



# Nova lei traz severas sanções às empresas que eventualmente facilitem a corrupção

A nova lei anticorrupção, a qual recentemente entrou em vigor, regulamentou os trâmites legais no sentido de imputar a responsabilidade administrativa e cível para as empresas, sem prejuízo de responsabilização, na medida de sua culpabilidade, dos dirigentes das corporações que, porventura, tenham contribuído para a prática de crimes contra a administração pública.

O rol de ilícitos punidos pela exegese do art. 5.º, da Lei n.º 12.846/2013, é extenso, incluindo-se, entre eles, a criação fraudulenta de pessoas jurídicas que venham a celebrar contrato administrativo, a manipulação do equilíbrio econômico-financeiro dos pactos convencionados com a Administração Pública, a promessa de vantagem indevida a agente público em troca de favores, assim como uma variada gama de crimes licitatórios.

É de denotar-se, nesse cenário, que o descumprimento dos preceitos constantes na aludida lei pode ensejar não só a responsabilização penal dos dirigentes (na medida de sua culpabilidade), como também uma elevada sanção administrativa que compreende o percentual de 0,1% a 20% do faturamento bruto do último exercício da corporação ou, caso impossível mensurar-se esta proporção, as quantias podem variar de R\$ 6.000,00 até o patamar vultoso de R\$ 60.000.000,00.

Além de representar uma quantia bastante significativa a título de multa administrativa, a qual, sem dúvida, pode levar uma empresa à falência, esta poderá implicar, ainda, um severo marketing negativo, uma vez que as sentenças condenatórias devem ser levadas a efeito do público em geral, incluindo-se publicações na internet e, além disso, em jornais de grande circulação. Ademais, caso seja a corporação punida nos lindes da lei anticorrupção, igualmente restará incluída no Cadastro Nacional de Empresas Punidas (CNEP), o qual dará publicidade às sanções aplicadas pelo órgão.

Nesse sentido, é indispensável que as empresas, especialmente as que prestem serviços a órgãos públicos, firmando contratos administrativos, estejam atentas às disposições desta nova lei. A criação de padrões de conduta e conscientização de seus colaboradores, utilizando-se de auxílio jurídico, é crucial para evitar indesejadas sanções administrativas e, igualmente, punições na esfera judicial, na pessoa de seus dirigentes.

**Carlos Eduardo Scheid** - Advogado  
Integrante do Comitê Jurídico da ACI-NH/CB/EV  
**Marcelo Lemos** - Advogado  
Scheid Advocacia

## Falsificar atestado médico - justa causa pelo empregador

Esse é um tema que reiteradamente as empresas associadas nos consultam, se pode demitir por justa causa empregado que apresenta atestado rasurado (falso) para abonar as respectivas faltas ao serviço.

A falsificação de atestado médico, por parte do empregado, para abonar faltas ao serviço, pode sim ensejar a rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

A título de ilustração, mencionamos decisão do Tribunal Regional do Trabalho, como segue abaixo:

**Justa Causa. Adulteração de atestado médico.** A análise da justa causa deve ser feita tanto sob a ótica da materialidade do fato quanto de sua autoria, cabendo ao empregador o ônus da prova nos dois casos. Não provada a autoria, há que ser afastada a penalidade. (TRT - 2ª Região).

Como se depreende da decisão acima citada, a prova deve ser

robusta, cabal, a empresa deve comprovar que a rasura no atestado é de autoria do empregado, sob pena de restar descaracterizada a justa causa (em eventual ação trabalhista), podendo, inclusive, ser condenada em indenização por dano moral. A prova, nesses casos, é feita na própria ação trabalhista - perícia grafodocumentoscópica (análise a letra ou número rasurado), realizada pelo perito do juízo. Por esse motivo, o empregador deve estar convicto em sua alegação, antes de tomar a decisão de aplicar a justa causa.

A CLT dispõe que constituem motivos de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, dentre outros, o ato de improbidade, que é caracterizado pela prática de atos desonestos.

**César Romeu Nazario** - Advogado  
Nazario & Nazario Advogados  
Consultor Trabalhista/Previdenciário da ACI-NH/CB/EV  
Integrante do Comitê Jurídico da ACI-NH/CB/EV

## Pretende-se afastar a Súmula 277

Entendem os empregadores ser necessário flexibilizar as negociações, dar condições para que ocorram compensações ao trabalho sem a tutela do Estado. Há manifesta inconformidade com a Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho. Classificou o diretor de relações trabalhistas do Sindicato Nacional da Indústria de Máquinas (Sindimaq), Carlos Pastoriza, como uma barbaridade a súmula. Isso porque os tempos mudam. Em um determinado ano, o empregador pode ceder mais, mas, em outro, a situação econômica muda e é preciso haver condições tanto para o empresário quanto para o trabalhador de renegociação, para poder ter essa flexibilidade dos tempos.

Sindicatos representantes de diversos setores da indústria brasileira participaram faz pouco de um debate sobre negociações trabalhistas, na sede da Abimaq e se posicionaram contra a Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho (TST). A medida, adotada no ano passado,

garante que uma norma coletiva continue valendo após o fim de seu prazo de vigência, se não for editada nova negociação.

Esta súmula realmente é preocupante e poderá dificultar negociações no futuro, porque as incertezas do mercado impedirão fazer concessões, especialmente as de ordem econômica.

Em princípio tudo indica que a inconformidade demonstrada é procedente e a Súmula poderá criar prejuízos para reivindicações novas dos trabalhadores.

**Estêvão Trentz** - Advogado  
Kunst & Trentz Advogados Associados

