Machado Meyer

TRABALHISTA

ACORDO DE LENIÊNCIA E COLABORAÇÃO PREMIADA - EFEITOS NO CONTRATO DE TRABALHO

03 DE NOVEMBRO DE 2016

AUTORES

DANIEL DIAS
SÓCIO / SÃO PAULO

Marília Veiga Ravazzi e Daniel Antonio Dias Desde que a Lava Jato foi deflagrada, empreiteiras e executivos vêm usando o acordo de leniência e a colaboração premiada para obter perdão judic...

Desde que a Lava Jato foi deflagrada, empreiteiras e executivos vêm usando o acordo de leniência e a colaboração premiada para obter perdão judicial, reduzir ou substituir as penas. Tais acordos e delações também produzem efeitos nas relações privadas, por exemplo, sobre os contratos de trabalho dos proponentes.

Se uma empresa propõe acordo de leniência e confessa o ilícito, ela deverá punir ou demitir por justa causa os empregados envolvidos? Se o empregado oferece colaboração premiada e confessa o ilícito, a empresa poderá puni-lo e até demiti-lo por justa causa, mesmo que a colaboração seja acolhida com todos os benefícios legais?

A responsabilidade da empresa não exclui a responsabilidade (criminal, administrativa, civil, trabalhista) da pessoa natural. Seja num acordo de leniência proposto pela empresa, seja numa colaboração premiada do empregado, os indivíduos envolvidos estarão em evidência, e o empregador deverá saber o que fazer.

Dentre outros requisitos, para acolhimento do acordo de leniência, a empresa deve cessar completamente a conduta investigada e, muitas vezes, a única forma eficaz de fazê-lo é afastar os suspeitos de envolvimento, interrompendo seus contratos até a apreciação da leniência ou até a conclusão da investigação. O afastamento deve ser remunerado, com a manutenção dos direitos trabalhistas e absoluto sigilo do assunto, para proteger a imagem do empregado e para não prejudicar a investigação.

Havendo provas suficientes do envolvimento e da responsabilidade dos indivíduos sobre as irregularidades observadas, recomenda-se a imediata aplicação de medidas disciplinares ou eventual demissão por justa causa, conforme art. 482 da CLT, o que muitas vezes independe da conclusão da investigação ou do acordo de leniência proposto. A ausência de imediatismo na aplicação de tais medidas disciplinares ou rescisão por justa causa pode configurar perdão tácito e conivência. Por outro lado, em vista da complexidade e da gravidade dos fatos que justificam os acordos de leniência e delação premiada, a justa causa não pode ser precipitada. Pelo contrário, é recomendável que exista apuração cuidadosa acerca não só do envolvimento dos indivíduos, mas também do grau de responsabilidade sobre os atos irregulares. Havendo dúvida sobre o envolvimento e/ou sobre a responsabilidade do empregado, a justa causa poderá ser rejeitada pelo Judiciário. Por isso, não raro as empresas se utilizam de longos períodos para a conclusão da investigação.

No que tange às sanções disciplinares (advertências e suspensões), a gravidade da conduta autoriza relativizar o princípio da gradação das penas em prol da razoabilidade e proporcionalidade. Se o empregado confessa o ilícito em acordo de leniência ou de colaboração premiada, pressupõe-se a gravidade, dispensando-se as sanções disciplinares e admitindo-se a imediata rescisão pela quebra da confiança intuito personae.

Em síntese, os benefícios do acordo de leniência e da colaboração não eximem a responsabilidade trabalhista. Cabe ao empregador procurar orientação jurídica sobre as ações cabíveis contra o empregado que confessa o ilícito por meio desses instrumentos.