

The top of the page features several decorative hexagons in shades of grey, dark blue, and gold. On the right side, there is a photograph of a courtroom scene, showing a judge's gavel on a desk, a person's hand writing on a document, and another person's hand gesturing. The photograph is partially framed by a gold hexagon and a white hexagon with a gold outline.

BREVE MANUAL DO COMPLIANCE TRABALHISTA



CUNHA PEREIRA
& MASSARA

ADVOGADOS ASSOCIADOS

HISTÓRICO

O termo *compliance* significa cumprir, executar, satisfazer, realizar o que foi imposto de forma correta.

No âmbito das instituições privadas ou públicas, o *compliance* consiste em incentivar que a organização cumpra as legislações aplicáveis, promovendo uma cultura de respeito às políticas, procedimentos internos e boas práticas no ambiente de trabalho.

No Brasil, o *compliance* teve como objetivo inicial atender às exigências¹ da Lei Anticorrupção nº 12.846/2013, limitando-se à elaboração de normativos e procedimentos para atenuar eventuais penalidades estabelecidas pela mencionada Lei.

Com o passar do tempo, houve a evolução do programa de *compliance* e, conseqüentemente, desse objetivo primário, pois também se passou a buscar a melhoria do ambiente de trabalho em todos os aspectos.

Essa mudança propiciou a expansão do programa de integridade não só para a prevenção de atos de corrupção contra a Administração Pública, mas para as demais áreas de relacionamento nas empresas e órgãos públicos.

Assim, o *compliance* passou a envolver a figura principal do contexto do ambiente de trabalho, o trabalhador, responsável pelo reflexo do programa de integridade no dia a dia.

¹Art. 7º, VII, da Lei Anticorrupção

ESTRUTURA

O programa de integridade trabalhista encontra-se inserido no amplo campo das diversas áreas de interesse do *compliance*, tais como: ambiental, fiscal, licitações, concorrencial, penal, digital, dentre outras.

Afinal, se o *compliance* significa estar em conformidade e fazer cumprir regulamentos internos e externos impostos às atividades das organizações, certamente as normas trabalhistas estão inseridas neste contexto.

Sendo assim, o programa de integridade trabalhista possui os tradicionais pilares do *compliance*:

- I. Suporte da alta administração
- II. Mapeamento regulatório
- III. Avaliação de riscos
- IV. Elaboração de um código de conduta
- V. Procedimentos de controles internos
- VI. Realização de treinamento e comunicação adequados ao perfil da empresa e dos funcionários
- VII. Implementação do canal de denúncia
- VIII. *Due diligence*
- IX. Acompanhamento das ações após a implementação do programa

Considerando a complexidade do programa, este Manual abordará o que será avaliado no mapeamento regulatório, bem como os focos de atuação do *compliance* trabalhista.

MAPEAMENTO REGULATÓRIO

O mapeamento regulatório passa pela:

ANÁLISE DAS NORMAS TRABALHISTAS

Verificação das normas trabalhistas de acordo com o porte da empresa, o ramo de atividade, a localidade de atuação e às funções exercidas pelos trabalhadores.

Esse mapeamento regulatório envolve, em especial, a análise da CLT, das normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho, das convenções e acordos coletivos e jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho.

Concluído o levantamento da regulação aplicada às relações de trabalho, é essencial realizar a análise de riscos (*Compliance Risk Assessment - CRA*) sob a ótica trabalhista.

ANÁLISE DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE X NORMAS TRABALHISTAS

A execução do programa de compliance deve estar em conformidade com as normas trabalhistas e com os direitos fundamentais garantidos aos trabalhadores pela Constituição da República de 1988.

Situações comuns do compliance podem exigir análises não só do ponto de vista ético e das boas práticas, mas também de possíveis supressões dos direitos do trabalhador.

Caso não se tenha uma análise sob a ótica do Direito do Trabalho, o programa de integridade pode criar um clima de insatisfação no ambiente de trabalho, bem como gerar prejuízos em decorrência de possíveis infrações trabalhistas.

FOCOS DE ATUAÇÃO

Os focos de atuação do programa de integridade trabalhista são:

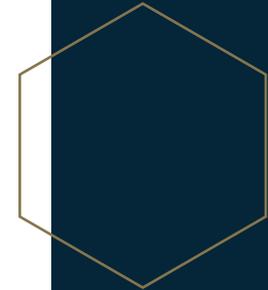
NÃO CONTENCIOSO

Consiste na adoção das melhores práticas respaldada pela criação de procedimentos formais e claros, para a promoção de um ambiente de trabalho pautado na ética e respeito às leis trabalhistas.

CONTENCIOSO

Consiste no levantamento de processos judiciais e procedimentos administrativos nos órgãos fiscalizadores para identificação das principais causas de descumprimentos legais.

Em seguida, avaliam-se as mudanças necessárias para redução das demandas judiciais e fiscalizatórias.



QUESTÕES ESPECÍFICAS

As principais normas de *compliance* (como o Decreto Federal nº 8.420/15) apresentam forte sinergia com assuntos do Direito do Trabalho.

Eis algumas exigências das normas de *compliance*² que demandam atenção do programa de integridade trabalhista:

- I. Padrões de conduta dos empregados de acordo com a legislação trabalhista
- II. Análise periódica de riscos das normas trabalhistas, incluindo possíveis modificações normativas, como a reforma trabalhista
- III. Programa de incentivos, bônus, comissões, com observância às normas trabalhistas, e prevenção à fraude e corrupção
- IV. Canal de denúncia e procedimentos específicos para reporte de problemas da relação de emprego, tais como assédio moral, sexual e práticas discriminatórias
- V. Aplicação correta de penalidades de advertências e suspensão, bem como a análise criteriosa do procedimento de rescisão do contrato de trabalho, em especial da modalidade de rescisão por justa causa
- VI. Avaliação na contratação de mão-de-obra terceirizada e prestadores de serviço autônomos
- VII. Reflexos da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) nas relações de trabalho nas fases pré-contratual, contratual e pós-contratual

²Art. 41 e seguintes, do Decreto Federal nº 8.420/15; ISO 37001 (ANTI-SUBORNO); Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)

PRINCIPAIS TEMAS

O programa de integridade trabalhista será responsável por avaliar situações comuns ao cotidiano do Direito Trabalho, o que envolve assuntos já muito debatidos pela sociedade.

Por outro lado, o programa também terá a missão de responder questões contemporâneas e ainda não definidas na gestão das instituições.

Abaixo alguns exemplos de temas tradicionais do cotidiano trabalhista e de temas desafiadores na gestão do profissional moderno, que serão enfrentados pelo *compliance*:

TEMAS TRADICIONAIS

- Terceirização
- Assédios moral e sexual
- Contratação por cotas
- Jornada de trabalho
- Rescisão do contrato de trabalho
- Normas de segurança e medicina do trabalho

NOVOS DESAFIOS

- Privacidade física e eletrônica
- Conflitos de interesse
- *Home office* (teletrabalho)
- Consumerização: Utilização de redes sociais e equipamentos pessoais no ambiente de trabalho
- Identidade de gênero
- Segurança de dados
- Proteção do intangível
- Enfermidades psíquicas (ex.: síndrome de *burnout*)
- Limites da Política KYE - *Know Your Employee*



A avaliação do *compliance* trabalhista a respeito dos temas mencionados e de outras situações relacionadas aos trabalhadores será de extrema importância para a busca do caminho ético, respeitoso e digno na relação entre empregador e colaborador, o que ainda é um desafio a ser superado no Brasil.

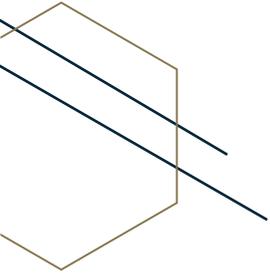
Além disso, o *compliance* deve formalizar todos os procedimentos por meio da elaboração do código de conduta, processo interno de investigação, canal de denúncia e políticas internas, o que conduzirá os colaboradores a realizar ações pautadas no respeito aos colegas de trabalho.

Logo, essencial é a inclusão dos assuntos trabalhistas no programa de integridade para se ter resultados positivos no ambiente de trabalho, bem como para a existência de um *compliance* que saia do papel e funcione na prática.



Copyright © 2019 por Henrique Tunes Massara

Todos os direitos reservados. Este *e-book*, integral ou parcialmente, não pode ser reproduzido ou usado de forma alguma sem autorização expressa, por escrito, do autor, exceto pelo uso de citações breves, indicada a fonte.



CUNHA PEREIRA & MASSARA

ADVOGADOS ASSOCIADOS

31 2555.6002 2555.8005

Rua Alvarenga Peixoto 1581
11º andar | Santo Agostinho
Belo Horizonte | MG

www.cunhapereira.adv.br