. 2015.

escolheu o presidente do Banco do Brasil para substituir Graça. Após passar por diversas fases, a operação ainda não findou.<sup>27</sup>

Imperioso ressaltar que Fernando Collor, o Presidente que sofreu o Impeachment em 1992, está sendo investigado também por corrupção na Operação Lava Jato, inclusive teve três carros de luxo apreendidos, pois ficou comprovado que a compra destes carros foi feita com dinheiro de propina. A Operação também está investigando o ex-presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva por tráfico de influência internacional. Isso demonstra que o País está passando por um momento muito sério de crise em relação à corrupção, mas que, ao mesmo tempo, tem-se uma evolução, pois Ministério Público Federal e Polícia Federal estão atuando de forma rígida com todas as pessoas investigadas, independentemente do histórico de presidência que tiveram no passado.<sup>28</sup>

### 2.2.2 Evolução da legislação sobre corrupção no Brasil

Assim como as condutas de corrupção foram ganhando diferentes formatos e diversos tipos, a legislação brasileira, foi, aos poucos, se aprimorando na criação de regulamentações que coibissem a prática de atos corruptos. Sem dúvidas houve vasta contribuição da movimentação global para esta evolução nas legislações sobre o assunto, por outro lado, com a negativa evolução dos atos de corrupção, a normativa não poderia ter tomado outro rumo que não fosse o da robusta e séria regulamentação que está sendo desenvolvida nos últimos tempos.

Todas as Constituições brasileiras, cada uma inserida no contexto histórico que se estava vivendo na época, trouxeram algum tipo de previsão sobre corrupção e improbidade. A Carta de 1824 trazia previsão de responsabilidade dos Ministros do Estado por suborno, concessão ou peita, pela falta de observância da lei ou por qualquer outro ato de dissipação de bens públicos. Em 1957 e 1958 surgiu a Lei Pitombo-Godoi Ilha e a Lei Bilac Pinto, que, no âmbito de responsabilização civil, trouxeram evoluções

---

<sup>27</sup> ENTENDA a Operação Lava Jato, da Polícia Federal. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 02 jul. 2015. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/poder/2014/11/1548049-entenda-a-operacao-lava-jato-da-policia-federal.shtml>>. Acesso em: 28 jul. 2015.

<sup>28</sup> LIMA, João Gabriel de. Lula, Collor e o avanço do Brasil. **Época**, São Paulo, n. 893, 20 jul. 2015. p. 14.

de conceitos, como por exemplo, o conceito de enriquecimento ilícito. Estas legislações traziam a previsão de quem eram os legitimados para o ajuizamento das ações, que eram os cidadãos.<sup>29</sup>

Até este momento, não havia legislação que tratasse de discussões maiores sobre o assunto e que levasse ao Judiciário litígios sobre corrupção. No ano de 1965 foi publicada a Lei da Ação Popular, que permitia o ajuizamento da ação civil por qualquer cidadão. O pedido principal da ação popular era a anulação ou declaração de atos lesivos ao patrimônio da União, do Distrito Federal, dos Estados, dos Municípios, das entidades autárquicas, de sociedades de economia mista etc. Por mais que não houvesse previsão no sentido de punição dos agentes públicos que cometeram danos ao erário, esta lei trouxe importante evolução no controle popular dos atos administrativos através do acionamento do Poder Judiciário. Com a Constituição Federal de 1988 houve a ampliação do escopo da ação popular, a partir daquele momento, poderia anular-se ato lesivo à moralidade administrativa, ao meio ambiente e ao patrimônio histórico e cultural.

30

Em 1985 foi publicada a Lei da Ação Civil Pública, que trouxe previsão de ações para a defesa dos interesses transindividuais. Merece destaque que neste diploma foi criada a regulamentação do inquérito civil, que ganhou força com a Constituição Federal de 1988, e hoje, é o instrumento mais importante que o Ministério Público possui para a formação das provas necessárias ao ajuizamento de processo judicial. Então, extrai-se disso, que a Lei 7.347/85 trouxe avanço relativo aos mecanismos que buscam a efetivação dos direitos transindividuais e também trouxe previsões em relação aos sujeitos ativos das ações judiciais que visam o combate à corrupção.<sup>31</sup>

A Lei de Improbidade Administrativa, Lei 8.429/92, trouxe grande avanço ao combate de condutas atentatórias ao poder público e aos princípios que regem a administração pública. Resumidamente, nesta lei, busca-se a responsabilização para as condutas cometidas pelos agentes públicos que possam causar prejuízo ao erário ou que

---

<sup>29</sup> PETRELUZZI, Marco Vinicio; JUNIOR, Rubens Naman Rizek. **Lei anticorrupção**: origens, comentários e análise da legislação correlata. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 22.

<sup>30</sup> PETRELUZZI, Marco Vinicio; JUNIOR, Rubens Naman Rizek. **Lei anticorrupção**: origens, comentários e análise da legislação correlata. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 2-3/22.

<sup>31</sup> PETRELUZZI, Marco Vinicio; JUNIOR, Rubens Naman Rizek. **Lei anticorrupção**: origens, comentários e análise da legislação correlata. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 4/22.

violem os princípios da administração. Interpretação interessante em relação ao alcance desta lei, diz respeito ao tipo de responsabilização, isso porque, apesar de consequências penais, há também as consequências civis e políticas, o que traz o viés de educação e prevenção dos envolvidos no sentido de que atos de corrupção não ocorram, independentemente de qualquer circunstância. Um exemplo disso é a previsão da perda da função pública e suspensão dos direitos políticos.<sup>32</sup>

Oportuno salientar que diversas outras leis foram publicadas sobre o assunto. Algumas delas são: Lei do Processo Administrativo Federal (Lei n. 9.784/99), Lei do Funcionalismo Público (Lei n. 8.112/90), Lei de Licitações (Lei n. 8.666/93), Lei do Pregão (Lei n. 10.520/2002), Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei n. 101/2000).<sup>33</sup>

Dentre esta evolução cabe destacar as Convenções Internacionais ratificadas pelo Brasil, quais sejam: em 2000, através do Decreto nº 3.678, o Brasil ratificou a Convenção sobre o Combate à Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais.<sup>34</sup> Em 2002, através do Decreto nº 4.410, foi ratificada a Convenção Interamericana contra a Corrupção.<sup>35</sup> Já no ano de 2006, através do Decreto nº 5.687, o País ratificou a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção.<sup>36</sup>

Além de todas regulamentações citadas até o momento, o Código Penal Brasileiro tipifica e penaliza diversas condutas eivadas de corrupção, como, por exemplo, a corrupção passiva e corrupção ativa. As sanções penais também estão previstas em outras leis, destacando-se os crimes no âmbito das licitações, previstos na Lei 8.666/92. Também há a Lei 12.683/2012, Lei de Lavagem de Dinheiro, que tipifica este crime. Além destas, cabe mencionar a Nova Lei de Organizações Criminosas, Lei 12.850/2013, que tipificou o crime de organização criminosa como autônomo, ou seja, além da pena dos crimes praticados por cada um dos membros da mesma organização, será aplicada a

---

<sup>32</sup> PETRELUZZI, Marco Vinicio; JUNIOR, Rubens Naman Rizek. **Lei anticorrupção**: origens, comentários e análise da legislação correlata. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 5/22.

<sup>33</sup> PETRELUZZI, Marco Vinicio; JUNIOR, Rubens Naman Rizek. **Lei anticorrupção**: origens, comentários e análise da legislação correlata. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 10/22.

<sup>34</sup> BRASIL. Decreto nº 3.678, de 30 de Novembro de 2000. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3678.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3678.htm)>. Acesso em: 12 jul. 2015.

<sup>35</sup> BRASIL. Decreto nº 4.410, de 7 de Outubro de 2002. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2002/D4410a.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4410a.htm)>. Acesso em: 12 jul. 2015.

<sup>36</sup> BRASIL. Decreto nº 5.687, de 31 de Janeiro de 2006. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Ato2004-2006/2006/Decreto/D5687.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2004-2006/2006/Decreto/D5687.htm)>. Acesso em 15 jul. 2015.

pena pelo crime de associação, além disso, a lei trouxe modificações interessantes sobre delação premiada.<sup>37</sup>

Outro importante avanço na legislação anticorrupção, que é o objeto principal deste estudo, foi a publicação da Lei 12.846/2013, que entrou em vigor em Janeiro de 2014. A chamada Lei Anticorrupção trouxe diferenciais e inovações que até então não existiam no Brasil, sendo a principal delas a previsão de responsabilização objetiva das empresas por atos de corrupção cometidos por dirigentes e empregados, além de diversas outras previsões que serão estudadas em breve.

Entretanto, apesar de a lei ter entrado em vigor no ano de 2014, lhe faltava a regulamentação, que deveria ser feita por decreto. Até que em 18 de março de 2015 foi publicado o Decreto 8.420, que regula a responsabilização administrativa das empresas e traz detalhes em relação às sanções que as empresas sofrem quando são identificadas condutas de corrupção, trata também dos encaminhamentos judiciais e dos programas de conformidade que as empresas devem adotar.

## **2.3 A Lei 12.846/2013 e o Decreto 8.420/2015**

### **2.3.1 Panorama Geral**

A corrupção não é conduta nova, e infelizmente, vem ganhando força nos últimos tempos. A corrupção, por mais que esteja tipificada na legislação, é uma conduta originariamente ética e moral, pois são as condutas humanas contrárias às regras morais que acabam surtindo efeitos na esfera política, econômica e social.

O conceito de corrupção, como qualquer outro tipo de definição no direito, não é pacificada e objetiva. Entretanto há uma divisão doutrinária da corrupção, qual seja: parte dos doutrinadores entendem como corrupção atos que afetam o interesse público em geral, abrindo um leque maior de condutas que podem ser punidas por serem corruptas. Já a outra parte da doutrina, leva em consideração o ato corrupto através do que está

---

<sup>37</sup> PETRELUZZI, Marco Vinicio; JUNIOR, Rubens Naman Rizek. **Lei anticorrupção**: origens, comentários e análise da legislação correlata. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 8/22.

escrito nas leis, ou seja, as possibilidades de punição contra condutas corruptas acabam sendo menores para os que possuem este entendimento.<sup>38</sup>

A Lei 12.846/2013 veio em um momento que a sociedade brasileira já estava sentindo necessidade de uma regulamentação além daquelas que já existiam nas leis esparsas. No mês de julho de 2013 protestos por todo o país destacando atos de corrupção em diversos setores, fomentaram a publicação de tal lei, que trouxe uma visão diferente em relação ao combate à corrupção, um dos motivos para isso, é a possibilidade de punição das empresas nas quais o corruptor trabalha.<sup>39</sup>

A administração pública é regida por um princípio chamado moralidade administrativa, que está previsto na Constituição Federal. Para que este princípio seja cumprido e respeitado, a administração precisa controlar os agentes políticos e administrativos para que eles não cometam condutas que afrontam o princípio da moralidade administrativa, que são as condutas não éticas. Além deste cuidado com os agentes públicos, a administração também pode adotar mecanismos para controlar as condutas dos privados que mantêm relação com o poder público, para, no mesmo sentido, evitar condutas que fomentem a corrupção. Então, a base constitucional para a edição desta lei se encontra nesta possibilidade que a administração tem de responsabilizar os agentes privados caso financiem ou participem de atos corruptos.<sup>40</sup> Além disso, acrescenta-se o fato de o Brasil ser signatário das convenções internacionais acima citadas, o que reforça a importância da adoção das medidas lá previstas.

A seguir será feito um estudo dos principais aspectos da lei, trazendo as principais inovações no campo da responsabilização das pessoas jurídicas e quais as punições que estas poderão sofrer a partir da vigência da nova lei.

---

<sup>38</sup> FILHO, André Pimentel. Comentários aos artigos 1º ao 4º da lei anticorrupção. *In*: SOUZA, Jorge Munhos; QUEIROZ, Ronaldo Pinheiro de. (Org.). **Lei Anticorrupção**. Bahia: Editora JusPODIVM, 2015, p. 64.

<sup>39</sup> BITTENCOURT, Sidney. **Comentários à Lei Anticorrupção**: Lei 12.843/2013. 2. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015. p. 26.

<sup>40</sup> FREITAS, Rafael Vêras de; NETO, Diogo de Figueiredo Moreira. A juridicidade da Lei Anticorrupção – Reflexões e interpretações prospectivas. Disponível em: <[http://www.editoraforum.com.br/ef/wp-content/uploads/2014/01/ART\\_Diogo-Figueiredo-Moreira-Neto-et-al\\_Lei-Anticorrupcao.pdf](http://www.editoraforum.com.br/ef/wp-content/uploads/2014/01/ART_Diogo-Figueiredo-Moreira-Neto-et-al_Lei-Anticorrupcao.pdf)>. Acesso em: 11 ago. 2015.

### 2.3.2 Conduas puníveis, sujeitos passivos e responsabilização

Com relação ao rol de atos puníveis relativos à corrupção, a Lei se mostrou bem objetiva, pois possui rol taxativo de atos praticados pelas pessoas jurídicas passíveis de punição. O artigo 5º da lei estudada especifica quais são os três bens jurídicos que são protegidos, quais sejam, atos que atentem contra o patrimônio público, nacional ou estrangeiro, contra princípios da Administração Pública, ou contra compromissos internacionais assumidos pelo Brasil.<sup>41</sup>

Os atos especificados são os seguintes: prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada; comprovadamente, financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática dos atos ilícitos previstos nesta Lei; comprovadamente, utilizar-se de interposta pessoa física ou jurídica para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados; 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; g) manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos celebrados com a administração pública; por último 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.<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> BITTENCOURT, Sidney. **Comentários à Lei Anticorrupção**: Lei 12.843/2013. 2. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015. p. 55.

<sup>42</sup> BITTENCOURT, Sidney. **Comentários à Lei Anticorrupção**: Lei 12.843/2013. 2. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015 p. 202-203.

Visto quais os atos que serão passíveis de punição, agora faz-se necessário saber quem poderá ser responsabilizado e de qual forma isso ocorrerá. Pois bem, em seu artigo primeiro, a lei menciona que os atos cometidos por qualquer pessoa jurídica privada serão passíveis de punição. O parágrafo único do artigo especifica quais são essas organizações privadas: sociedades empresárias e sociedades simples, independente da forma de organização ou modelo societário. Também estão abarcadas fundações, associações de entidades ou pessoas e ainda, as sociedades estrangeiras, que tenham sede, filial ou representação no Brasil.<sup>43</sup>

O Código Civil cuida de cada um desses tipos de sociedade, então, para o presente estudo, o mais importante é definir qual sociedade está cometendo o ato de corrupção e, ainda, saber quais sociedades podem ser punidas. Ponto interessante é que até mesmo as fundações que não possuem fins lucrativos, podem ser punidas por cometer algum ato de corrupção ao se envolver com o poder público.

Então, viu-se que todas as condutas previstas no rol taxativo da lei, cometidas por empresas privadas serão passíveis de sanções administrativas. Agora, a inovação maior da presente lei, é a forma pela qual as empresas serão responsabilizadas.

A lei traz a previsão de responsabilização objetiva pelos atos cometidos contra a Administração Pública, seja ela nacional ou estrangeira. Também prevê que a responsabilidade objetiva aplicada para a pessoa jurídica, não exclui a responsabilidade individual dos dirigentes, ou administradores, ou de qualquer pessoa natural que seja autora, coautora ou participante do ato ilícito.

Com relação à responsabilidade objetiva, entende-se que para a responsabilização da pessoa jurídica, é necessário que haja apenas a conduta ilícita, acrescida do nexos causal entre o ato e qualquer representante da pessoa jurídica envolvida. Ou seja, não há a necessidade de provar a culpa da pessoa jurídica e também não há a possibilidade de afastar a responsabilidade com o argumento da falta da *culpa in vigilando* (falta de atenção e cuidado do agente no cumprimento do dever para que não haja prejuízo a ninguém), pois a lei enquadra esta situação na culpa concorrente

---

<sup>43</sup> BITTENCOURT, Sidney. **Comentários à Lei Anticorrupção**: Lei 12.843/2013. 2. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015. p. 36.

(quando todas as partes possuem parcela de culpa).<sup>44</sup> Então, a prova essencial a ser feita para fins de responsabilização é sobre a existência do nexos causal entre a conduta praticada por preposto da empresa e o ato ilícito. De qualquer sorte, mesmo que seja importante a identificação de quem cometeu o ato, se isso não for possível e os elementos acima estiverem evidentes, a responsabilização pode ocorrer, o que não impede que a empresa faça uma busca interna de quem cometeu o ato, com o escopo de adotar as medidas disciplinares cabíveis.<sup>45</sup>

Interessante forma de interpretação da responsabilidade objetiva da pessoa jurídica, é aquela que entende que, como a lei fala que a conduta praticada tenha que conter interesse ou benefício, exclusivo ou não, entende-se que para a caracterização da responsabilidade, os elementos essenciais são: ato corrupto de agente ou representante da empresa, acrescido de benefício ou interesse da empresa. Isso porque, apesar de ser responsabilidade objetiva, há que se provar que havia algum interesse da empresa no resultado da conduta cometida e não se pode presumir absolutamente que isso, de fato, existia.<sup>46</sup>

Em relação à responsabilização da pessoa física dos dirigentes das pessoas jurídicas ou de qualquer pessoa natural, importante destacar que estes recebem um tratamento diferente em relação às pessoas jurídicas, isso porque, aquelas somente serão responsabilizadas em caso de comprovação da intenção de prejudicar a Administração Pública no ato cometido, o que significa que a responsabilização é subjetiva. Como o sócio não está elencado de forma expressa na lei, ele somente será responsabilizado de forma subjetiva, caso ele seja, além de sócio, dirigente ou administrador da empresa, ou ainda, autor, coautor ou partícipe do ato.<sup>47</sup>

---

<sup>44</sup> FREITAS, Rafael Vêras de; NETO, Diogo de Figueiredo Moreira. A juridicidade da Lei Anticorrupção – Reflexões e interpretações prospectivas. Disponível em: <[http://www.editoraforum.com.br/ef/wp-content/uploads/2014/01/ART\\_Diogo-Figueiredo-Moreira-Neto-et-al\\_Lei-Anticorruptcao.pdf](http://www.editoraforum.com.br/ef/wp-content/uploads/2014/01/ART_Diogo-Figueiredo-Moreira-Neto-et-al_Lei-Anticorruptcao.pdf)>. Acesso em: 11 ago. 2015.

<sup>45</sup> BITTENCOURT, Sidney. **Comentários à Lei Anticorrupção**: Lei 12.843/2013. 2. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015. p. 47.

<sup>46</sup> FILHO, André Pimentel. Comentários aos artigos 1º ao 4º da lei anticorrupção. In: SOUZA, Jorge Munhos; QUEIROZ, Ronaldo Pinheiro de. (Org.). **Lei Anticorrupção**. Bahia: Editora JusPODIVM, 2015. p. 79.

<sup>47</sup> BITTENCOURT, Sidney. **Comentários à Lei Anticorrupção**: Lei 12.843/2013. 2. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015. p. 49.

### 2.3.3 As sanções administrativas e judiciais das Pessoas Jurídicas

A nova lei traz a previsão de sanções administrativas, através da responsabilização objetiva de qualquer pessoa jurídica que esteja envolvida nas condutas ilícitas. Estas sanções estão previstas no artigo 6º da Lei e são regulamentadas com detalhes no Decreto 8.420/2015.

As sanções administrativas aplicáveis às empresas são as seguintes: multa no valor de 0,1% até 20% do faturamento bruto do último exercício anterior ao da instauração do processo administrativo. A segunda penalidade se refere à publicação extraordinária da decisão condenatória. Apesar de não estar classificada como sanção, a reparação pelo dano aparece em dois dispositivos (artigo 6º e artigo 13º) que transmitem esta mensagem determinando que a aplicação das sanções administrativas e a insaturação de processo administrativo, não excluem a obrigação de reparação integral do dano causado, então, entende-se que, por mais que a doutrina civilista venha entendendo que reparar o dano não é sanção, mas apenas é a medida que faz com que se volte ao *status quo*, deve-se observar esta necessidade e, inclusive, pode-se já quantificar o dano no processo administrativo para que, ao final, a pessoa jurídica já possa fazer a reparação de imediato.<sup>48</sup>

Na hora de aplicar a sanção, são levados em consideração diversos critérios, como por exemplo, a gravidade da conduta, a vantagem obtida, a efetivação da infração, a situação econômica do infrator, a existência de mecanismos internos para prevenção da corrupção na empresa infratora etc. Alguns itens interessantes do processo administrativo merecem destaque. Um deles é a investigação preliminar, ou seja, quando a autoridade competente toma conhecimento da conduta, pode optar por arquivar, investigar ou instaurar o PAR. Caso haja a investigação, após concluída, será enviada para a autoridade competente, que irá instaurar o PAR e decidir o caso. Da decisão, caberá pedido de reconsideração no prazo de 10 dias e a pessoa jurídica terá 30 dias para cumprir com as sanções determinadas na decisão do PAR, caso este seja decidido

---

<sup>48</sup> SOUZA, Jorge Munhos. Responsabilização administrativa na lei anticorrupção. In: SOUZA, Jorge Munhos; QUEIROZ, Ronaldo Pinheiro de. (Org.). **Lei Anticorrupção**. Bahia: Editora JusPODIVM, 2015. p. 159.

em desfavor da empresa.<sup>49</sup> Além dessas disposições, o decreto detalha os percentuais e valores das multas a serem pagas.

Além das sanções administrativas, há a previsão das sanções judiciais, ou seja, a instauração de PAR não impede que haja processo judicial contra a empresa infratora a ser ajuizado pelas Advocacias Públicas ou órgãos de representação judicial. As sanções judiciais previstas na Lei, são: perdimento de bens, direitos ou valores que representem vantagem ou proveito direta ou indiretamente obtidos da infração, salvo o direito do lesado ou de terceiro de boa-fé; suspensão ou interdição parcial de suas atividades; dissolução compulsória da pessoa jurídica; proibição de receber incentivos, subsídios, subvenções, doações ou empréstimos de órgãos ou entidades públicas e de instituições financeiras públicas ou controladas pelo Poder Público por no mínimo 1 ano e no máximo 5 anos.<sup>50</sup>

O cuidado que se deve ter em relação a sanção da dissolução da sociedade jurídica, é estar afetando, sem necessidade, as atividades lícitas exercidas pela pessoa jurídica. Neste viés, define a Lei que só ocorrerá a dissolução caso fique comprovado que a personalidade jurídica foi utilizada de forma habitual para facilitar ou promover a prática de atos ilícitos, ou, foi constituída para ocultar ou dissimular interesses ilícitos ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados.<sup>51</sup>

Outra inovação trazida pela Lei e pelo Decreto, é o acordo de leniência, que é a colaboração com as investigações, e em troca, a empresa recebe alguns benefícios. Esta prática já é muito comum nos Estados Unidos, que leva em consideração a cooperação nas investigações como elemento decisório da insaturação de investigação, ou não.<sup>52</sup>

Para que possa ser celebrado o acordo de leniência, a empresa jurídica deverá informar quem são os demais envolvidos na conduta, quando houver, e, também, colaborar com documentos e informações para que a investigação finde mais

---

<sup>49</sup> BITTENCOURT, Sidney. **Comentários à Lei Anticorrupção**: Lei 12.843/2013. 2. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015. p. 217.

<sup>50</sup> BITTENCOURT, Sidney. **Comentários à Lei Anticorrupção**: Lei 12.843/2013. 2. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015. p. 169.

<sup>51</sup> BITTENCOURT, Sidney. **Comentários à Lei Anticorrupção**: Lei 12.843/2013. 2. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015. p. 169.

<sup>52</sup> AYRES, Carlos Henrique da Silva. MAEDA, Bruno Carneiro. O acordo de leniência como ferramenta de combate à corrupção. *In*: SOUZA, Jorge Munhos; QUEIROZ, Ronaldo Pinheiro de. (Org.). **Lei Anticorrupção**. Bahia: Editora JusPODIVM, 2015. p. 241.

rapidamente. Além disso, a empresa deverá se manifestar voluntariamente sobre a vontade de colaborar com a investigação, também deverá cessar completamente o envolvimento com a infração e, ainda, admitir e cooperar com a investigação, se apresentando para as autoridades investigatórias sempre que necessário. Estes três requisitos devem ser preenchidos de forma cumulativa. Para a empresa, as vantagens da celebração de tal acordo são: redução da multa em até 2/3 e isenção da publicação extraordinária da decisão condenatória.<sup>53</sup>

## 2.4 Programas de *Compliance*

Com o advento da Lei Anticorrupção, se reforçou mais ainda a importância de as empresas criarem programas para incentivar a prática de condutas éticas pelos seus funcionários. O inciso VIII do artigo 7º da Lei prevê que serão levados em consideração na hora das aplicações das penalidades administrativas algumas circunstâncias, que podem ser positivas para a empresa. Uma delas é 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, mais conhecido como programa de *compliance*.

Os programas de *compliance* já são conhecidos pelo mundo e inclusive já são aplicados em empresas multinacionais antes mesmo da publicação da lei brasileira. O termo *compliance*, significa tomar atitudes conforme alguma regra ou algum comando, então, ter um programa de *compliance* na empresa, significa ter a obrigação de cumprir e fazer com que todos os empregados também cumpram as regras externas e internas que possuem caráter preventivo.<sup>54</sup>

O escopo principal dos programas de *compliance* nas empresas é garantir a governança corporativa, de maneira que todos que trabalham para a empresa possuam o pensamento ético na hora de realizar negócios com o poder público e, ainda, manter

---

<sup>53</sup> AYRES, Carlos Henrique da Silva. MAEDA, Bruno Carneiro. O acordo de leniência como ferramenta de combate à corrupção. *In*: SOUZA, Jorge Munhos; QUEIROZ, Ronaldo Pinheiro de. (Org.). **Lei Anticorrupção**. Bahia: Editora JusPODIVM, 2015. p. 247.

<sup>54</sup> BITTENCOURT, Sidney. **Comentários à Lei Anticorrupção**: Lei 12.843/2013. 2. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015. p. 110.

procedimento robusto interno de denúncias de atos de corrupção, para que a empresa se resguarde e consiga identificar caso haja alguma suspeita de ato corrupto sendo cometido.

O Decreto n. 8.420 de 2015 regula, além de diversos outros aspectos, como o programa de integridade das empresas será levado em consideração. São diversos os critérios mencionados no artigo 42 do Decreto, quais sejam: a) comprometimento da alta direção da pessoa jurídica, incluídos os conselhos, evidenciado pelo apoio visível e inequívoco ao programa; b) padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade, aplicáveis a todos os empregados e administradores, independentemente de cargo ou função exercidos; c) padrões de conduta, código de ética e políticas de integridade estendidas, quando necessário, a terceiros, tais como, fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados; d) treinamentos periódicos sobre o programa de integridade; e) análise periódica de riscos para realizar adaptações necessárias ao programa de integridade; f) registros contábeis que reflitam de forma completa e precisa as transações da pessoa jurídica; g) controles internos que assegurem a pronta elaboração e confiabilidade de relatórios e demonstrações financeiros da pessoa jurídica; h) procedimentos específicos para prevenir fraudes e ilícitos no âmbito de processos licitatórios, na execução de contratos administrativos ou em qualquer interação com o setor público, ainda que intermediada por terceiros, tal como pagamento de tributos, sujeição a fiscalizações, ou obtenção de autorizações, licenças, permissões e certidões; i) independência, estrutura e autoridade da instância interna responsável pela aplicação do programa de integridade e fiscalização de seu cumprimento; j) canais de denúncia de irregularidades, abertos e amplamente divulgados a funcionários e terceiros, e de mecanismos destinados à proteção de denunciadores de boa-fé; k) medidas disciplinares em caso de violação do programa de integridade; l) procedimentos que assegurem a pronta interrupção de irregularidades ou infrações detectadas e a tempestiva remediação dos danos gerados; m) diligências apropriadas para contratação e, conforme o caso, supervisão, de terceiros, tais como, fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados; n) verificação, durante os processos de fusões, aquisições e reestruturações societárias, do cometimento de irregularidades ou ilícitos ou da existência de vulnerabilidades nas

peças jurídicas envolvidas; o) monitoramento contínuo do programa de integridade visando seu aperfeiçoamento na prevenção, detecção e combate à ocorrência dos atos lesivos previstos no art. 5º da Lei nº 12.846, de 2013; p) transparência da pessoa jurídica quanto a doações para candidatos e partidos políticos.<sup>55</sup>

Visto todos os requisitos necessários para os programas de *compliance*, conclui-se que as empresas que ainda não possuem setor específico para a adoção de tais programas, devem iniciar os trabalhos para a criação e estruturação do programa.

Não restam dúvidas da complexidade de montar um programa de integridade em uma empresa que atualmente não possui setor específico para isso. Interessante é a estruturação de um programa de *compliance* sugerido por Marina Ferro, em um evento sobre o assunto, abaixo se encontram os passos sugeridos por ela para a implementação do programa de integridade:

**Cultura de *compliance***, que deve ser patrocinada pela alta administração da organização; a partir dessa decisão, deve-se estabelecer um Código de Conduta, Políticas e Procedimentos amplamente divulgado aos *stakeholders*; definem-se também os recursos para a implantação da estrutura de *compliance*; **Gestão de riscos**, que permite identificar os riscos relativos à corrupção em setores, atividades, processos e pessoas mais vulneráveis na organização; atividades de treinamento e capacitação contínuas para informar aos funcionários o Código de Conduta e a legislação que lhe dá suporte; **Canais de denúncia e remediação**, que devem ser acessíveis para todos, garantidas a confidencialidade e a não retaliação; medidas disciplinares contra os infratores devem ser aplicadas, seja qual for o cargo ou a função; **Melhoria contínua de *compliance***, que exige revisão e monitoramento constantes para identificar regras aplicáveis aos produtos e mercados, bem como problemas nos processos internos. Para aprofundar o programa, deve-se promover *due diligence* de fornecedores, incluindo terceiros com os quais se relacionam, com direito de auditoria. A *due diligence* também deve ser aplicada antes das aquisições, assim como na integração de empresas.<sup>56</sup>

O programa sugerido simplifica uma estrutura organizada e complexa de *compliance*, mas retrata muito bem as bases pelas quais as empresas devem se guiar no momento de montar um programa de prevenção, além das diretrizes constantes no Decreto já mencionado.

<sup>55</sup> BITTENCOURT, Sidney. **Comentários à Lei Anticorrupção**: Lei 12.843/2013. 2. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015. p. 228-229.

<sup>56</sup> TARSO, Sávio de. **Lei Anticorrupção exige das empresas estrutura de *compliance***. Disponível em: <<http://www3.ethos.org.br/cedoc/lei-anticorruptao-exige-das-empresas-estrutura-de-compliance/#.VY8dnPIVhBc>> Acesso em: 19 ago. 2015.

Algumas empresas multinacionais, muito antes da legislação brasileira, já se atentavam para a criação de programas de integridade, tendo em vista a evolução das legislações sobre o assunto nos Estados Unidos e no Reino Unido. Dessa forma, para as empresas que já possuíam um programa de controle de condutas corruptas, com o advento do Decreto, devem apenas se adequar para garantir que todos os requisitos da Lei Brasileira estejam sendo observados.

São diversos os benefícios trazidos pela instauração de um programa robusto de *compliance* nas empresas. Além de ser um fator atenuante quando da aplicação da sanção para a empresa que foi condenada por ter cometido ato de corrupção, conforme instituído na Lei Anticorrupção brasileira, estabelecer uma cultura organizacional de agir com ética, faz com que a imagem da empresa se torne positiva e a mesma está dando um passo na frente de seus concorrentes que não possuem tais programas. A corrupção nunca foi vista como algo positivo, e isso se reforça com o momento em que o País está vivendo.

Um caso real que ocorreu no ano de 2015 retrata a importância da instauração dos programas de integridade. A Goodyear tinha um processo administrativo instaurado em seu desfavor, por conta de suspeita de violação à FCPA, a Securities of Exchange Commission (SEC) apontou que as subsidiárias da empresa no Quênia e na Angola, haviam feito o pagamento de US\$ 3,2 milhões para agentes públicos com o objetivo de fechar negócio naqueles países. No acordo, a Goodyear aceitou pagar US\$ 16 milhões para a SEC, sendo que US\$ 14 milhões são para restituir os lucros e US\$ 2 milhões de júros. Além de o acordo ter sido em valor muito menor do valor que poderiam ser impostas as multas para a empresa, o importante neste caso foi que a Goodyear, através de uma denúncia de ética feita, conseguiu detectar o problema e fazer com que o pagamento indevido parasse de ocorrer. A empresa, além de aplicar as devidas medidas disciplinares para os executivos envolvidos, tratou de fazer consideráveis melhorias no programa de *compliance* já existente, como treinamentos, por exemplo. Caso houvesse mecanismos de auditoria antes de adquirir as subsidiárias, a Goodyear poderia ter

evitado a instauração de investigação, pois conseguiria resolver o problema antes mesmo de ocorrer a denúncia.<sup>57</sup>

Este é apenas um exemplo de caso prático envolvendo programa de *compliance*, mas consegue-se notar a importância de, além de ter programa robusto, deve-se elaborar cronograma de auditoria interna para verificar se atos como estes estão ocorrendo. Os canais de denúncia são muito eficazes, entretanto, a empresa só poderá agir em caso da denúncia ser feita, é por isso que os líderes das empresas devem incentivar a abertura de casos por parte de seus empregados e por qualquer pessoa que tenha contato com a empresa. Outro ponto importante é o reforço das condutas éticas, através de código de conduta e *compliance*, juntamente com os treinamentos periódicos de todos os empregados. Em empresas de grande porte, adotar todas essas medidas não é tarefa fácil, mas é uma medida estritamente recomendada.

A Lei Anticorrupção é aplicável para as entidades do terceiro setor, que, ao firmarem termos de parceria, convênios, acordos, etc., também estão expostas ao mesmo risco que as sociedades empresariais. Não é diferente em relação aos mecanismos de controle que as entidades sociais devem manter para evitar atos de corrupção. Neste sentido, estas entidades devem manter regulamentos internos que instituem a governança, além de processos para a prestação de contas e condutas éticas. Dito isso, sem exceções, as entidades do terceiro setor, devem manter seu comprometimento com a ética através dos programas de integridade, assim como as sociedades empresárias.<sup>58</sup>

Importante ressaltar que há opiniões divergentes em relação aos benefícios e à obrigatoriedade da adoção dos programas de *compliance* nas empresas. A argumentação é no sentido de que a empresa privada não é obrigada a produzir prova contra si mesma e também fala-se da presunção de inocência da empresa. Neste ponto de vista, também é salientada a questão de que até que ponto o privado está obrigado a

---

<sup>57</sup> NETO, Eloy Rizzo. Programa de compliance dá credibilidade a fusões e aquisições. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2015mai31/eloyrizzoprogramacompliancecredibilidadefusoes?imprimir=1>>. Acesso em: 12 set. 2015.

<sup>58</sup> OLIVEIRA, Gustavo Justino; SALVO, Silvia Helena Johonsom di. A aplicação da lei anticorrupção (12.846/13) às entidades do terceiro setor e a necessidade de adoção de práticas de compliance. Disponível em: <[http://www.justinodeoliveira.com.br/wp-content/uploads/2013/10/ARTIGO\\_ANTEPROJ\\_LEI\\_ANTICORRUP%C3%87%C3%83O\\_2013-10-181.pdf](http://www.justinodeoliveira.com.br/wp-content/uploads/2013/10/ARTIGO_ANTEPROJ_LEI_ANTICORRUP%C3%87%C3%83O_2013-10-181.pdf)>. Acesso em: 27 jun. 2015.

adotar as mesmas condutas e o mesmo comprometimento que o setor público. Além disso, esta argumentação defende que a criação de um programa de *compliance* gera altos custos para a empresa e pode não trazer muitos benefícios.<sup>59</sup>

É certo que a empresa terá alto custo para montar uma estrutura organizada de *compliance*, entretanto, para melhor analisar a situação, cabe-se dividir as empresas grandes, como multinacionais, das empresas de menor porte. As empresas de grande porte, tendo em vista o grande número de empregados que possuem, ao realizar uma ponderação de riscos e valores a serem gastos com este tipo de problema, a vantagem de obter um programa de *compliance* robusto é muito clara, isso porque, com o programa, as sanções administrativas previstas na Lei podem ser evitadas, ou diminuídas, caso o problema seja identificado com antecedência, como foi o caso da Goodyear analisado anteriormente.

Por outro lado, empresas de pequeno e médio porte, que possuem número reduzido de empregados, podem, ao fazer a ponderação de adotar um programa robusto de *compliance*, verificar que o custo poderia ser muito maior. Sem dúvidas que todas as empresas, independente do seu tamanho e seu número de empregados, precisa difundir uma cultura ética entre seus funcionários e deve coibi-los a não praticar nenhum ato corrupto. Mas, para empresas que, por muitas vezes, nem possuem interação com o setor público, com a estruturação de um programa destes, os custos poderiam ser muito impactantes. Então, conclui-se que nas empresas menores, a cultura ética, sem dúvida, deve ser espalhada e deve se fazer cumprir para evitar que atos de corrupção não sejam cometidos por seus funcionários. Em uma possível investigação, a empresa pode sair prejudicada, caso não tenha o programa robusto conforme previsto no Decreto.

Independente do tamanho da empresa, com o advento de todas as regulamentações existentes, sem dúvidas que o aspecto da ética e de programas de integridade deve ser melhor trabalhado e estruturado. É uma forma de prevenir e de corrigir possíveis atos de corrupção. Nesse sentido, as empresas necessitam fazer um balanço de como e até onde elas podem agir ao aplicar as medidas disciplinares nos

---

<sup>59</sup> OSÓRIO, Fábio Medina. Lei anticorrupção dá margem a conceitos perigosos. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2013-set-20/lei-anticorruptcao-observar-regime-direito-administrativo-sancionador>>. Acesso em: 29 jun. 2015.

seus empregados e prepostos que tenham praticado ato anti-ético que pode prejudicar de forma expressiva a imagem da empresa.

### 3 PODER DE COMANDO E PRERROGATIVAS FISCALIZATÓRIAS PATRONAIS

#### 3.1 Da subordinação jurídica

A relação de emprego apresenta requisitos que a caracterizam como tal, e que se diferenciam, em determinados aspectos, da relação de trabalho, esta última que abarca relações de aprendizagem, contrato de estágio etc.

A continuidade ou não-eventualidade é uma das características da relação de emprego, isso porque, há o trato sucessivo, quando as partes acordam que o empregado irá comparecer determinados dias para a realização de suas tarefas, ou seja, não é um contrato que a obrigação se resolve em prestação única.<sup>60</sup>

Através da característica da onerosidade, é que se consegue fazer a relação do trabalho prestado pelo empregado, com o processo produtivo, que cria os bens econômicos presentes no mercado. Diante disso, o esforço que o empregado faz para prestar o seu serviço, deve vir acompanhado de uma contrapartida em benefício do empregado, que é o conjunto salarial, ou seja, o montante repassado pelo empregador para o seu empregado decorrente da relação empregatícia existente. Para obter pleno entendimento desta característica, ela deve ser olhada através da ótica da prestação de serviços, pois somente assim tem-se o elemento fático-jurídico da relação de emprego. A onerosidade pode ser vista através do aspecto subjetivo ou objetivo, o primeiro refere-se à intenção econômica que há naquela relação, tanto pelo empregado, quanto pelo empregador, já o aspecto objetivo diz respeito ao efetivo pagamento das parcelas com o fim de remunerar o empregado.<sup>61</sup>

Outro fator importante que se encontra presente na relação de emprego, é a pessoalidade. Isso significa que o empregado que foi contratado para exercer determinada atividade, não poderá ser substituído por outro, pois é ele que coloca a sua energia de trabalho à disposição do empregador, portanto a prestação de serviço é infungível. Esta característica se explica facilmente quando se parte do pressuposto que há empregado com determinadas qualificações técnicas e também características de

---

<sup>60</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 107

<sup>61</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 291-293.

personalidade que fazem com que ele tenha um diferencial que interessa para o empregador, isto fica mais evidente quando se fala em serviço artístico, por exemplo. A exceção desta característica ocorre quando há suspensão do contrato de trabalho, por afastamentos médicos, acidentes etc.<sup>62</sup>

Outra característica mencionada pela doutrina, é a alteridade, que significa que o trabalho é prestado por um indivíduo em favor de outra pessoa, no caso, o empregador, e é este último que se beneficia através do trabalho de outrem e que assume todos os riscos do negócio, não podendo, em qualquer situação, transferir estes riscos ao empregado.<sup>63</sup>

O requisito da subordinação jurídica é o divisor de águas para a caracterização, ou não, de uma relação de emprego, obviamente com a análise dos demais em conjunto. O conceito de subordinação jurídica é amplo e, devido à modernização do direito do trabalho e das tecnologias utilizadas na relação de emprego, vem sofrendo modificações que podem relativizar o conceito, mas é apenas fruto de uma adaptação da doutrina para as novas formas de prestação de serviço em uma relação de emprego como o teletrabalho, por exemplo.

Uma vez que não há na legislação todas as especificidades e as diferenciações entre o que é realmente o trabalho autônomo e o subordinado e o que um se diferencia do outro, se faz necessária uma análise doutrinária para que, nos casos a serem julgados se tenha maior clareza em relação a este aspecto tão peculiar e essencial das relações trabalhistas.

A subordinação pode ser vista sob diversos aspectos, quais sejam, econômico, técnico, social, hierárquico, jurídico, objetivo, subjetivo, direto ou imediato, indireto ou mediato, típico, atípico e integrativo. No momento em que as regras trabalhistas foram criadas, estava muito presente o conceito de o trabalhador ser a parte mais fraca da relação, por não possuir os meios de produção e prestar a sua força de trabalho em troca de salário, por isso, as regras criadas foram de cunho protetivo do trabalhador. E não foi diferente com o conceito de subordinação do empregado em relação ao empregador, que, naquela época, era do tipo econômica, pois, no chão de fábrica, os economicamente

---

<sup>62</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 187.

<sup>63</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 186

mais fracos eram sempre os empregados, entretanto, este cenário já sofreu significantes alterações, de modo que atualmente os empregados podem ser economicamente mais fortes que os empregadores. Partindo da premissa citada, nos dias de hoje, para que haja a subordinação dentro da relação de trabalho, não é mais necessária a dependência econômica, e não é por isso que deixa de existir a subordinação do empregado em relação ao empregador.<sup>64</sup>

A subordinação, ou dependência técnica está diretamente ligada com o poder de direção do empregador, pois ele é que irá determinar como a prestação de serviço será feita, e explicar aos empregados os critérios técnicos que ele precisa que os mesmos utilizem na prestação de serviço. A subordinação técnica não é essencial para a caracterização da relação de emprego e é uma variação da subordinação jurídica, pois os empregados recebem orientações técnicas. Essa subordinação pode ser relativizada, pois atualmente com a vasta formação profissional das pessoas, há empregados que possuem conhecimentos técnicos tão específicos, que não são do conhecimento dos empregadores. Também se fala na dependência social, que é uma fusão criada pela doutrina dos conceitos de subordinação jurídica e dependência econômica. Entretanto, este conceito não é suficiente para a caracterização da relação de emprego ou autonomia e encontra diversas relativizações, pois, nos dias de hoje, muitos empregados não estão muito abaixo dos empregadores na classe social.<sup>65</sup>

Atualmente, o conceito de subordinação está ligado ao vínculo jurídico existente entre empregado e empregador, a subordinação jurídica, é também chamada, por alguns autores, de dependência hierárquica.<sup>66</sup> Isso ocorre, pois, uma vez que o empregado assinou um contrato de emprego com o empregador para a prestação de serviços em troca de salário, o empregador está em um papel de comando, ou seja, ele determina como o trabalho será realizado de forma a melhor atender seus interesses, aí se inicia a subordinação do empregado, que, ao assinar o contrato, se submeterá às ordens e regras do empregador. Por isso, a submissão na qual o empregado é submetido, não é uma submissão de cunho econômico, social, mas sim uma submissão funcional, onde o

---

<sup>64</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002. p. 211.

<sup>65</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2008. p. 138-140.

empregado deverá cumprir as ordens do empregador enquanto estiver exercendo as atividades pelas quais ele foi contratado.<sup>67</sup>

A subordinação jurídica jamais deve ser incluída no contexto de subordinação pessoal, isso porque, há diversos elementos que se diferenciam de tal e não podem ser confundidos. Uma vez que o empregado foi contratado para prestar determinado tipo de serviço, o empregador, por mais que dê ordens diretas para a pessoa do empregado, essas ordens versam única e exclusivamente em relação a maneira pela qual o empregador precisa que a atividade seja prestada. O elemento objetivo do contrato de trabalho é a atividade a ser realizada, nada além disso, então, somente em relação a atividade é que o empregador possui liberdade de interferir e determinar a conduta do empregado. Falando-se da atividade a compreensão fica mais simples, isso porque, uma vez que se fala na atividade prestada, está a ignorar o fato de que uma pessoa está a realizando, e, se o empregador que determina a atividade, ele que possui pleno poder de determinar de que forma as tarefas serão executadas.<sup>68</sup>

A subordinação jurídica nada mais é do que o encontro do mundo dos fatos com o mundo do Direito, e a sua transformação em fato-jurídico. Quando se fala em subordinação dentro de uma relação de emprego, deve-se ter em mente que todo o homem, inserido no mundo do Direito, é uma esfera jurídica, e isso não é diferente dentro da relação de emprego, onde os dois pólos da relação são empregado e empregador. Então, quando se fala em dependência jurídica, que é sinônimo de subordinação jurídica, devem ser abrangidas duas vertentes. A primeira delas é justamente o mundo dos fatos que é banhado com o suporte jurídico dado pelo Direito, e a segunda, é o sentido jurídico em sua origem, ou seja, é mais do que a atuação da vontade na esfera do outro, mas sim a possibilidade jurídica de o empregador atuar dessa forma em relação ao empregado.

69

Entende-se que a subordinação está presente em todos os contratos existentes, entretanto, é mais aparente e atuante no contrato de emprego, pois é explícito que uma das partes, o empregado, terá que submeter-se às ordens do empregador. Há o entendimento de que o vínculo de subordinação se agrega ao contrato, após a assinatura

---

<sup>67</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002. p. 212.

<sup>68</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 524-525.

<sup>69</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 517.

do mesmo, e no caso de contrato de emprego, se dá pela prestação de trabalho exclusiva do empregado ao empregador. Então, após a assinatura do contrato de trabalho é que o empregado se coloca à disposição para prestar serviço para outro sujeito, o empregador.<sup>70</sup>

Na prestação de serviço decorrente da relação de emprego, há o exercício da força do trabalhador para exercer a atividade que a empresa tem interesse. A força dos trabalhadores compõem um elemento do processo produtivo da empresa, que, associado aos outros elementos, como os trabalhos de máquina, por exemplo, completam a atividade da empresa para que a mesma atinja o seu objetivo, seja ele de produção ou de fornecimento de bens ou serviços. Como o trabalho do empregado é apenas mais um elemento que compõe toda a dinâmica da empresa, é justamente isso que diferencia a subordinação da autonomia, pois a primeira se compreende dentro do contexto de produção da empresa e garante o seu funcionamento, já a autonomia não é inserida dentro deste contexto, é apenas uma prestação de serviço sem a cobrança de contribuir para a dinâmica empresarial.<sup>71</sup>

Para o completo estudo e entendimento da subordinação na relação de emprego, faz-se necessária a visibilidade do tema analisando se todos os seus ângulos. Do ângulo das obrigações, tem-se que a subordinação é apenas mais uma de todas as obrigações do empregado como prestador de serviços a uma empresa. Outro viés do assunto é a abertura de vias e consequências, ou seja, não se pode confundir a subordinação que são as ordens que o empregador dá ao empregado em relação às atividades por ele exercidas, com a questão do cumprimento de horário e convivência de empregado e empregador. Outra perspectiva diz respeito à natureza de determinadas atividades, que já possuem a subordinação em suas raízes, ou seja, já se é presumido que há subordinação em determinadas atividades, e a consequência principal disso é o ônus da prova, que recairá sobre o empregador, sendo que este deverá provar que determinadas atividades eram prestados de forma eventual, ou de forma autônoma. Também, pode se analisar a subordinação de acordo com o aspecto de que ela é um estado constante de crédito do empregador para com o empregado, isso porque, o empregador possui crédito para exigir as atividades do empregado, sendo que o empregado, depois de inserido no

---

<sup>70</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 518.

<sup>71</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 520-521.

contexto da produtividade empresarial, necessita comunicar de forma expressa e com anuência da outra parte, caso haja vontade de romper com este vínculo obrigacional. Por mais que a subordinação possa ser relativizada em determinadas formas de prestar o serviço, como o representante comercial, por exemplo, ela sempre estará presente nas relações de trabalho e não deve ser deixada de lado. E, por último, o ângulo da subordinação jurídica como a colaboração do trabalhador para o processo da produtividade da empresa, é a que representa mais verdadeiramente as relações de emprego, tendo-se a atividade coordenada como uma característica fortemente presente e determinável da relação de emprego.<sup>72</sup>

A subordinação explicitada acima é aquela subordinação pura, ou seja, aquela criada com o escopo de diferenciar o trabalhador da indústria na Europa, dos contratos de locação de serviços advindos das teorias civilistas. Ocorre que as situações e a forma da prestação do trabalho pelos empregados a partir da sociedade pós-industrial, veio se desenvolvendo de uma forma que o conceito de subordinação total e da autonomia pura não mais se enquadravam nesse tipo de relação. Então, a partir daí, iniciou-se a discussão de qual seria a melhor maneira de interpretar e de expressar este tipo de relação de trabalho.<sup>73</sup>

A partir destas discussões, a doutrina italiana começou a desenvolver o conceito da parassubordinação, que é o meio termo entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo, pode-se dizer que seria um trabalho autônomo, com as características do trabalho subordinado. A construção deste conceito não possui aplicação prática no direito brasileiro, pois a parassubordinação tem, obrigatoriamente, relação com a autonomia e com a subordinação, o que não a torna uma figura completamente distinta e especial.<sup>74</sup>

A parassubordinação seria a prestação de serviço de forma independente, mas que, de alguma forma, está dentro do contexto organizacional da empresa e necessita seguir determinadas diretrizes, por mais que elas sejam relativizadas. O que diferencia a subordinação da parassubordinação é que a segunda acaba sendo uma relação de

---

<sup>72</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 527-530.

<sup>73</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações coletivas e do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 217.

<sup>74</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações coletivas e do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 574.

cooperação entre as partes, pois elas possuem interesses e objetivos comuns a serem cumpridos e o empregado possui liberdade de organizar o seu trabalho, já na primeira isso não acontece, sendo que o empregador é que irá determinar como o trabalho será realizado. Exemplos de empregados que estariam submetidos à parassubordinação são os profissionais liberais.<sup>75</sup>

“Subordinação é a obrigação que o empregado tem de cumprir as ordens determinadas pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho, é o estado jurídico em que se encontra o empregado em relação ao empregador”.<sup>76</sup> Levando em consideração que a subordinação é o cumprimento pelo empregado das ordens dadas pelo seu empregador, qual seria a visão que o empregador teria desta relação? Não teria como ser diferente se não falássemos do exercício do poder diretivo do empregador, em relação ao empregado, esta é a maneira pela qual o empregador vislumbra este aspecto da relação de emprego, ou seja, ele dá ordens exercendo o seu poder de direção, e o empregado cumpre as ordens, pois está subordinado a determinado empregador.<sup>77</sup>

A inserção do empregado no contexto da empresa, faz com que ele seja subordinado ao empregador, dentro das necessidades do segundo, fazendo uma ligação entre empregado e empregador. O empregado subordinado é aquele que fica “sob as ordens e a disciplina do empregador”.<sup>78</sup>

### 3.2 Os poderes do empregador

Conforme já explicitado acima, o empregado, de acordo com a sua posição na relação de emprego, é subordinado ao empregador, pois, estabelecidas algumas limitações, ele necessita cumprir as ordens dadas pelo empregador em relação às atividades a serem exercidas. É a partir do poder de comando do empregador, que o mesmo pode determinar as diretrizes de como ele quer que a atividade seja exercida pelo

---

<sup>75</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 154.

<sup>76</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 149.

<sup>77</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 149.

<sup>78</sup> MIRANDA, Pontes de. **Tratado de Direito Privado**. 3. ed. vol. 47. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1984. p. 73.

empregado, pois é ele que conhece como ninguém quais as necessidades de cada setor da empresa e o que se espera de cada empregado que presta serviço para ele.

Alguns doutrinadores entendem que o poder que o empregador tem aplicar todas as medidas necessárias para o bom funcionamento da empresa, dentro do contexto da relação de emprego, é o poder empregatício. Este poder se subdivide em poder diretivo, poder regulamentar, poder fiscalizatório e poder disciplinar.<sup>79</sup>

Há também autores que chamam o poder geral do empregador de determinar as ordens dentro da empresa, de poder hierárquico ou poder de comando, que é dividido em poder de estruturar organicamente a empresa, estabelecer hierarquia entre os administradores e os empregados, dirigir a prestação pessoal dos serviços e fixar as regras disciplinares e aplicar as devidas sanções.<sup>80</sup> Além destas nomenclaturas, há os que chamam os poderes do empregador de poderes laborais, que são compostos pelo poder disciplinar e poder de direção.<sup>81</sup>

A Consolidação das Leis do Trabalho, regulamenta, conceitua em seu artigo segundo o empregador da seguinte forma: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”<sup>82</sup> Diante disso, a lei brasileira já traz a previsão de que o empregador é que determina a forma pela qual o empregado irá prestar o serviço.

Por mais que a doutrina possua divergência na nomenclatura e classificação dos poderes do empregador, certo é que o mesmo possui prerrogativas e distintas formas de comandar a atividade empresarial. Deve-se olhar o empresário como empregador e como detentor dos meios de produção, tendo que administrar a empresa e determinar como seus empregados irão realizar as atividades dentro da empresa, para melhor atingir o objetivo do negócio.

Os autores que distinguem o poder hierárquico dos demais, afirmam que quando uma pessoa de alto escalão da empresa determina qual será a graduação funcional dos

---

<sup>79</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 658.

<sup>80</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002. p. 255.

<sup>81</sup> RAMALHO, Maria do Rosario Palma. **Tratado de Direito do Trabalho**: Parte I – Dogmática Geral. Coimbra: Almedina, 2012. p. 449.

<sup>82</sup> BRASIL: Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 19 jul. 2015.

empregados da mesma, está a exercer este poder. Há três correntes que buscam explicar a origem deste poder, quais sejam, a corrente contratualista, afirmando que o poder hierárquico é decorrência direta do contrato de trabalho. Há também a corrente da propriedade, que explica que o poder hierárquico vem do direito de propriedade que o empregador possui sobre a empresa. Já a terceira corrente, a institucionalista, entende que o poder hierárquico advém da prevalência da ordem pública em relação a ordem privada na relação de emprego. Apesar de estas teorias terem sofrido alterações com o passar do tempo, uma das correntes que mais ganhou força é aquela que fala sobre o direito de propriedade que o empregador tem em relação aos elementos da empresa, aqui não se está a falar do direito de propriedade do empregador em relação ao empregado, mas sim quer-se dizer que o empregador assume responsabilidades ao dirigir a empresa, ou seja, para atingir seus objetivos, ele necessita do poder de organizá-la da melhor maneira, e também ele é o assumidor do risco e irá arcar com as consequências do não sucesso da empresa.<sup>83</sup>

### 3.2.1 Poder Diretivo

Parte da doutrina leciona que o poder de direção do empregador é o poder maior que o empregador possui, e dele decorrem outros poderes. Por mais que o poder de direção esteja presente na legislação trabalhista de forma expressa, há três teorias que tentam buscar o motivo pelo qual o empregador é detentor de tal poder. A primeira delas explica que o empregador pode dirigir o empregado, pois é proprietário da empresa. A segunda diz respeito ao caminho inverso da subordinação que o empregado se encontra na relação de emprego, ou seja, o empregador determina as regras e o empregado, como subordinado, as obedece. Já a terceira teoria afirma que a empresa é uma instituição, e como o empregado está inserido nessa instituição, deve cumprir as ordens que lhe são dadas.<sup>84</sup>

Ainda, há autores que afirmam que o poder de direção é um direito potestativo, que encontra limites legais, pois o empregado não é obrigado a cumprir ordens que fogem

---

<sup>83</sup> ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Curso de Direito do Trabalho**: tomo II. São Paulo: LTr, 2008. p. 549.

<sup>84</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 233.

da lei. Alguns doutrinadores lecionam que o poder diretivo decorre do artigo 2º da CLT, e do contrato de trabalho, isso porque uma vez que o empregador é o detentor dos meios de produção, necessita organizar o seu negócio de forma a atender da melhor forma os seus objetivos, e, portanto, encontrando os limites externos e internos, deve exercer este poder em relação ao empregado. Quando se fala em limites externos, se fala em constituição, leis, normas coletivas, contrato de trabalho. Já os limites internos são a boa-fé objetiva e o exercício regular de direito.<sup>85</sup>

O poder diretivo não se detém, em sua qualificação jurídica, portanto, apenas no comando, no controle, na coordenação e na organização dos fatores da produção. Estende-se a todos aqueles atos de previsão que, sobre o trabalho de outrem, impliquem em garantia dos meios de manter-se a regular atividade do processo produtivo ou de troca de bens e de serviços.<sup>86</sup>

Na medida em que o poder hierárquico e disciplinar estão inseridos em um aspecto institucional, o poder de direção tem o seu fundamento principal nas raízes da relação de emprego, e somente em um segundo momento, vislumbra-se a característica institucional. “O poder diretivo nada mais é do que a capacidade atribuída ao empregador ou seus prepostos de, por meio de ordens gerais ou especiais, direcionar a energia de trabalho que o empregado efetivamente coloca à sua disposição.”<sup>87</sup>

### 3.2.2 Poder Organizacional

O poder de organizar a empresa como melhor entender, sem dúvidas, é do proprietário da empresa, pois, por mais que ele receba auxílio de demais equipes, ele é que terá a habilidade e conhecimento necessário para determinar como sua empresa irá se organizar para atingir o objetivo. Claro que o foco é o poder em relação ao empregado, mas o poder de organizar também possui relação com os demais aspectos que uma empresa precisa apresentar.

O direito que o empresário tem de organizar seu negócio, decorre diretamente do direito de propriedade, pois, somente ele que poderá definir qual o tipo de atividade que

<sup>85</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 233.

<sup>86</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 259.

<sup>87</sup> ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Curso de Direito do Trabalho**: tomo II. São Paulo: LTr, 2008. p. 551.

será exercida, além da estrutura jurídica que a empresa terá. O empresário também irá determinar o número de empregados que ele precisa para que a empresa produza resultados, quais as condições que esses empregados irão exercer e a forma pela qual ocorrerá a prestação de serviço. Inserido no poder de organização, está o poder de instituir regulamentações dentro da empresa, como forma de direcionar as atividades e comportamentos que ele espera que ocorra na empresa. <sup>88</sup>

A empresa é um empreendimento complexo que combina os fatores de produção, para que possa atingir os objetivos principais por ela determinados, então, cabe somente a ela moldar o empreendimento para que haja o cumprimento das suas diretrizes. Reforçando os diversos objetivos da empresa, tem-se que, além da finalidade econômica, possui a finalidade social, que é relativa aos trabalhadores que prestam serviço para aquela determinada empresa. A exemplo, pode-se citar que em outros sistemas jurídicos, além dos órgãos com fins econômicos, como a assembléia, conselho fiscal, diretoria, há também os órgãos destinados aos trabalhadores, como os Comitês ou Conselhos de Empresa. <sup>89</sup>

O elemento organizacional da empresa está inserido em qualquer atividade que a empresa exerce, isso porque é somente o dono do negócio que pode determinar as melhores formas de atingir o lucro. Quando se casa o elemento organizacional com o contrato de trabalho, tem-se que a organização possui influência direta na maneira pela qual o contrato de trabalho será executado, pois o empregado, ao assinar o contrato, concorda em se inserir no contexto da empresa, e seguir a organização já pré-estabelecida pelo empregador antes mesmo do início da execução dos serviços. O poder de organização do empregador acaba refletindo em outros aspectos da relação de trabalho, além da inserção do empregado na empresa, pode-se citar a prevalência dos interesses do empregador sobre o que foi acordado no contrato de trabalho, como por exemplo, em época de crise se o empregador não enxergar outra maneira de manter o empregado em seu quadro funcional, ele irá decidir por dispensá-lo do trabalho. Outra situação que fica de mais fácil compreensão no contexto do poder organizacional, é o

---

<sup>88</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 234.

<sup>89</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações coletivas e do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 711.

tratamento de remuneração e de condições de trabalho para os empregados, pois é o empregador que dita as regras de remuneração e de promoção de seus funcionários.<sup>90</sup>

### 3.2.3 Poder Regulamentar

Outro poder, que está diretamente ligado ao poder empregatício, é o poder regulamentar. Além de o empregador ter o ônus de organizar a empresa como melhor entender para atingir seus objetivos, o empresário também tem o poder de elaborar regras a serem seguidas pelos empregados que prestam serviço dentro ou fora da empresa.

O poder regulamentar consubstancia-se na capacidade do empregador em estabelecer regulamentos internos na empresa, a fim de normatizar as funções administrativas e técnicas, criar benefícios, programas, alterar ou oficializar métodos e praxes, etc.<sup>91</sup>

O poder regulamentar nada mais é do que a junção de todas as prerrogativas que o empregador já possui, mas com o viés de estabelecer, criar regras que deverão ser cumpridas e observadas no estabelecimento e na empresa.<sup>92</sup>

O poder regulamentar é exercido através da criação de regulamentos internos, mais conhecidos no Brasil como regulamentos de empresa, apesar de existirem outras nomenclaturas, como regulamento de trabalho, regulamento de fábrica, ou regulamento de serviço. Mas o essencial é entender o conceito deste regulamento que, nada mais é do que um conjunto de regras escritas, ou não, determinadas pelo empregador, com ou sem a opinião dos trabalhadores, para o fim de instituir normas internas de cunho técnico ou disciplinar, como forma de melhor organizar a prestação de serviço e a produção. Importante salientar que a instituição de regulamento de empresa não é obrigatório.<sup>93</sup>

O regulamento funciona como um acessório ao contrato de trabalho, podendo criar condições e regras mais benéficas do que as previstas na Lei ou nas Convenções e

---

<sup>90</sup> RAMALHO, Maria do Rosario Palma. **Tratado de Direito do Trabalho**: Parte I – Dogmática Geral. Coimbra: Almedina, 2012. p. 458.

<sup>91</sup> ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Curso de Direito do Trabalho**: tomo II. São Paulo: LTr, 2008. p. 556.

<sup>92</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 660.

<sup>93</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 239.

Acordos Coletivos, então, há uma limitação da criação deste tipo de regulamentação. Apesar de o regulamento ser unilateral, para que haja eficácia e possa ser executado, ele necessita que haja um contrato de trabalho vigente, obedecendo as condições contratuais pactuadas entre empregado e empregador.<sup>94</sup>

No Brasil, o regulamento não precisa ser aprovado por nenhum órgão Estatal, com exceção do quadro organizado de carreira, que é previsto na CLT e que necessita da homologação do Ministério do Trabalho e Emprego. O regulamento se difere do contrato de trabalho e das Normas Coletivas da categoria, isso porque, o contrato de trabalho é um acordo mútuo entre as partes, enquanto o regulamento normalmente é uma imposição da empresa. Já as Normas Coletivas não se confundem com o regulamento, pois as primeiras possuem acordo de vontades e participação do sindicato, enquanto para o regulamento inexistem estas características, mas o regulamento não pode estabelecer regras divergentes das estabelecidas nas Normas Coletivas, a não ser que sejam mais benéficas. O conteúdo a ser abordado nos regulamentos de empresa deve versar principalmente sobre regras contratuais, ou seja, complementando o que já foi pactuado no contrato de trabalho e, também, sobre regras disciplinares que decorrem do poder disciplinar do empregador.<sup>95</sup> Exemplo de criação de normas disciplinares são os códigos de conduta, que estão ganhando cada vez mais força nas empresas, tendo em vista a exigência de cumprir regras de conduta de seus empregados, e guarda relação direta com o que já foi estudado em relação à obrigatoriedade de existir estes códigos como forma de evitar que os empregados cometam atos de corrupção. Os códigos de conduta acabam sendo fonte de obrigações e direitos, e são cláusulas acessórias ao contrato de trabalho.<sup>96</sup> Os códigos de conduta podem estabelecer normas sobre os valores que a empresa cultiva (em multinacionais há valores dissipados globalmente) e exige que seus empregados façam o mesmo. Também estabelecem situações de como os empregados devem se posicionar diante de situações específicas, e, normalmente, disponibilizam um canal para que denúncias sobre atos suspeitos sejam feitas.

---

<sup>94</sup> ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Curso de Direito do Trabalho**: tomo II. São Paulo: LTr, 2008. p. 557.

<sup>95</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 242.

<sup>96</sup> ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Curso de Direito do Trabalho**: tomo II. São Paulo: LTr, 2008. p. 559.

Por fim, o regulamento interno poderá ser analisado pelo Poder Judiciário, Ministério Público do Trabalho, sindicatos ou fiscalização trabalhista. Em uma demanda trabalhista, por exemplo, a validade da cláusula pode ser discutida e o Juiz poderá declarar ilegal alguma cláusula do regulamento, se isso ocorrer, os efeitos serão apenas para as partes do processo, pois, o Poder Judiciário não pode interferir diretamente no poder regulamentar da empresa, decretando a nulidade geral do regulamento.<sup>97</sup>

### 3.2.4 Poder Disciplinar

O empregador, além de estabelecer regras internas para direcionar o comportamento de seus empregados, possui outra prerrogativa, que decorre do poder hierárquico, que é o poder disciplinar. Este poder permite que o empregador aplique sanções aos empregados, caso eles descumpram o contrato de trabalho ou regras estabelecidas pela empresa em seu regulamento interno.<sup>98</sup>

Cabe destacar que o termo sanção é utilizado pela maioria dos doutrinadores quando se fala nas medidas corretivas ou punitivas que o empregador poderá aplicar ao empregado. Com a devida vênia, em um ambiente corporativo no qual se pretende mostrar aos empregados que a empresa possui conduta ética e jamais vai cometer qualquer tipo de injustiça em relação às sanções, o termo que mais se enquadra na situação é o termo medidas disciplinares, pois é um termo mais brando, que consegue demonstrar aos empregados que se eles tomarem atitudes em desacordo com as regras da empresa, sofrerão as consequências de seus atos.

O poder disciplinar nada mais é do que uma manifestação da posição de domínio que o empregador se encontra em relação ao empregado, tendo este conteúdo duplo, qual seja, o conteúdo ordenatório ou prescritivo; e conteúdo sancionatório ou punitivo. No viés ordenatório ou prescritivo, o poder disciplinar permite ao empregador definir regras de comportamento e disciplina que deverão ser cumpridas dentro de sua organização que não estão relacionadas com o cumprimento do contrato de trabalho e, por isso, não estão inseridas dentro do poder diretivo, como exemplo do tipo de regra

---

<sup>97</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 245.

<sup>98</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 664.

pode-se citar o código de vestimenta da empresa, ou regra sobre a utilização dos recursos tecnológicos fornecidos pela empresa para a realização do trabalho, como e-mail, por exemplo. Já no viés sancionatório ou punitivo, o poder disciplinar permite que o empregador aplique sanções disciplinares aos empregados, caso estes não cumpram seus deveres legais, acessórios ou convencionais.<sup>99</sup>

Há quatro teorias que buscam explicar o poder disciplinar, quais sejam, teoria negativista, teoria civilista, teoria penalista e teoria administrativa. As teorias surgiram a partir de um debate jurídico que versa sobre a validade jurídica do poder disciplinar e a sua aplicabilidade no direito positivo.<sup>100</sup>

A teoria negativista entende que o poder de punir qualquer cidadão é apenas do Estado, pois somente ele possui esta prerrogativa que decorre do *ius puniendi*, alguns doutrinadores inclusive partem da premissa de que se o empregador pode punir o empregado, a recíproca é verdadeira, então, o empregado também deveria poder punir o empregador, além de que estaria-se trazendo uma prerrogativa estatal para o mundo privado. Todavia, tal teoria não pode ser levada em consideração, isso porque, o Estado não possui monopólio do poder de punição, sendo que o poder disciplinar se encontra em um nível inferior ao Estado, podendo o empregador apenas punir o empregado para que o ambiente de disciplina seja mantido dentro das instalações da mesma. Interessante comparativo pode-se fazer com o poder de o pai aplicar pequenas sanções aos filhos quando estes não os obedecem.<sup>101</sup> De outra banda, o poder disciplinar está previsto e baseado em um processo organizado de busca de condutas inadequadas que estão previstas no artigo 482 da CLT, ou seja, o empregador poderá verificar se seus empregados estão a cometer alguma conduta inadequada e aplicar suspensão punitiva ou dispensa por justa causa. Além disso, o poder é amplamente conhecido e validado pela jurisprudência brasileira, até mesmo nos casos que o empregado comete uma falta leve e o empregador decide por aplicar apenas uma advertência, nem chegando ao nível da suspensão ou dispensa por justa causa.<sup>102</sup>

---

<sup>99</sup> RAMALHO, Maria do Rosario Palma. **Tratado de Direito do Trabalho**: Parte I – Dogmática Geral. Coimbra: Almedina, 2012. p. 452.

<sup>100</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 236.

<sup>101</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 236.

<sup>102</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 685.

A teoria civilista ou contratualista, leciona que o poder disciplinar decorre diretamente do contrato de trabalho, e as punições que o empregador pode aplicar ao empregado, são equiparadas com as sanções civis, como se fossem cláusulas penais. O problema desta teoria se encontra no fato de que a cláusula penal tem por objetivo o ressarcimento de uma das partes contratantes por eventual prejuízo causado, para que se volte ao *status quo*, já as sanções disciplinares possuem o objetivo de educar os empregados e estabelecer um ambiente de trabalho com disciplina e ordem. Além disso, a sanção civil acontece quando há inadimplemento do contrato, enquanto as sanções disciplinares podem ocorrer quando qualquer ato indevido é cometido dentro da empresa. Resumindo, a sanção disciplinar possui caráter corretivo, ou seja, ocorre a punição para que os empregados se conscientizem de que aquela conduta é equivocada e não deve ser cometida novamente, enquanto a sanção civil tem por objetivo reparar o dano causado.<sup>103</sup>

A teoria penalista estabelece que todas as penas possuem o objetivo de assegurar a ordem na sociedade, a única diferença seria que a pena do Código Penal visa punir qualquer cidadão, enquanto a pena do Direito do Trabalho prevê punição apenas de empregados no âmbito empresarial. Porém, constata-se que há mais diferenças entre as sanções disciplinares e as sanções penais, pois a do Direito Penal precisa estar prevista em lei, enquanto a sanção disciplinar não possui esta necessidade. Outra diferença é que a sanção penal deve ser aplicada independentemente da vontade do aplicador da lei, enquanto na sanção disciplinar, o empregador pode escolher perdoar o ato e não sancionar o empregado.<sup>104</sup>

Já a teoria administrativa informa que o poder disciplinar está diretamente ligado ao poder de direção do empregador, pois somente ele poderá tomar atitudes para que o seu negócio se encaminhe da maneira que ele melhor entender. Os defensores desta teoria fazem uma comparação do empregador com o ente público, pois o empregador é o dono da empresa e ele que possui obrigação de manter a disciplina e a organização dentro de suas dependências, por isso, quando necessário, poderá aplicar as medidas disciplinares que entender razoáveis.<sup>105</sup>

---

<sup>103</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 236.

<sup>104</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 236.

<sup>105</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 236.

Além dessas quatro teorias, há também o posicionamento autonomista, que prega que a empresa é uma instituição, na qual os empregados estão submetidos a uma situação estatutária e o empregador estaria no topo da pirâmide hierárquica, podendo emitir as ordens e aplicar as sanções que entendesse melhor. Inclusive este posicionamento também prega que o poder disciplinar deveria ser tratado como uma matéria independente, devendo existir um Direito Disciplinar do Trabalho, tamanha a importância dada ao assunto. Entretanto, este posicionamento não pode ser aplicado, uma vez que não há no poder disciplinar características suficientes para construir um ramo independente, quais sejam, amplitude temática, princípios, teorias, métodos eficientes para afastar este ramo do Direito do Trabalho.<sup>106</sup>

Analisadas todas estas teorias, viu-se que é inegável que poder disciplinar não pode deixar de ser visto como uma variação do poder de direção do empregador, pois somente ele, como empresário, tem condições de auferir que tipo de organização ele precisa ter dentro de seus estabelecimentos para que haja maior produtividade e para que haja um ambiente adequado de trabalho para todos.

O poder disciplinar possui algumas características que merecem destaque. A titularidade do poder disciplinar é, única e exclusivamente do empregador, ou seja, somente ele poderá aplicar as sanções disciplinares que entender cabível. A forma de exercício deste poder se dá de forma direta pelo empregador, ou o mesmo poderá delegar a aplicação das medidas sancionatórias para seus representantes que sejam os superiores hierárquicos do empregado. O trabalhador possui direitos e garantias que acabam por limitar o exercício do poder disciplinar. O poder disciplinar também possui a característica de ser processualizado, ou seja, para que as sanções disciplinares sejam aplicadas, há a necessidade de seguir um processo disciplinar comum.<sup>107</sup>

Outra característica muito importante do poder disciplinar, é a função que este poder desempenha dentro do contexto do contrato de trabalho. Ou seja, este poder é essencial ao exercício do contrato de trabalho, isso porque garante ao empregador a sua autoridade perante o empregado e, também, acaba sendo um elemento fundamental na qualificação do contrato de trabalho, pois é um poder que não existe nos demais tipos de

---

<sup>106</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 686.

<sup>107</sup> RAMALHO, Maria do Rosario Palma. **Tratado de Direito do Trabalho: Parte I – Dogmática Geral**. Coimbra: Almedina, 2012. p. 453.

contrato, então, quando houver dúvidas em relação ao tipo de contrato, se o elemento do poder disciplinar estiver presente, não se terá dúvidas de que se está falando do contrato de trabalho. Em relação à natureza do poder disciplinar, é direito potestativo, pois o conteúdo da situação é complexo e o empregado se coloca em uma situação de subordinação em relação ao empregador, tendo que cumprir suas regras, caso contrário, sofrerá as medidas disciplinares cabíveis.<sup>108</sup>

A “disciplina empresarial é a ordem que convém ao funcionamento regular de uma organização”<sup>109</sup>. Esta frase demonstra a importância do funcionamento de uma empresa da maneira mais organizada possível para atender aos interesses comerciais e também aos interesses dos empregados. Este tema é de tamanha importância, que o poder disciplinar é regido por princípios, os quais devem ser respeitados por toda a organização. O primeiro deles é o nexo de causalidade, ou seja, a sanção a ser atribuída precisa guardar relação com a falta cometida. A imediatidade também é princípio fundamental, pois o empregador deverá aplicar a punição assim que tomar conhecimento do fato ocorrido, caso contrário, será considerado perdão tácito. Há também a necessidade de aplicar apenas uma punição para cada ato faltoso para que não haja abuso por parte do empregador. A identidade também é requisito importante, uma vez que quando há condutas faltosas iguais, a punição deverá ser igual também. A proporcionalidade também está fortemente presente, pois deve o empregador utilizá-la ao definir qual sanção será aplicada para o empregado devendo observar a forma, quantidade e situação pessoal do mesmo. Há também o princípio da escala pedagógica, ou seja, o empregador deverá atentar-se a uma gradação crescente das penalidades, para que o empregado, além de ser educado, possa se redimir da conduta cometida.<sup>110</sup>

A legislação brasileira prevê dois tipos de punição que podem ser aplicadas ao empregado, quais sejam, a suspensão disciplinar e a despedida por justa causa. Entretanto, o ordenamento jurídico brasileiro aceita mais um tipo de sanção, que é a

---

<sup>108</sup> RAMALHO, Maria do Rosario Palma. **Tratado de Direito do Trabalho**: Parte I – Dogmática Geral. Coimbra: Almedina, 2012. p. 454.

<sup>109</sup> ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Curso de Direito do Trabalho**: tomo II. São Paulo: LTr, 2008. p. 553.

<sup>110</sup> ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Curso de Direito do Trabalho**: tomo II. São Paulo: LTr, 2008. p. 553.

advertência.<sup>111</sup> A empresa poderá criar regulamento interno prevendo as regras para a aplicação de tais sanções, uma vez que cabe aos seus representantes diligenciarem neste sentido, como a legislação não traz detalhes deve-se utilizar o critério da razoabilidade e proporcionalidade no momento da decisão do tipo de sanção a ser aplicada para cada conduta. Postura adotada por diversas empresas e que acaba funcionando é o desenvolvimento de um guia disciplinar que direciona a aplicação das medidas disciplinares de acordo com a gravidade das mesmas, neste íterim, as penalidades menos severas seriam para aquelas condutas que não são tão graves, mas merecem algum tipo de punição para que não ocorra novamente. Apesar de a advertência, que poderá ser verbal ou escrita, não estar prevista em lei, a doutrina e jurisprudência entendem que é uma medida disciplinar válida, justamente pela necessidade da gradação das penas.<sup>112</sup> Nesse sentido, cabe salientar que a empresa precisa ter mecanismos de controle sobre a aplicação da advertência verbal, isso porque, como a medida não será documentada, pode ser discutida apenas através de testemunhas em futura demanda trabalhista. Uma alternativa para este problema seria que, após a aplicação da advertência no empregado, o responsável fizesse algum tipo de arquivo escrito relatando que a advertência ocorreu e o motivo que gerou a sanção.

Já a suspensão disciplinar é aplicada para uma conduta de gravidade média, ou seja, aconteceu algo mais sério que merece uma penalidade mais severa. Note-se que a suspensão não poderá ultrapassar o lapso temporal de 30 dias, caso isso ocorra, o empregado terá direito a rescisão indireta do contrato de trabalho. Esta regra comporta duas exceções, quais sejam, quando um empregado estável é suspenso para inquérito judicial de apuração de falta grave a suspensão será até o fim da ação. A outra exceção é quando o empregado está sendo investigado na esfera administrativa por estar sendo acusado de práticas que afrontam a segurança nacional. O posicionamento majoritário da doutrina leciona que a Justiça do Trabalho não é competente para alterar a natureza e a espécie da punição, podendo apenas adequá-la devidamente ou anular, caso entenda-se que houve rigor excessivo ao aplicar a suspensão.<sup>113</sup> A outra parte da

---

<sup>111</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 237.

<sup>112</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 690.

<sup>113</sup> ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Curso de Direito do Trabalho**: tomo II. São Paulo: LTr, 2008. p. 759.

doutrina afirma que há possibilidade de os Juízes, ao decidirem casos que versam sobre aplicação de sanções trabalhistas, decidir acerca da dosimetria da pena que deveria ser aplicada a cada caso concreto. <sup>114</sup>

A despedida por justa causa, como alguns dizem, é a “pena de morte” do Direito do Trabalho, ou seja, é a sanção mais grave que um trabalhador pode receber no âmbito de seu contrato de emprego, isso porque quebra o princípio do Direito do Trabalho da continuidade do emprego e, também, priva o trabalhador de receber verbas rescisórias que são devidas nas demais modalidades de desligamento. Alguns doutrinadores pregam que a justa causa não é penalidade, mas sim apenas mais uma forma de desligamento, o que não merece razão, pois o desligamento por justa causa possui caráter múltiplo, tendo diversas perspectivas ao mesmo tempo, quais sejam, extinção do contrato de trabalho e penalidade trabalhista. <sup>115</sup> Para que haja desligamento por justa causa, a conduta precisa ser de gravidade extremamente alta, ou prevista no rol do artigo 482 da CLT. <sup>116</sup>

O rol taxativo previsto na CLT torna ainda mais séria a aplicação da razoabilidade no momento da aplicação desta penalidade, pois, em reclamatória trabalhista, a justa causa poderá ser revertida pelo Juiz, situação na qual a empresa terá que modificar todos os documentos rescisórios e proceder ao pagamento das verbas como se fosse desligamento imotivado.

Ao longo da exposição, percebeu-se que o poder disciplinar possui diversas peculiaridades e teorias divergentes em relação a sua aplicação. Isso porque é um poder que o empregador possui de aplicar punições aos empregados e, diante de um Direito

---

<sup>114</sup> FILHO, Evaristo de Moraes; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 296.

<sup>115</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 692.

<sup>116</sup> Ato de improbidade; incontinência de conduta ou mau procedimento; negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço; condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; desídia no desempenho das respectivas funções; embriaguez habitual ou em serviço; violação de segredo da empresa; ato de indisciplina ou de insubordinação; abandono de emprego; ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; prática constante de jogos de azar; a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

do Trabalho protecionista como o nosso, os cuidados para que nenhum direito do trabalhador seja violado, tem que ser de extrema relevância. Justamente por isso há limitações em relação ao exercício deste poder pelo empregador.

A aplicação das sanções disciplinares pelo empregador devem se limitar apenas às atitudes cometidas no âmbito da atividade que o empregado exerce na empresa, não podendo o empregador influenciar nas atitudes de cunho pessoal do empregado, salvo quando elas prejudiquem a empresa, este é o limite técnico-funcional.<sup>117</sup>

O limite contratual diz respeito à possibilidade de o empregado ser punido apenas por atos cometidos dentro dos limites dos deveres contratuais ou os que estão previstos em normas e regulamentos internos da empresa. Há também o limite espaço-temporal, que significa que o empregado só será punido quando cometer ato faltoso durante a jornada de trabalho e dentro do local onde se encontra a empresa ou demais locais onde o serviço é prestado. Já o limite legal permite que o empregador aplique punição dentro dos limites que a lei estabelece, como por exemplo, o limite de 30 dias para a suspensão disciplinar. Também há o limite moral, ou seja, quando o empregador aplica a pena de forma demasiadamente rigorosa, o empregado poderá ter direito a rescisão do contrato por justo motivo.<sup>118</sup>

Claro que este critério está eivado de subjetividade e cada caso concreto, ao ser analisado pela Justiça do Trabalho deverá ser analisado de forma individual com o escopo de comprovar se houve abusividade do empregador na aplicação daquela sanção disciplinar.

Outro aspecto importante de se abordar é o da obrigatoriedade que a súmula 77 do TST traz de ocorrer um inquérito ou sindicância anteriores à punição do empregado, quando isso está previsto em norma regulamentar. Esta é uma limitação ao exercício do poder disciplinar, porém está apenas trazendo uma obrigação que teoricamente já havia sido pactuada quando da criação do regulamento.

Nos dias de hoje, mesmo sem a obrigatoriedade de ter previsão em norma regulamentar, muitas empresas acabam adotando medidas para que não seja

---

<sup>117</sup> ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Curso de Direito do Trabalho**: tomo II. São Paulo: LTr, 2008. p. 555.

<sup>118</sup> ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Curso de Direito do Trabalho**: tomo II. São Paulo: LTr, 2008. p. 555.

considerado abuso pela Justiça do Trabalho alguma punição aplicada. Quando as condutas estão claramente previstas em lei ou em regulamento da empresa e quando não se tem dúvida quanto à ocorrência e a necessidade de punição, a aplicação das sanções acaba se tornando menos árdua.

Entretanto, a empresa deve ter muita cautela quando há dúvidas em relação a efetiva existência da conduta, pois em empresas de grande porte muitas vezes o setor de recursos humanos tem conhecimento de fatos através de denúncias feitas pelos próprios empregados. Para melhor apuração dos fatos, mesmo que não haja previsão no regulamento interno, é prudente e razoável que se faça uma apuração dos fatos, através de entrevistas com o denunciante e com os demais envolvidos, para realmente ter efetiva certeza que a conduta ocorreu e também que é passível de punição. Há também a possibilidade, quando a empresa possui recursos para isso, verificar evidências através de pesquisas no e-mail, arquivos do computador fornecido pela empresa para o exercício do cargo, conversas em comunicadores internos etc. Quando há este tipo de evidência colhida pela empresa, a possibilidade de a sanção ser validada pelo Juiz Trabalhista aumenta, pois a empresa conseguirá demonstrar um dociê com todas as informações coletadas e os motivos pelos quais a penalidade foi aplicada. Um claro exemplo disso é quando um empregado armazena fotos pornográficas no computador da empresa, ou seja, ele está utilizando as ferramentas de trabalho fornecidas pelo empregador para armazenar arquivos de conteúdo proibido, uma vez que a empresa coleta estas informações e arquiva, o desligamento por justa causa que muito provavelmente será aplicada ao empregado, facilmente será reconhecido pela Justiça do Trabalho.

### 3.2.5 Poder Fiscalizatório

O poder fiscalizatório é um conjunto de prerrogativas que permite que o empregador acompanhe a prestação contínua de serviços pelos empregados. Alguns exemplos de fiscalização feita por parte do empregador são o controle de entrada e saída na portaria da empresa, as revistas, o controle através de câmeras de vídeo internas, controle da jornada de trabalho, das atividades prestadas e da forma pela qual o empregado está prestando o serviço. Não se pode desvincular o poder fiscalizatório com

o poder diretivo, pois o primeiro nada mais é do que uma forma de manifestação do segundo.<sup>119</sup>

A fiscalização poderá ser feita por diversas formas, uma delas é a revista no empregado, que ocorre normalmente em fábricas, este é um tema polêmico, pois há risco de violação da intimidade do empregado, então, quando se vislumbra a necessidade de ocorrer revista, ela deve ser feita com a devida cautela. A doutrina e jurisprudência têm aceitado a realização de revista, desde que não seja feita de forma íntima e caso ela se justifique. A revista deverá ser realizada na saída da empresa, sendo que a revista feita na entrada ou durante a prestação de serviços pode ser feita apenas em caráter excepcional.<sup>120</sup>

Já a fiscalização por meios visuais é o controle exercido pelo empregador, para analisar se tudo está correndo dentro da normalidade durante o trabalho do empregado, a legislação brasileira não contém proibição par tal controle, mas dentro dos limites de intimidade do empregado, então, câmeras de vídeo não devem ser instaladas em locais como banheiro e cantinas.<sup>121</sup> A câmera de vídeo, além de fazer com o empregador controle os empregados, pode ser vista sob a ótica de segurança dos mesmos, pois, caso qualquer situação de perigo esteja ocorrendo dentro das dependências da empresa, o empregador consegue cessar o ato caso tenha notado isso no circuito de câmeras.

Com a modernização das relações de trabalho, em algumas empresas o telefone e o e-mail são os principais instrumentos de trabalho, e são fornecidos ao trabalhador para a realização de trabalho. O contraponto a isso é a violação da intimidade do empregado através de controle de e-mail e escutas telefônicas que servem para, além de fiscalizar, medir a produtividade do empregado. A jurisprudência brasileira tem começado a se manifestar no sentido de que, como o e-mail e telefone são utilizados somente para o trabalho, fiscalizar isso não seria violação à intimidade. Além disso, os operadores de *telemarketing* podem sofrer escutas, pois esta é a única maneira que o empregador tem de verificar a produtividade do empregado, situação diferente caso o empregador controle alguma ligação que está sendo feita no período de descanso do empregado. A mesma lógica deve ser utilizada para controle de e-mails, pois, quando o

---

<sup>119</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 662.

<sup>120</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 465.

<sup>121</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 472.

empregador fornece este recurso para o empregado, o mesmo deve ser utilizado para o trabalho, e, caso haja abuso na utilização do mesmo, o empregador poderá aplicar as sanções cabíveis.<sup>122</sup>

Diante disso, vislumbra-se o poder fiscalizatório como uma forma que o empregador tem de verificar se o empregado está a cometer algum abuso ou conduta indevida no exercício do seu trabalho, violando legislação ou regulamentos internos da empresa. Isto possibilita a aplicação das medidas disciplinares estudadas, e auxilia na correção da conduta cometida e na prevenção de que demais empregados também não a cometerão.

---

<sup>122</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 477.

## 4 DA RESPONSABILIDADE CIVIL

### 4.1 Observações Gerais

A Lei Anticorrupção traz a possibilidade de as pessoas jurídicas serem responsabilizadas de forma objetiva por atos de corrupção praticados por interesse, exclusivo, ou não. Diante disso, faz-se necessário o estudo da responsabilidade civil, principalmente no que diz respeito à responsabilidade objetiva.

A todos os momentos, nas atividades rotineiras da vida comum, ocorrem danos causados ao ser humano ou ao seu patrimônio, gerando, a partir daí a necessidade de criar soluções para que tudo volte ao *status quo*. A responsabilidade civil trata de quem será o responsável por reparar o dano, como isso será feito e se há necessidade de indenização ao lesado. Toda a ação que provoca algum tipo de dano, será respaldado pelo tema da responsabilidade civil, que não é um tema somente da vida jurídica, mas também da vida social.<sup>123</sup>

A expressão responsabilidade é utilizada quando qualquer pessoa, seja ela física ou jurídica, tem o ônus de arcar com os resultados de algum ato, fato, ou negócio que tenha causado dano. O estudo deste tema é voltado para abarcar todos os princípios que regem a obrigação de indenizar. Esses princípios tem por principal objetivo reparar o equilíbrio patrimonial e moral que foi violado a partir do dano causado. A doutrina acaba por aumentar cada vez mais as situações em que os danos precisam de reparação, buscando cobrir o maior número de situações possíveis, mas de uma forma geral o que deve ser reparado são aqueles danos de índole jurídica, mas que possam também ter conteúdo moral, ético, religioso etc.<sup>124</sup>

A responsabilidade civil, no sentido clássico do Direito Civil é conceituada como a obrigação de reparar um dano cometido pelas pessoas, seja por culpa exclusiva, seja pela conduta estar prevista em lei. O responsável, normalmente sofre uma imputação de responsabilidade, que nada mais é do que imputar a determinado sujeito uma conduta realizada, e, caso esta conduta esteja em desconformidade com as regras previstas, será

---

<sup>123</sup> DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**: responsabilidade civil. vol. 7. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 4

<sup>124</sup> VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito Civil**: Responsabilidade civil. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 2.

atribuído a ele uma obrigação de reparar os danos causados pelo ato cometido. Então, há uma infração cometida seguida da reprovação da conduta, e, para que haja ressarcimento, reputa-se uma retribuição ao dano causado.<sup>125</sup>

A grande finalidade da ordem jurídica é garantir que as condutas estão sendo cometidas de forma lícita por todas as pessoas, e reprimir aqueles que, de alguma forma, violarem as regras do lícito e cometerem ilícitos. Para que isso ocorra, o Direito cuida de estabelecer deveres que podem ser positivos, como dar e fazer, ou negativos, que são os de não fazer ou tolerar algo. Parte dos deveres atingem toda a comunidade, e outros atingem pessoas ou determinados grupos de pessoas.<sup>126</sup>

Uma vez que as condutas determinadas pelo direito constituem deveres jurídicos, a violação dos mesmos, em sua normalidade, gera um direito de reparação do dano causado. O dever jurídico se divide em originário e sucessivo, sendo que o originário é aquele imposto pelo Direito como conduta correta a ser cometida, já o sucessivo é o segundo dever que nasceu do descumprimento do dever jurídico originário. A partir daí é que surge a ideia da responsabilidade civil, que está diretamente ligada a noção de desvio de conduta, onde foi violada a correta maneira de agir e surgiu-se, a partir desta violação a obrigação de reparar o prejuízo causado. Somente se fala em responsabilidade civil, quando efetivamente há uma violação de um dever jurídico, seguido de um dano e a pessoa responsável por causar tal dano será o responsável por fazer a devida reparação.

127

O ato praticado em desconformidade com os deveres jurídicos impostos pelo Direito e que causa prejuízos para terceiros é o que se chama de ato ilícito. Este ato ilícito é um fato jurídico em sentido amplo, pois resulta em consequências não desejadas pela pessoa que cometeu o ato, mas que está previsto em lei, por isso, são chamados de involuntários. Outro ponto importante é que os atos ilícitos podem ser penais, administrativos ou civis, sendo que a imputação em uma dessas esferas não prejudica a

---

<sup>125</sup> FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson; NETTO, Felipe Peixoto Braga. **Curso de Direito Civil: responsabilidade civil**. vol. 3. 2. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Atlas, 2015. p. 5.

<sup>126</sup> CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 2.

<sup>127</sup>CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 2.

outra <sup>128</sup>, por exemplo, a Lei Anticorrupção prevê sanções administrativas e civis para as condutas de corrupção.

A responsabilidade civil possui diversos elementos, que, dependendo de quais deles estão presentes na situação concreta, tem-se a responsabilidade objetiva ou subjetiva. Os doutrinadores divergem de certa forma ao determinar quais são os elementos necessários para a caracterização da responsabilidade civil. Alguns apontam que são necessários os elementos da culpa, do dano, do nexo causal e do ato ilícito.<sup>129</sup> Outros entendem que deve ter ação ou omissão do agente, culpa, relação de causalidade, dano e sua liquidação.<sup>130</sup>

Dessa forma, serão estudados a seguir os elementos que mais foram vistos na doutrina, e serão explanadas as especificidades de cada um deles, de modo a compreender o tema da responsabilidade civil.

#### 4.1.1 Ação ou Omissão

A conduta humana, ao ver de alguns doutrinadores, poderia ser um elemento a ser estudado juntamente com a culpa, ou seja, os dois juntos, construiriam apenas um elemento subjetivo da responsabilidade civil. Todavia, analisando este elemento separadamente da culpa, tem-se que a conduta humana pode ser causada por uma ação ou omissão voluntária ou por negligência, imprudência ou imperícia. Quando se fala em ação trata-se de algo positivo, ou seja, algo que o sujeito cometeu e que causou um dano a outrem, já a omissão se configura quando o cidadão tinha o dever jurídico de praticar determinado ato, mas não o fez, e, ainda, caso tivesse cometido, o dano não teria sido causado.<sup>131</sup>

As condutas cometidas pelos seres humanos, podem gerar um dano a outrem, e o infrator terá que ser responsabilizado de acordo com as regras e princípios da

---

<sup>128</sup> TARTUCE, Flávio. **Direito Civil**: direito das obrigações e responsabilidade civil. v. 2. 10. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2015. p. 337.

<sup>129</sup> VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil**: Responsabilidade civil. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 22-48.

<sup>130</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro**: responsabilidade civil. vol. IV. 4. ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 35-36.

<sup>131</sup> TARTUCE, Flávio. **Direito Civil**: direito das obrigações e responsabilidade civil. v. 2. 10. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2015. p. 373.

responsabilidade civil. A ação é o “ato comissivo ou omissivo, ilícito ou lícito, voluntário e objetivamente imputável, do próprio agente ou de terceiro, ou o fato de animal ou coisa inanimada, que cause dano a outrem, gerando o dever de satisfazer os direitos do lesado”.<sup>132</sup>

Qualquer ato gerador da responsabilidade civil, poderá ser lícito ou ilícito, a diferença que ocorrerá entre um e outro é que quando o ato for lícito, a responsabilidade irá se fundamentar com base no risco. Já quando ocorrer ato ilícito, a responsabilidade será baseada na culpa. Já a diferença entre comissão ou omissão, é que o primeiro é a prática de um ato que não deveria ser cometido, e o segundo é quando há a falta de observância de um dever de agir ou da prática de um ato que deveria ter sido praticado.

133

O essencial em relação ao elemento da ação ou omissão, é que eles sejam realizados de forma abstrata e que tenham a possibilidade de serem controlados e dominados pela vontade do homem, ou seja, o fato voluntário é aquele que o homem consegue controlar e dominar.<sup>134</sup>

#### 4.1.2 Culpa

Ainda no Estado Liberal, a culpa era vista quando o indivíduo utilizava de forma indevida a sua liberdade individual, ou seja, a pessoa deveria sofrer sanções pelo mau uso de sua liberdade, e deveria ainda ter previsto que a sua atitude iria gerar alguma consequência para terceiros, então, por esta motivação moral é que se explicava a culpa naqueles tempos. Os julgadores se prendiam em buscar se o que ocorreu foi em decorrência da inadequação de comportamento do sujeito, ou não. Caso a pessoa tenha agido de forma adequada em relação às circunstâncias, a responsabilidade não iria recair sobre ele.<sup>135</sup>

---

<sup>132</sup> DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro: responsabilidade civil.** vol. 7. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 38.

<sup>133</sup> DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro: responsabilidade civil.** vol. 7. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 39.

<sup>134</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro: responsabilidade civil.** vol. IV. 4. ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 40.

<sup>135</sup> FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson; NETTO, Felipe Peixoto Braga. **Curso de Direito Civil: responsabilidade civil.** vol. 3. 2. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Atlas, 2015. p. 161.

Atualmente, o conceito de culpa já não tem mais esta conotação moral, mas sim uma concepção normativa, que acaba por ser mais objetiva e leva em consideração uma valoração abstrata de comportamento, não tendo mais aquele juízo de moral subjetivo que se tinha antes. Então, o Direito Civil cuida de imputar a responsabilidade aos sujeitos que cometam uma conduta que seja contrária aos padrões de conduta, enquanto o direito penal penaliza os sujeitos a partir de uma avaliação subjetiva, onde se analisa os aspectos morais da pessoa que cometeu a conduta para imputar o crime.<sup>136</sup>

A obrigação de indenizar não surge a partir do simples fato de a pessoa ter cometido uma conduta ilícita que viola o direito de outra pessoa ou uma regra jurídica, mas é essencial que ele tenha agido com culpa, seja ela por ação ou omissão voluntária, ou por negligência ou imprudência.<sup>137</sup>

A conduta humana é a forma pela qual o comportamento do cidadão se exterioriza através de uma ação ou omissão, já a vontade é o aspecto subjetivo, interno, psicológico do ser humano. Então, a conduta humana voluntária é a expressão daquele aspecto subjetivo que está diretamente ligado ao psicológico da pessoa, que é a vontade, em maiores ou menores proporções, pois a pessoa pode querer muito cometer certo ato, ou pode querer pouco, mas o elemento da vontade, mesmo que mínimo, sempre estará presente na conduta. As únicas condutas que não irão possuir o elemento da vontade, são os atos reflexo, que são os casos de sonambulismo ou hipnose.<sup>138</sup>

Frisa-se que a conduta humana sempre terá vontade, mesmo que em sua mínima expressão, entretanto, há outro elemento essencial, que é a intenção. A intenção é a vontade da pessoa dirigida para uma finalidade específica, ou seja, a intenção é direcionada para o objetivo a ser atingido, e a vontade é apenas a conduta. Então, tem-se que a conduta pode ser evitada de intenção, ou não. A culpa *lato sensu* é justamente a conduta, seja ela intencional, ou não. Esta distinção acaba sendo mais utilizada no direito penal, quando se analisa o dolo e a culpa. Sendo que no dolo a conduta já nasce errada, pois o sujeito está com a intenção de cometer um ato que vai contra os deveres

---

<sup>136</sup> FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson; NETTO, Felipe Peixoto Braga. **Curso de Direito Civil: responsabilidade civil**. vol. 3. 2. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Atlas, 2015. p. 162.

<sup>137</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro: responsabilidade civil**. vol. IV. 4. ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 296.

<sup>138</sup> CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 30.

jurídicos a serem seguidos. Já a culpa nasce com um ato lícito, mas que, por algum motivo é desviada e vai contra os padrões sociais adequados.<sup>139</sup>

Dessa forma, a culpa sempre irá sofrer esta variação de intensidade, mas o certo é que em qualquer uma de suas modalidades, a culpa acaba sendo a violação de um dever de diligência, ou seja, da previsão que aquele sujeito deveria ter em determinada situação para adotar as medidas necessárias a evitar tais danos. Para a auferição do nível de culpa do agente, tem que se observar qual é o padrão de conduta do *homo medius*, que, de forma razoável e diligente, consegue prever o mal que está por ocorrer e tomar todas as medidas necessárias para evitar. A culpa *strictu sensu* também é chamada de culpa aquiliana.<sup>140</sup>

Outra forma de compreensão da culpa é quando se imagina como uma pessoa do mesmo nível educacional que o infrator possui se comportaria diante de situação semelhante. A conduta esperada é aquela determinada por padrões específicos, pois não existe apenas um tipo de conduta correta a ser seguida, mas sim diversos *standards*, que vão se moldando de acordo com a sociedade.<sup>141</sup>

Explica-se a culpa pela violação do dever de cuidado determinado pelo Direito. Todos os indivíduos que vivem em uma sociedade, precisam tomar o cuidado necessário para não causar dano a alguém ao praticar os atos rotineiros, pois, mesmo que o sujeito esteja cometendo atos lícitos, ele poderá, de alguma forma, causar um dano a terceiro, por não ter tomado algum cuidado necessário. Na análise da culpabilidade, além da observância sobre o cuidado que deveria ser tomado ao realizar determinada conduta, se leva em consideração o conhecimento e a capacidade de aptidão dos sujeitos, ou seja, se observa se o infrator possui capacidade física, intelectual ou técnica para exercer determinadas atividades.<sup>142</sup>

Não se pode falar em culpa sem analisar a questão da previsão e da previsibilidade, isso porque, só se fala em culpa quando o evento é previsível, pois, caso

---

<sup>139</sup> CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 32.

<sup>140</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro: responsabilidade civil**. vol. IV. 4. ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 297.

<sup>141</sup> FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson; NETTO, Felipe Peixoto Braga. **Curso de Direito Civil: responsabilidade civil**. vol. 3. 2. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Atlas, 2015. p. 163.

<sup>142</sup> CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 34.

o homem médio não tenha capacidade de prever o dano, não há como se falar em culpabilidade do mesmo. Isso porque, em algumas situações, mesmo que o resultado seja involuntário, ele pode sim ser previsto pelo homem. Para que haja a culpa, o fato tem que ser, no mínimo, previsível, quando não ocorre a previsibilidade, ocorrem as situações de caso fortuito ou força maior.<sup>143</sup>

Outros aspectos importantes da culpa *strictu sensu* são a imprudência, negligência ou imperícia. A imprudência é quando o agente comete algum ato sem adotar a devida cautela esperada. A negligência acontece quando não se observa as normas que estabelecem que as ações sejam evitadas de atenção, capacidade, solicitude e discernimento e é uma conduta omissiva, sem que a pessoa adote as necessárias precauções ao praticar algum ato. Já a imperícia acontece quando o sujeito não possui habilidade ou não está apto para realizar determinado ato, por exemplo, quando um médico não conhece as reações alérgicas que um determinado medicamento pode causar nos pacientes.<sup>144</sup>

Diferentemente do dolo, a conduta evitada de culpa possuía uma intenção lícita, mas, por um equívoco na forma de exercer a conduta acabou fazendo com que a mesma gerasse uma consequência negativa para terceiro, pois o sujeito não conseguiu prever o que era previsível e faltou-lhe a devida cautela. Quando a não observância de uma regra de conduta deriva de lei, tem-se que a culpa é geral e quando a conduta está prevista no contrato ocorrerá a culpa particular, esta é a essência da culpa e, nas duas situações apresentadas, o elemento da falta de cautela sempre estará presente. Quando a violação da conduta não está na lei, nem no contrato, mas causou dano a alguém, deve ser estabelecido um padrão de conduta que deveria ser adotado naquela situação.<sup>145</sup>

Outro elemento importante da culpa, é quando ocorre a chamada culpa concorrente. Este elemento, que é utilizado somente no Direito Civil, pois no Direito Penal cada agente é responsável pelo que cometeu, ocorre quando a culpa é imputada à vítima, pois a mesma concorreu para que o dano ocorresse. Pode ocorrer que um agente possui

---

<sup>143</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro**: responsabilidade civil. vol. IV. 4. ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 299.

<sup>144</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro**: responsabilidade civil. vol. IV. 4. ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 299-300.

<sup>145</sup> CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 36.

uma parcela maior de culpa, aí a responsabilização é calculada de forma proporcional à intensidade da culpa de cada agente.<sup>146</sup>

#### 4.1.3 Nexo de causalidade

O nexos causal, quando da criação da responsabilidade civil, não era visto como um elemento de caracterização da mesma, após um certo momento ele foi se inserindo no tema, mas, mesmo com o entendimento de que este é um elemento essencial para a responsabilidade civil, não há clara definição legal do que é este elemento, e por isso, são utilizadas construções doutrinárias para explicitar e resolver os casos práticos envolvendo o assunto.

Este elemento apresenta duas principais funções na responsabilidade civil, quais sejam, conferir a obrigação de reparar o dano para aquele que cometeu a conduta, causando o dano a outrem, e a segunda é medir a extensão do dano para que se possa arbitrar o montante que será devido para reparar o dano. Tanto é que o artigo 944 do Código Civil determina que a indenização será medida pela extensão do dano, ou seja, a indenização vai depender do tamanho do dano causado.<sup>147</sup>

O nexos causal é conceituado como a ligação feita entre a conduta e o dano, com o fim de imputar a responsabilidade a alguém. E não se pode tentar realizar um conceito simplista do nexos, fazendo a relação de causa e efeito entre a conduta do agente e o dano causado, pois, neste caso, somente o agente teria o dever de indenizar, o que, na realidade, nem sempre ocorre, por este motivo que a conceituação do nexos causal acaba sendo mais complexa do que parece. Não será em todas as circunstâncias que o sujeito que cometeu certa conduta causadora do dano, será o responsável por repará-lo, pois, eventualmente, por determinação normativa, um sujeito deverá reparar o dano sem ter cometido o ato, como por exemplo, os pais e curadores de menores de idade ou os donos de animais de estimação.<sup>148</sup>

---

<sup>146</sup> VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito Civil: Responsabilidade civil**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 36.

<sup>147</sup> FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson; NETTO, Felipe Peixoto Braga. **Curso de Direito Civil: responsabilidade civil**. vol. 3. 2. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Atlas, 2015. p. 367.

<sup>148</sup> FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson; NETTO, Felipe Peixoto Braga. **Curso de Direito Civil: responsabilidade civil**. vol. 3. 2. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Atlas, 2015. p. 368.

Outro aspecto importante para pleno entendimento do nexo causal é a presença da concausalidade, que é demasiadamente complexa, mas que complementa o tema. A concausalidade ocorre quando alguma outra condição ocorre juntamente com o ato inicial que o sujeito irá cometer e que colabora para a ocorrência do dano, podendo modificar ou aumentar a extensão do mesmo. Há três tipos de concausalidade que podem ocorrer, quais sejam, a concausalidade plural, que ocorre quando diferentes fatos geradores do dano podem ser imputados a diferentes sujeitos. A causalidade plural concorrente ocorre quando há concurso do causador do fato com caso fortuito, quando há concorrência do fato e da pessoa que sofreu o dano, e o concurso de várias pessoas causando complexas causalidades. E a última hipótese é a causalidade complexa, que ocorre quando surgem fatos diferentes, cometidos por diferentes sujeitos que agiram de forma separada, mas que, ao final, concorreram para a geração do dano.<sup>149</sup>

#### 4.1.4 Dano

O dano é muito mais do que mais uma característica da responsabilidade civil, ele é o elemento primordial da responsabilidade civil, sem esta característica, não há que se falar em reparação, indenização, voltar ao *status quo*, pois, uma vez que o patrimônio ou moralidade da pessoa não foi afetada, não há nada a ser reparado. Há como existir a possibilidade de reparação de dano sem que haja a comprovação do cometimento de ato ilícito, sem a culpa, e, em casos menos comuns, sem o nexo causal, todavia, não há como imputar-se a responsabilidade de reparação sem o dano efetivamente ter ocorrido.

150

Na esfera do Direito Penal, há a possibilidade de responsabilização criminal dos chamados crimes de mera conduta, mas para que haja a responsabilização civil, é necessário que haja efeito delito material, com um dano efetivamente causado. Caso houvesse indenização sem a ocorrência do dano, ocorreria o enriquecimento ilícito da vítima, pois não há possibilidade de uma pessoa ser indenizada ou receber um valor para

---

<sup>149</sup> FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson; NETTO, Felipe Peixoto Braga. **Curso de Direito Civil: responsabilidade civil**. vol. 3. 2. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Atlas, 2015. p. 369.

<sup>150</sup> FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson; NETTO, Felipe Peixoto Braga. **Curso de Direito Civil: responsabilidade civil**. vol. 3. 2. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Atlas, 2015. p. 201.

reparação de um dano que na verdade ela não sofreu. O dano é a redução de qualquer bem jurídico das pessoas, sejam eles de origem patrimonial, moral, imagem, liberdade etc. A partir daí se conclui que o dano não precisa ser somente algum prejuízo de cunho patrimonial, algo paupável, mas também poderá ser de dano moral, é a grande divisão que se faz de danos patrimoniais e danos morais.<sup>151</sup>

É necessário que se faça uma quebra de paradigmas originários da doutrina clássica do Direito Civil, e sempre levar em consideração que o prejuízo que porventura gerar uma indenização, pode ter violado não apenas um bem economicamente avaliável, mas também a violação de direitos que não possuem valor pecuniário paupável.<sup>152</sup>

Por mais que seja de claro conhecimento que qualquer dano gerador de prejuízos morais e financeiros para uma pessoa seja passível de indenização para que se volte o mais perto do *status quo* anterior, o dano precisa ter alguns elementos essenciais para que ele seja efetivamente passível de reparação. O primeiro deles é a violação de um interesse jurídico patrimonial ou extrapatrimonial de uma pessoa física ou jurídica, ou seja, sem prejuízo moral ou material para outrem, não há que se falar em indenização. Outro elemento é a certeza do dano, pois não poderá ser indenizável um dano abstrato ou hipotético, por mais que os danos extrapatrimoniais sejam difíceis de mensurar, eles efetivamente ocorreram e atingiram a esfera moral da outra pessoa. Outro requisito é a subsistência do dano, que significa que uma vez que houve a reparação do dano, ele não poderá ser mais passível de indenização, então, o dano subsiste enquanto ele puder ser exigível em juízo.<sup>153</sup>

O patrimônio é o conjunto de bens que possuem valor econômico de grande utilidade que estão dentro do poder de disposição dos indivíduos, sendo um dos atributos da personalidade dos homens. O dano patrimonial ocorre quando há uma lesão que afeta os interesses dos bens patrimoniais da pessoa, podendo os mesmo serem totais ou parciais, quando ocorre o dano parcial, a indenização será medida de acordo com a extensão do dano. Os danos patrimoniais são aqueles que privam os donos do uso da

---

<sup>151</sup> CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 77.

<sup>152</sup> GAGLIANO, Pablo Stolze; FILHO, Rodolfo Pamplona. **Novo curso de Direito Civil: responsabilidade civil**. vol. 3. 10. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 83.

<sup>153</sup> GAGLIANO, Pablo Stolze; FILHO, Rodolfo Pamplona. **Novo curso de Direito Civil: responsabilidade civil**. vol. 3. 10. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 86.

coisa, quando há incapacitação da vítima para trabalhar, ou quando uma ofensa acaba atingindo a sua imagem profissional, por exemplo.<sup>154</sup>

O Código Civil determina qual o critério é utilizado para medir o tamanho da reparação do dano de acordo com a extensão do mesmo, determinando que as perdas e os danos são, além de tudo que a pessoa perdeu, o que deixou-se de lucrar. O dano emergente é a efetiva deterioração do bem material, representando a diferença do patrimônio que a vítima tinha antes do dano, e o que ela passou a ter depois do ato ilícito cometido. Já o lucro cessante é quando a pessoa esperava ter determinado lucro, mas deixou de o ter por conta do ato ilícito sofrido, é a perda de um ganho esperado.<sup>155</sup>

Como não há um critério objetivo para que se meça a extensão dos lucros cessantes, além de a vítima dever fazer boa prova em relação aos lucros cessantes, os julgadores devem utilizar o bom senso para determinar quanto a vítima deixou de lucrar por conta do dano sofrido. Além disso, deve se ter em mente que a indenização somente será devida em caso de danos emergentes e lucros cessantes imediatos, ou seja, os prejuízos somente serão indenizáveis caso decorram diretamente do ato ilícito cometido pelo causador do dano.<sup>156</sup>

A reparação do dano moral, apesar de atualmente ser muito comum aos ouvidos da população, somente foi implementada com a Constituição Federal de 1988, pois antes disso, a jurisprudência majoritária não admitia a reparação de danos exclusivamente morais. O dano moral afeta os direitos de personalidade dos indivíduos, pois está diretamente ligado aos elementos morais, psíquicos e intelectuais do lesado.<sup>157</sup>

Cuida-se de um dano que não há qualquer tipo de repercussão patrimonial, por exemplo, se a injúria cometida contra uma pessoa gerou a queda de seu crédito e a redução de seu ganho comercial, este é um dano patrimonial, e não moral. A esfera moral

---

<sup>154</sup> DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro: responsabilidade civil.** vol. 7. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 84.

<sup>155</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro: responsabilidade civil.** vol. IV. 4. ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 344.

<sup>156</sup> GAGLIANO, Pablo Stolze; FILHO, Rodolfo Pamplona. **Novo curso de Direito Civil: responsabilidade civil.** vol. 3. 10. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 89.

<sup>157</sup> VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito Civil: Responsabilidade civil.** 12. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 41.

é entendida por aquela que causa dor e sofrimento para o indivíduo, o que torna árdua a tarefa de mensurar qual a verdadeira quantia que representa o sofrimento da pessoa.<sup>158</sup>

Há outras explicações para o dano, negando ser o dano moral um tipo de dor, angústia, lesão, humilhação. Os danos reparados pelo Direito são aqueles que ocorrem quando há privação de um bem jurídico que a vítima teria interesse reconhecido pela ordem jurídica. Por exemplo, se presenciamos uma pessoa sendo atropelada, nós não podemos reclamar nada em relação a isso, entretanto, se a vítima do atropelamento for um integrante próximo da nossa família, há possibilidade de reclamarmos indenização pecuniária. Os danos morais podem ser diretos ou indiretos, sendo que os primeiros são aqueles que afetam um interesse que pretende satisfazer um bem jurídico extrapatrimonial que está inserido nos direitos da personalidade, como honra, intergridade física e corporal, por exemplo. Já os indiretos tendem a afetar a pretensão de gozo de bens patrimoniais, ou seja, é quando há um prejuízo extrapatrimonial decorrente de uma lesão patrimonial, como por exemplo, a lesão de uma jóia de família que tinha valor sentimental.<sup>159</sup>

São apresentadas diversas objeções em relação à reparação dos danos morais, quais sejam, falta de efeito durável do dano moral, dificuldade em saber se houve realmente o dano, impossibilidade de determinar o número de pessoas lesadas, dificuldade em determinar a quantia em dinheiro para reparar o dano, o poder dado aos julgadores para determinar a quantia a ser recebida.<sup>160</sup>

Mesmo com todas as objeções apresentadas, entende-se que o ordenamento jurídico brasileiro aceita a reparação dos danos morais e a dificuldade maior restante de todas elas, é a fixação do montante indenizatório, pois não há estabelecido um critério objetivo para a fixação do mesmo, e para o legislador seria impossível prever todas as situações passíveis de ressarcimento por danos morais, para inseri-lo na Lei.

O México estabeleceu um teto de indenização por danos morais, alternativa que visa a dar mais segurança jurídica em relação aos valores de ressarcimento. Como no

---

<sup>158</sup> RODRIGUES, Silvio. **Direito Civil: responsabilidade Civil**. v. 4. 20 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2003. p. 190.

<sup>159</sup> DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro: responsabilidade civil**. vol. 7. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 110.

<sup>160</sup> RODRIGUES, Silvio. **Direito Civil: responsabilidade Civil**. v. 4. 20 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2003. p. 190.

Brasil isso não ocorre, os Juízes devem definir os critérios utilizados para determinar o montante da indenização, utilizando como base o homem médio da sociedade e os princípios da razoabilidade, equidade e proporcionalidade quando analisarem o fato ocorrido, o tamanho do dano sofrido e o conjunto probatório do processo.<sup>161</sup>

#### 4.1.5 Ato Ilícito

Para que se possa compreender o ato ilícito, necessária uma breve explanação sobre o que é o fato jurídico. O fato jurídico são os fatos sociais, que se enquadram em alguma previsão legal, e, a partir daí, geram repercussão para o mundo jurídico, pois a norma jurídica vai incidir sobre o fato cometido, por haver previsão legal de permissão ou proibição de tal conduta cometida. Os fatos jurídicos podem ser naturais ou voluntários, os primeiros são acontecimentos da natureza como o nascimento, por exemplo, já os segundos são produzidos pelos seres humanos e geram repercussões no mundo jurídico. Os fatos jurídicos voluntários se dividem em lícitos, que são os atos em conformidade com a lei, ou ilícitos, que quebram uma determinada norma jurídica estabelecida.<sup>162</sup>

Entretanto, o ato ilícito não é um tipo de ato jurídico, isso porque o ato ilícito além de ser uma conduta contrária ao ordenamento jurídico, não possui a vontade humana como fato gerador, pois muitas vezes o ato ilícito ocorre independentemente da vontade do agente, então o resultado do ilícito cometido pelo sujeito não se dá por conta da vontade de praticar determinado ato, mas sim pela responsabilidade em si e pelo nexo causal existente entre o dano e o fato.<sup>163</sup>

O estudo do ato ilícito envolve diversos fatores, e um deles é a análise de seus dois principais elementos, que é a antijuridicidade como sendo o elemento objetivo e a imputabilidade como elemento subjetivo. O primeiro elemento diz respeito a origem do ato ilícito, que é a conduta contrária ao que determinam as normas jurídicas, ou seja, são todos os atos que afrontam o ordenamento jurídico, por conta da não realização dos fins

---

<sup>161</sup> DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro: responsabilidade civil.** vol. 7. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 122.

<sup>162</sup> CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de Responsabilidade Civil.** 10 ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 7.

<sup>163</sup> FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson; NETTO, Felipe Peixoto Braga. **Curso de Direito Civil: responsabilidade civil.** vol. 3. 2. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Atlas, 2015. p. 125.

deste ordenamento. Já a imputabilidade nasce quando há a possibilidade do indivíduo ser apontado como o causador de determinada ação que gera efeitos jurídicos, se faz um juízo sobre o agente da conduta para verificar o elemento da imputabilidade.<sup>164</sup>

Quando o agente é inimputável, não há que se falar em ato ilícito, nem em reparação do dano, isso porque quando o agente não possui capacidade de tomar decisões, o requisito da voluntariedade desaparece, e fica sem sentido algum imputar a responsabilidade para esta pessoa. Para a responsabilidade civil, a ação voluntária do agente deve ser revestida pelo ilícito civil, normalmente uma conduta possui uma cadeia de atos ilícitos, formam a ilicitude. O ato ilícito nada mais é do que uma conduta voluntária que desrespeita um dever jurídico.<sup>165</sup>

A afirmação de que ilícito civil e responsabilidade civil são a mesma coisa não é verdadeira, isso porque o ilícito produz muitos outros efeitos que o dever de indenizar, pois, uma vez que o ilícito é algo que contraria o ordenamento jurídico, há previsão de diversas outras consequências decorrentes da prática do mesmo.<sup>166</sup>

O ilícito também não se confunde em nenhum aspecto com a culpa, pois mesmo que o ato ilícito seja cometido por vontade do agente, o mesmo não possui relação com a vontade daquele indivíduo em cometer determinado ato. O ato é considerado ilícito quando uma pessoa adota conduta diferente daquela prevista no ordenamento jurídico, podendo ser imposta uma sanção ao agente, mesmo com a ausência de um dano ocorrido.<sup>167</sup>

Por mais que não seja o mais comum, há a possibilidade de em algumas circunstâncias, até mesmo os atos considerados lícitos gerarem o dever de reparação pelo agente, caso tenha ocorrido algum tipo de dano a outrem. Mesmo que o agente cometa os atos em legítima defesa, no exercício regular de um direito, ou para remover perigo iminente, que são as hipóteses de excludentes de ilicitude, não fazem com que o agente não tenha mais o dever de indenizar, observada a ponderação entre a pessoa que

---

<sup>164</sup> FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson; NETTO, Felipe Peixoto Braga. **Curso de Direito Civil: responsabilidade civil**. vol. 3. 2. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Atlas, 2015. p. 127.

<sup>165</sup> VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito Civil: Responsabilidade civil**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 24.

<sup>166</sup> FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson; NETTO, Felipe Peixoto Braga. **Curso de Direito Civil: responsabilidade civil**. vol. 3. 2. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Atlas, 2015. p. 128.

<sup>167</sup> FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson; NETTO, Felipe Peixoto Braga. **Curso de Direito Civil: responsabilidade civil**. vol. 3. 2. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Atlas, 2015. p. 129,

cometeu a ação e o lesado, com o escopo de definir se os danos foram justificados ou injustificados.<sup>168</sup>

#### 4.2 Responsabilidades: subjetiva e objetiva

A responsabilidade civil subjetiva ocorre quando a verificação do motivo do dano causado é baseado na culpa ou no dolo por ação ou omissão do agente que causou dano a alguém. Então, para que haja o dever de reparar, imperioso se faz a comprovação da culpa ou dolo.<sup>169</sup>

Para que seja caracterizada a responsabilidade civil subjetiva, é necessário que haja o elemento formal, que é a violação de um dever jurídico cometido de forma voluntária pelo agente, há também o elemento subjetivo, que é o dolo ou a culpa, e, por último, um elemento causal-material, que é o dano sofrido pelo terceiro e relação de causa entre o dano e o ato do responsável.<sup>170</sup>

A teoria clássica da responsabilidade civil possui a fundamentação exclusivamente na culpa do agente, nomeando a responsabilidade civil como teoria da culpa, e esta é a regra geral da responsabilidade civil, sendo a responsabilidade objetiva a exceção.<sup>171</sup>

O surgimento da culpa foi um grande avanço no Direito, uma vez que trouxe um elemento subjetivo que fosse capaz de imputar psicologicamente o agente que cometeu o dano, sem ficar restrito a respostas obscuras para aqueles que procuravam um responsável por indenizar o dano causado. Com isso, os ordenamentos jurídicos foram inserindo a responsabilidade subjetiva como sendo a regra da responsabilidade civil. Todavia, foram encontradas dificuldades em conceituar da melhor maneira este elemento essencial da responsabilidade subjetiva, o que resultou em grandes dificuldades em

---

<sup>168</sup> FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson; NETTO, Felipe Peixoto Braga. **Curso de Direito Civil: responsabilidade civil**. vol. 3. 2. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Atlas, 2015. p. 144.

<sup>169</sup> DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro: responsabilidade civil**. vol. 7. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 150.

<sup>170</sup> CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 10.

<sup>171</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro: responsabilidade civil**. vol. IV. 4. ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 30.

centralizar todos os tipos de responsabilidades baseados na culpa, e, a partir de severas críticas doutrinárias contra a culpa, é que a teoria do risco surgiu.<sup>172</sup>

A culpa ocorre quando há ação voluntária que acaba por causar um dano, quando o agente não estava procurando por um resultado maléfico a terceiros, mas acabou causando por não ter adotado a conduta padrão que se exige do homem médio. A responsabilidade civil subjetiva por culpa deriva de diversas consequências, quais sejam, a ação voluntária, mesmo que sem a consciência da violação de uma regra, um dano a terceiro e a obrigação de reparar o prejuízo. Dessa forma, uma vez levados em consideração todas estas consequências, conclui-se que a responsabilidade civil por culpa possui fundamentação na infração de um dever, seja ele legal ou contratual, que o agente deveria ter evitado.<sup>173</sup>

Cumprido salientar que com o avanço da sociedade, a responsabilidade civil foi se moldando ao novo estilo de vida em sociedade, que compreende situações não vistas anteriormente, principalmente no que diz respeito à tecnologia e ao facilitamento da troca de informações e experiências entre países, e, a partir disso, passou-se a questionar o modelo de responsabilidade subjetiva existente e uma nova forma de imputar responsabilidade a agentes causadores de danos se introduziu ao ordenamento jurídico, que é a responsabilidade objetiva.

A responsabilidade objetiva surgiu justamente na dificuldade de se explanar e encontrar conceitos bem fundamentados na responsabilidade subjetiva baseada somente na culpa. Devido a críticas recebidas pelos doutrinadores em relação à responsabilidade subjetiva, a teoria do risco iniciou um processo de fortalecimento nos ordenamentos jurídicos. Além disso, a globalização e a modernização das atividades da população por meios tecnológicos também foram fatores que colaboraram para a quebra de paradigmas.

A teoria do risco, ou responsabilidade objetiva, ocorre quando a um sujeito é imputada a responsabilidade de indenizar, mesmo quando não se há comprovação de que ele agiu com culpa. A também chamada responsabilidade legal é satisfeita apenas

---

<sup>172</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro**: responsabilidade civil. vol. IV. 4. ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 174.

<sup>173</sup> PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil**: teoria geral das obrigações. vol. II. Rio de Janeiro: Forense, 2014. p. 311

com o dano e com o nexo de causalidade, e ocorre também em casos expressos previstos na legislação, os quais há uma presunção de culpabilidade, já nos casos que não são expressos na lei, apenas não há necessidade de comprovar a culpa.<sup>174</sup>

O que se leva em consideração na teoria do risco, é a probabilidade de causar um dano, sendo que a mera atividade que está sendo cometida pelo sujeito, por si só, já expõe terceiros a um determinado risco. Leva-se em consideração a natureza da atividade que está sendo exercida e também da forma pela qual o indivíduo está conduzindo a atividade, ou seja, serão responsabilizados aqueles que estiverem exercendo estas atividades de risco que acarretaram em um dano para terceiro já esperado devido à probabilidade de ocorrência do mesmo. Exemplo claro para determinar essas atividades, são eventos voltados a um extenso público, pois, qualquer incidente que ocorrer, poderá afetar um vasto número de pessoas.<sup>175</sup> A chamada teoria do risco-proveito é caracterizada quando o dano causado a terceiro é consequência de uma atividade realizada em benefício do responsável.<sup>176</sup>

A regra do direito civil que possui a previsão da responsabilidade civil, limita-se a definir duas possibilidades nas quais pode ocorrer a responsabilização sem culpa: quando há previsão legal, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo agente, implica, por sua natureza, riscos para outrem. Uma vez que esta é uma norma aberta, transfere-se aos julgadores a determinação do que é naturalmente uma atividade de riscos para terceiros, o que implica em certo risco de ampliar demasiadamente as situações em que ocorrerá responsabilidade objetiva.<sup>177</sup>

No tocante à previsão legal de responsabilidade objetiva, o ordenamento jurídico brasileiro já possui diversas previsões de quando a responsabilidade será imputada ao agente independentemente da análise da culpa. A título de exemplo, verifica-se que há no Código Civil previsão de responsabilidade do dono do animal que causar prejuízo a terceiro, responsabilidade do dono do prédio em ruína, responsabilidade do dono da casa a qual despencaram coisas que causaram danos. Além disso, leis esparsas também

---

<sup>174</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro**: responsabilidade civil. vol. IV. 4. ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 30.

<sup>175</sup> VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito Civil**: Responsabilidade civil. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 10.

<sup>176</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro**: responsabilidade civil. vol. IV. 4. ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 31.

<sup>177</sup> VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito Civil**: Responsabilidade civil. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 13.

possuem algumas previsões, como a Lei do Acidente de Trabalho, o Código Brasileiro de Aeronáutica,, o Código de Defesa do Consumidor e outros mais.<sup>178</sup>

A Lei Anticorrupção publicada em 2013 trouxe como uma de suas principais inovações ao ordenamento jurídico brasileiro, a previsão de responsabilizar objetivamente as empresas que cometerem atos de corrupção com o escopo de beneficiar alguma negociação. Dessa forma, quando houver qualquer investigação sobre o assunto, a verificação da cautela e providências que a pessoa jurídica deveria ter adotado para prevenir a conduta de seus gestores, será irrelevante.<sup>179</sup>

Para a verificação da responsabilidade objetiva das pessoas jurídicas, não é necessário que se identifique as pessoas físicas responsáveis pelo ato, apesar de o caminho normal é responsabilizar a empresa após encontrar os prepostos que cometeram o ato ilícito. Dessa forma, para caracterizar a responsabilidade objetiva das empresas, é necessário que haja apenas a comprovação do ato de corrupção, e o nexo entre o ato e a pessoa jurídica.<sup>180</sup>

Outro interessante aspecto sobre a Lei Anticorrupção, é que aqueles que cometeram o ato ilícito, poderão ser responsabilizados subjetivamente, independentemente da responsabilidade objetiva da pessoa jurídica, oportunidade na qual será verificada a culpa do agente. Entretanto, em algumas situações, é necessária uma investigação profunda da conduta da pessoa física para verificar inclusive se houve o fato danoso, caso o fato danoso não fique comprovado, exclui-se a culpabilidade da pessoa física, mas a pessoa jurídica continua sendo responsabilizada mesmo sem a comprovação do ato ilícito. Como o assunto é novo, é possível que os tribunais suavizem a responsabilidade objetiva da empresa se, ao analisar a conduta dos agentes, não restar comprovada a infração.<sup>181</sup>

Verifica-se também uma diferenciação no tratamento das pessoas jurídicas e das pessoas físicas, isso porque, as pessoas físicas que cometeram o ato de corrupção, seja,

---

<sup>178</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro**: responsabilidade civil. vol. IV. 4. ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 32.

<sup>179</sup> PRISCO, Alex Vasconcellos. Responsabilidade civil na lei Anticorrupção. Fonte: Valor Econômico. Disponível em: <<http://www.4mail.com.br/Artigo/Display/025329121792006>>. Acesso em: 18 set. 2015.

<sup>180</sup> BITTENCOURT, Sidney. **Comentários à Lei Anticorrupção**: Lei 12.843/2013. 2. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015. p. 47.

<sup>181</sup> PRISCO, Alex Vasconcellos. Responsabilidade civil na lei Anticorrupção. Fonte: Valor Econômico. Disponível em: <<http://www.4mail.com.br/Artigo/Display/025329121792006>>. Acesso em: 18 set. 2015.

eles dirigentes, administradores, ou qualquer outra pessoa natural, autora, coautora, ou partícipe do ato serão responsabilizadas de forma subjetiva, entretanto, os dirigentes e administradores somente serão responsabilizados de acordo com a medida da sua culpabilidade, e nada fala a lei sobre as demais pessoas naturais que cometeram tais atos de corrupção.<sup>182</sup>

Resguardadas tais contradições e problemáticas que geram conflitos entre a responsabilidade objetiva da pessoa jurídica e a responsabilidade subjetiva da pessoa física, uma vez que restou comprovado o ato ilícito, o prejuízo e o nexo de causalidade, a pessoa jurídica irá responder pelos atos de seus dirigentes e administradores, mesmo que ela não tenha agido com culpa ou dolo, ou seja, é mais uma previsão de responsabilidade objetiva na legislação esparsa do ordenamento jurídico brasileiro.

Em relação à parte do dispositivo que dispõe sobre o risco, diversas indagações são feitas, uma vez que não há determinação clara e certa do que é uma atividade de risco. Uma das interpretações dadas é que ao utilizar a expressão “normalmente”, o legislador refere-se aos indivíduos que, em troca de algum proveito, exercem de forma regular uma atividade que pode causar riscos a terceiros, sendo que o proveito, normalmente pecuniário, é característica essencial desta atividade.<sup>183</sup>

Sem dúvidas a responsabilidade objetiva, baseada na teoria do risco, não faz a análise da culpa do agente para responsabilizar o agente cometedor do dano. Entretanto, há uma controvérsia legislativa no que diz respeito à fixação do montante a ser ressarcido. Isso porque, o dispositivo legal que trata da fixação da indenização no Código Civil<sup>184</sup> aduz que a indenização será medida pela extensão do dano, mas que o Juiz poderá reduzir a indenização caso haja desproporcionalidade entre a gravidade da culpa e o dano. Este dispositivo acaba por não ser compatível com a teoria do risco, pois parece

---

<sup>182</sup> BITTENCOURT, Sidney. **Comentários à Lei Anticorrupção**: Lei 12.843/2013. 2. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015. p. 48.

<sup>183</sup> GAGLIANO, Pablo Stolze; FILHO, Rodolfo Pamplona. **Novo curso de Direito Civil**: responsabilidade civil. vol. 3. 10. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 190.

<sup>184</sup> Art. 944, Código Civil: A indenização mede-se pela extensão do dano. Parágrafo único: Se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização.

que será analisada a conduta e o tamanho da culpa do agente para fixar a indenização, quando se deveria fixar o ressarcimento no montante do prejuízo sofrido. <sup>185</sup>

---

<sup>185</sup> GAGLIANO, Pablo Stolze; FILHO, Rodolfo Pamplona. **Novo curso de Direito Civil: responsabilidade civil**. vol. 3. 10. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 193.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As regras de *compliance* e a relação de trabalho possuem conexão direta, à medida que, principalmente em empresas de grande porte, todas as relações com agentes governamentais são feitas através dos dirigentes e prepostos das empresas, e, se estas pessoas não cumprirem com a conduta ética pretendida pela empresa, esta terá prejuízos de grande proporção, dependendo da gravidade da conduta.

A partir da pesquisa realizada, viu-se que a corrupção não é assunto novo tanto no Brasil, quanto no mundo. Entretanto, apesar de não ser novo, nos últimos anos vem ganhando cada vez mais importância e isso fica claramente visível na evolução das regulamentações sobre o tema no âmbito mundial, que refletiram de forma direta na regulamentação do Brasil também.

O Brasil sempre foi conhecido mundialmente como o país da cerveja, do futebol, de pessoas alegres e que gostam de praia, mas também, é conhecido por seu famoso “jeitinho brasileiro” de resolver os problemas, imagem esta que traz resultados negativos ao País. E, infelizmente, é o que constatou-se através de um breve histórico da corrupção no Brasil, que teve início no Brasil colonial e, a partir daquela época, a corrupção, principalmente no âmbito político, aumentou de forma significativa. Atualmente, o cenário político do Brasil se encontra em um de seus piores momentos, pois estamos diante uma vasta crise política e econômica por conta dos escândalos de corrupção que estão sendo descobertos a cada dia, e as investigações não estão nem perto de cessar. Também neste ano de 2015 foi quando houve a regulamentação da Lei Anticorrupção, publicada no ano de 2013 através de Decreto.

Então, agora o Brasil, além de todas as Convenções Internacionais ratificadas e internalizadas, possui a Lei e o Decreto específico que trazem previsões inovadoras em relação ao combate da corrupção no âmbito privado. Ou seja, cada vez mais as empresas privadas precisam manter o controle interno para que os atos de corrupção não sejam cometidos por seus empregados. Viu-se que, quando a empresa mantém programas robustos de integridade, as sanções podem diminuir, e tamanha importância é dada a estes programas, que o Decreto Regulamentador traz rol de critérios que estes programas devem ter para serem considerados válidos.

No segundo capítulo, estudou-se as prerrogativas fiscalizatórias que o empregador possui em relação aos empregados, as origens e características dos poderes que a empresa possui como empregador. Primeiramente, viu-se que a subordinação dos empregados em relação ao empregador é muito mais jurídica do que qualquer outra, pois a figura de fraqueza econômica do empregado foi relativizada ao longo dos anos. Do outro lado da subordinação jurídica, há o poder diretivo do empregador, que é a parte que detém os meios de produção, assumindo os riscos do negócio. É também a parte que pode decidir e dirigir a empresa da maneira que melhor atenda os interesses econômicos e de crescimento. Portanto, o empregador possui prerrogativas inerentes à sua posição na relação entre empregado e empregador e que permite que crie regras de conduta de seus empregados no âmbito da empresa e também permite aplicar medidas disciplinares para os empregados que não cumprirem as regras.

Viu-se também de forma profunda quais os elementos integrantes da responsabilidade civil, focando-se mais na responsabilidade objetiva, pois é esta que está prevista na Lei Anticorrupção, lei esta que é uma das exceções à regra do Direito Civil Brasileiro, que é a responsabilidade civil subjetiva baseada na culpa. Para que uma pessoa jurídica seja responsabilizada bastam os requisitos do ato ilícito causador do dano, e do nexo de causalidade entre a conduta e o dano causado

É justamente a partir daí que se faz a relação entre os programas de integridade que as empresas precisam ter, de acordo com o Decreto regulamentador da Lei Anticorrupção, e até onde o empregador poderá ir ao aplicar sanções aos seus empregados que não cumprirem as regras de conduta. É certo que o empregador poderá criar, e hoje muitas empresas já possuem, os códigos de ética e conduta, que, além de dissipar os valores da empresa, determinam regras e limites éticos para evitar que empregados, dirigentes ou prepostos da empresa, que tenham contato com agentes públicos, não cometam atos de corrupção que podem prejudicar a empresa de forma muito negativa, caso seja descoberto um escândalo de corrupção.

Cabe destacar que as sanções que o empregador pode aplicar ao empregado são advertência, suspensão e despedida por justa causa. Então, ao estabelecer regras de ética na empresa, deverá ter-se a cautela de aplicar sanções proporcionais às condutas cometidas. A exemplo disso, um empregado que possui contato com agentes públicos e

não cumpre as regras estabelecidas para esta relação, mas o ato não irá gerar uma punição da empresa, deverá sim sofrer punição interna, para que a conduta cometida não se repita. Isso é a proporcionalidade entre a conduta e a sanção a ser aplicada pelo empregador.

O empregador poderá estabelecer regras quando há algum evento da empresa e agentes públicos são convidados para participar. Nestas ocasiões, a empresa que presa pela integridade, deve estabelecer regras e valores para que não haja nenhum tipo de caracterização ou suspeita de suborno de agentes públicos por interesses comerciais. Os prepostos da empresa que estão organizando o evento devem cumprir as regras para a organização e convite de agentes públicos ao evento, sob pena de sofrerem sanções disciplinares caso haja descumprimento das regras. Se o descumprimento de alguma regra gerar prejuízo demasiado, o empregador deverá aplicar a sanção proporcional à gravidade da conduta cometida.

Dessa forma, conclui-se que a empresa como parte detentora dos meios de produção pode sim estabelecer regulamentos internos que devem ser seguidos por todos os empregados, sem exceção, sobre a postura ética que deseja que todos organizem. Quando há mecanismos para denúncias e fiscalizações e o empregador possui conhecimento que uma conduta que afronta o regulamento ético da empresa, ela pode adotar as medidas disciplinares cabíveis, observando os princípios da razoabilidade e proporcionalidade em relação à conduta cometida e a sanção a ser aplicada. Não pode a empresa sofrer todas as consequências de um escândalo de corrupção, por exemplo, e continuar mantendo as pessoas que cometeram tais atos, sem medida disciplinar alguma. Apesar de o Direito do Trabalho possuir princípios e regras protecionistas, neste sentido, é possível que haja sim penalização de seus empregados, caso estes cometam atos de corrupção dentro dos limites impostos pelas regras do poder disciplinar.

## REFERÊNCIAS

AYRES, Carlos Henrique da Silva. MAEDA, Bruno Carneiro. O acordo de leniência como ferramenta de combate à corrupção. *In*: SOUZA, Jorge Munhos; QUEIROZ, Ronaldo Pinheiro de. (Org.). **Lei Anticorrupção**. Bahia: Editora JusPODIVM, 2015.

BARBA, Mariana Della. Corrupção no Brasil tem origem no período colonial, diz historiadora. Disponível em:

[http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2012/11/121026\\_corrupcao\\_origens\\_mdb.shtml](http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2012/11/121026_corrupcao_origens_mdb.shtml). Acesso em 10 ago. 2015.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.

BIASON, Rita. Breve história da corrupção no Brasil. Disponível em:

<<http://www.contracorrupcao.org/2013/10/breve-historia-da-corrupcao-no-brasil.html>>. Acesso em: 5 ago. 2015.

BITTENCOURT, Sidney. **Comentários à Lei Anticorrupção**: Lei 12.843/2013. 2. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

BRASIL. Decreto nº 3.678, de 30 de Novembro de 2000. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3678.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3678.htm)>. Acesso em: 12 jul. 2015.

BRASIL. Decreto nº 4.410, de 7 de Outubro de 2002. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2002/D4410a.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4410a.htm)>. Acesso em: 12 jul. 2015.

BRASIL. Decreto nº 5.687, de 31 de Janeiro de 2006. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Ato2004-2006/2006/Decreto/D5687.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2004-2006/2006/Decreto/D5687.htm)>. Acesso em 15 jul. 2015.

BRASIL: Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943. Disponível em: <

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 19 jul. 2015.

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. (Org.). **Lei Anticorrupção**. Bahia: Editora JusPODIVM, 2015.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**: responsabilidade civil. vol. 7. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

ENTENDA a Operação Lava Jato, da Polícia Federal. **Folha de São Paulo**. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/poder/2014/11/1548049-entenda-a-operacao-lava-jato-da-policia-federal.shtml>>. Acesso em: 28 jul. 2015.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson; NETTO, Felipe Peixoto Braga. **Curso de Direito Civil**: responsabilidade civil. vol. 3. 2. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Atlas, 2015.

FERREIRA, Luciano Vaz. MOROSINI, Fabio Costa. A implementação da lei internacional anticorrupção no comércio: o controle legal da corrupção direcionado às empresas transnacionais. **Revista Brasileira de Estratégia e Relações Internacionais**. Rio Grande do Sul, v.2, n.3. Jan/Jun. 2013, p. 257-277. Disponível em: <<http://repositorio.furg.br/bitstream/handle/1/5255/A%20implementa%C3%A7%C3%A3o%20da%20lei%20internacional%20anticorrupt%C3%A7%C3%A3o%20no%20com%C3%A9rcio.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 10 ago. 2015.

FILHO, André Pimentel. Comentários aos artigos 1º ao 4º da lei anticorrupção. *In*: SOUZA, Jorge Munhos; QUEIROZ, Ronaldo Pinheiro de. (Org.). **Lei Anticorrupção**. Bahia: Editora JusPODIVM, 2015.

FILHO, Evaristo de Moraes; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2010.

FREITAS, Rafael Vêras de; NETO, Diogo de Figueiredo Moreira. A juridicidade da Lei Anticorrupção – Reflexões e interpretações prospectivas. Disponível em: <[http://www.editoraforum.com.br/ef/wp-content/uploads/2014/01/ART\\_Diogo-Figueiredo-Moreira-Neto-et-al\\_Lei-Anticorruptao.pdf](http://www.editoraforum.com.br/ef/wp-content/uploads/2014/01/ART_Diogo-Figueiredo-Moreira-Neto-et-al_Lei-Anticorruptao.pdf)>. Acesso em: 11 ago. 2015.

GAGLIANO, Pablo Stolze; FILHO, Rodolfo Pamplona. **Novo curso de Direito Civil**: responsabilidade civil. vol. 3. 10. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro**: responsabilidade civil. vol. IV. 4. ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2009.

LIMA, João Gabriel de. Lula, Collor e o avanço do Brasil. **Época**, São Paulo, n. 893, 20 jul. 2015. p. 14.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015

MIRANDA, Pontes de. **Tratado de Direito Privado**. 3. ed. vol. 47. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1984.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações coletivas e do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2012.

NETO, Eloy Rizzo. Programa de compliance dá credibilidade a fusões e aquisições.

Disponível em:

<<http://www.conjur.com.br/2015mai31/eloyrizzoprogramacompliancecredibilidadefusoes?imprimir=1>>. Acesso em: 12 set. 2015.

NOGUEIRA, Paulo. Como o Brasil se situa no ranking mundial da corrupção. Disponível em: <<http://www.diariodocentrodomundo.com.br/como-o-brasil-se-situa-no-mundo-em-relacao-a-corrupcao/>>. Acesso em: 12 set. 2015.

OLIVEIRA, Gustavo Justino; SALVO, Silvia Helena Johonsom di. A aplicação da lei anticorrupção (12.846/13) às entidades do terceiros setor e a necessidade de adoção de práticas de compliance. Disponível em: < [http://www.justinodeoliveira.com.br/wp-content/uploads/2013/10/ARTIGO\\_ANTEPROJ\\_LEI\\_ANTICORRUP%C3%87%C3%83O\\_2013-10-181.pdf](http://www.justinodeoliveira.com.br/wp-content/uploads/2013/10/ARTIGO_ANTEPROJ_LEI_ANTICORRUP%C3%87%C3%83O_2013-10-181.pdf)>. Acesso em: 27 jun. 2015.

OSÓRIO, Fábio Medina. Lei anticorrupção dá margem a conceitos perigosos.

Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2013-set-20/lei-anticorrupcao-observar-regime-direito-administrativo-sancionador>>. Acesso em: 29 jun. 2015.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil**: teoria geral das obrigações. vol. II. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

PETRELUZZI, Marco Vinicio; JUNIOR, Rubens Naman Rizek. **Lei anticorrupção**: origens, comentários e análise da legislação correlata. São Paulo: Saraiva, 2014.

PRISCO, Alex Vasconcellos. Responsabilidade civil na lei Anticorrupção. Fonte: Valor Econômico. Disponível em:

<<http://www.4mail.com.br/Artigo/Display/025329121792006>>. Acesso em: 18 set. 2015.

RAMALHO, Maria do Rosario Palma. **Tratado de Direito do Trabalho**: Parte I – Dogmática Geral. Coimbra: Almedina, 2012.

RODRIGUES, Silvio. **Direito Civil**: responsabilidade Civil. v. 4. 20 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2003.

SOUZA, Jorge Munhos. Responsabilização administrativa na lei anticorrupção. *In*: SOUZA, Jorge Munhos; QUEIROZ, Ronaldo Pinheiro de. (Org.). **Lei Anticorrupção**. Bahia: Editora JusPODIVM, 2015.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

TARSO, Sávio de. **Lei Anticorrupção exige das empresas estrutura de compliance**. Disponível em: <<http://www3.ethos.org.br/cedoc/lei-anticorrupcao-exige-das-empresas-estrutura-de-compliance/#.VY8dnPIVhBc>> Acesso em: 19 ago. 2015.

TARTUCE, Flávio. **Direito Civil**: direito das obrigações e responsabilidade civil. v. 2. 10. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2015.

VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito Civil**: Responsabilidade civil. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2012

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005.

ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Curso de Direito do Trabalho**: tomo II. São Paulo: LTr, 2008.