

VIII CONGRESSO DA FEPODI

**DIREITO DO TRABALHO, PROCESSO DO
TRABALHO, PREVIDENCIÁRIO E SEGURIDADE
SOCIAL**

A532

Anais do VIII Congresso Nacional da FEPODI [Recurso eletrônico on-line] organização VIII Congresso Nacional da FEPODI – São Paulo;

Coordenadores: Sinara Lacerda Andrade Caloche, Abner da Silva Jaques e Welington Oliveira de Souza dos Anjos Costa – São Paulo, 2021.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-262-0

Modo de acesso: www.conpedi.org.br

Tema: Universalização do conhecimento e democratização da pesquisa

1. Pós-graduação. 2. Pesquisa. 3. Universidade. 4. Universalização do Conhecimento. 5. Democratização do Conhecimento. I. VIII Congresso Nacional da FEPODI (1:2021 : São Paulo, SP).

CDU: 34



VIII CONGRESSO DA FEPODI

DIREITO DO TRABALHO, PROCESSO DO TRABALHO, PREVIDENCIÁRIO E SEGURIDADE SOCIAL

Apresentação

A Federação Nacional de Pós-Graduandos em Direito (FEPODI) realizou, nos dias 18 e 19 de março de 2021, o VIII Congresso Nacional da FEPODI, de maneira virtual, em que os eixos temáticos da edição foram a “universalização do conhecimento” e a “democratização da pesquisa”, justamente para corroborar o compromisso institucional em promover a integração ensino-pesquisa-extensão entre os corpos discente e docente da Graduação e Pós-Graduação.

Para a realização do evento, contamos com o essencial apoio do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI), da Associação Nacional dos Pós-Graduandos (ANPG), da Universidade de Marília (UNIMAR), do Centro Universitário Curitiba (UNICURITIBA), da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) e da Universidade Presbiteriana Mackenzie.

Mais uma vez a abrangência de nosso trabalho alcançou as cinco regiões brasileiras, recebendo participantes vinculados a Instituições de Ensino Superior de 22 estados, dentre eles graduandos, graduados, especializandos, especialistas, mestrandos, mestres, doutorandos e doutores, todos empenhados na missão de contribuir com o rumo da pesquisa no direito. O interesse de nossos alunos mostra à comunidade acadêmica que a pesquisa é capaz de criar espaços comuns para o diálogo, para a reflexão e para o intercâmbio de experiências.

Fruto de um trabalho coletivo, na oitava edição do evento, após o processo de submissão dos trabalhos e suas respectivas duplas avaliações às cegas, foram aprovados 163 resumos expandidos para apresentação, distribuídos em 15 Grupos de Trabalhos, que buscaram contemplar as mais variadas áreas do direito.

Sempre acreditamos que o formato utilizado para a apresentação dos trabalhos (resumos expandidos) auxilia consideravelmente o desenvolvimento acadêmico, ao passo que permite ao pesquisador apresentar as ideias iniciais sobre um determinado tema e melhor desenvolvê-las a partir das contribuições que são concedidas, nos Grupos de Trabalho, por docentes ligados a renomadas Instituições de Ensino Superior do país, os quais indicam sempre bons caminhos para o aperfeiçoamento da pesquisa.

Os Anais que ora apresentamos já podem ser considerados essenciais no rol de publicações dos eventos científicos, pois além de registrar conhecimentos que passarão a nortear novos estudos em âmbito nacional e internacional, revelam avanços significativos em muitos dos temas centrais que são objeto de estudos na área jurídica e afins.

Assim, com esse grande propósito, apresentamos uma parcela do que representa a grandiosidade do evento científico, como se fosse um retrato de um momento histórico, com a capacidade de transmitir uma parcela de conhecimento, com objetivo de propiciar a consulta e auxiliar no desenvolvimento de novos trabalhos, tudo com vistas a ampliar o acesso ao conhecimento e a democratizar a pesquisa no Brasil.

Esperamos que todos possam aproveitar a leitura.

Sinara Lacerda Andrade Caloche

Presidente da FEPODI

Welington Oliveira de Souza dos Anjos Costa

Vice-presidente da FEPODI

Abner da Silva Jaques

Tesoureiro da FEPODI

COMPLIANCE TRABALHISTA PARA EVITAR AÇÕES JUDICIAIS TRABALHISTAS.

LABOR COMPLIANCE TO AVOID LABOR JUDICIAL ACTIONS.

Lorena Cristina Moreira ¹

Resumo

O Presente trabalho visa analisar a importância do Compliance Trabalhista como estratégia para evitar conflitos judiciais. Compliance significa estabelecer práticas para estar em conformidade com as normas legais, agindo com ética e integridade e ganhou força no Brasil após os escândalos de corrupções políticas e a instituição da Lei 12.846/2013 (Lei Anticorrupção). Assim, o Compliance pode ser aplicado em diversas áreas de direito, inclusive na área trabalhista, servindo não só para tornar empresa atrativa nas relações comerciais, mas também para evitar as ações judiciais na esfera trabalhista. Logo, o objetivo do trabalho é analisar a história do Compliance, inclusive no Brasil, como ocorre sua aplicação prática, abordar o programa de Compliance Trabalhista e como demonstrar como ele é uma ferramenta importantíssima para evitar ações judiciais. Compliance é uma prática corporativa que pode ser tocada por um departamento interno da empresa ou de forma terceirizada.

Palavras-chave: Compliance, Trabalhista, Ações judiciais

Abstract/Resumen/Résumé

The present work aims to analyze the importance of Labor Compliance as a strategy to avoid legal conflicts. Compliance means establishing practices to comply with legal norms, acting with ethics and integrity and gained strength in Brazil after the political corruption scandals and the institution of Law 12.846 / 2013 (Anticorruption Law). Thus, Compliance can be applied in several areas of law, including labor, serving not only to make the company attractive in commercial relations, but also to avoid lawsuits in the labor sphere. Therefore, the objective of the work is to analyze the history of Compliance, including in Brazil, how it is applied in practice, to approach the Labor Compliance program and how to demonstrate how it is an extremely important tool to avoid lawsuits. Compliance is a corporate practice that can be performed by an internal department of the company or by a third party.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Compliance, Labor, Judicial actions

¹ ADVOGADA. PROFESSORA UNIVERSITÁRIA E PÓS GRADUAÇÃO. PALESTRANTE. PESQUISADORA. ESPECIALISTA EM DIREITO AGRÁRIO. ESPECIALISTA EM DIREITO TRABALHO E PROCESSO TRABALHO.

INTRODUÇÃO

Compliance significa estabelecer práticas para estar em conformidade com as normas legais, agindo com ética e integridade e ganhou força no Brasil após os escândalos de corrupções políticas e a instituição da Lei 12.846/2013 (Lei Anticorrupção). Assim, o Compliance pode ser aplicado em diversas áreas de direito, inclusive na área trabalhista, servindo não só para tornar empresa atrativa nas relações comerciais, mas também para evitar as ações judiciais na esfera trabalhista.

Logo, o objetivo do trabalho é analisar a história do Compliance, inclusive no Brasil, como ocorre sua aplicação prática, abordar o programa de Compliance Trabalhista e como demonstrar como ele é uma ferramenta importantíssima para evitar ações judiciais. Compliance é uma prática corporativa que pode ser tocada por um departamento interno da empresa ou de forma terceirizada.

Seu objetivo é analisar o funcionamento da companhia e assegurar que suas condutas estejam de acordo com as regras administrativas e legais, sejam essas regras externas (do País, Estado e Cidade onde ela atua) ou internas (da própria empresa). (Fábio, 2017). Assim o programa de Compliance se coloca como uma ferramenta extremamente útil ao empresário, permite facilitar o cumprimento de regras e previne diversos problemas. O Compliance vai além das barreiras legais e regulamentares incorporando princípios de integridade e conduta ética. (ABBI; FEBRABAN, 2009).

Ainda no entendimento da ABBI e FEBRABAN o programa de Compliance consiste em: Assegurar, em conjunto com as demais áreas, a adequação, fortalecimento e o funcionamento do Sistema de Controles Internos da Instituição, procurando mitigar os riscos de acordo com a complexidade de seus negócios, bem como disseminar a cultura de controles para assegurar o cumprimento de Leis e regulamentos existentes. Além de atuar na orientação e conscientização à prevenção de atividade e condutas que possam ocasionar riscos à imagem da Instituição (ABBI; FEBRABAN, 2009).

Assim, aplicar o Compliance corporativo, é instituir programas que permitam que a empresa esteja em conformidade com a lei, normas, regulamentos, agindo de forma e impondo esse dever também a seus funcionários e colaboradores. Portanto, Compliance Trabalhista permite, ainda, maior interação entre os funcionários e os gestores; resoluções de conflitos de maneira discreta e interna; evita desavenças entre os próprios funcionários, situação que muitas vezes é desconhecida pelo empresário e afasta, principalmente, as ações trabalhistas.

A metodologia utilizada pela elaboração do presente trabalho foi dedutiva, por meio de revisão bibliográfica de doutrinadores, bem como artigos

específicos no tema em questão, voltados para área Direito Empresarial e de Direito do Trabalho.

DESENVOLVIMENTO

O compliance é uma estratégia não apenas voltada a obter ganho de valor e competitividade em longo prazo, mas também contribui decisivamente para a própria sobrevivência da organização. (COIMBRA; BINDER, 2010, p.5). Logo, ele é muito importante para o crescimento dos negócios, pois, ainda segundo COIMBRA; BINDER, 2010, o sucesso das organizações é extremamente dependente da admiração e da confiança pública, refletida no valor de suas marcas, na sua reputação, na capacidade de atrair e fidelizar clientes, investidores, parceiros e até os empregados. O programa de compliance pode ser aplicado em diversas áreas e embora cada empresa precise adaptá-lo às suas necessidades, há algumas técnicas que são gerais e podem ser utilizadas para nortear a programação. Segundo Trapp:

O programa de compliance consiste na criação e aplicação de políticas e procedimentos internos em uma empresa, os quais, precedidos de um estudo aprofundado da realidade pertinente, devem ser capazes de controlarem (e eliminarem, na medida do possível) os riscos de no compliance (em tradução livre, ‘não conformidade’) que atingem a empresa. (TRAPP, 2014).

Interpretando os ensinamentos de TRAPP, 2014, a implementação do programa de compliance se divide em duas etapas: a primeira de investigação do histórico empresarial e a segunda de implementação de práticas específicas e preventivas. Assim, para efetiva aplicação de um programa de compliance, inicialmente deve-se fazer um levantamento histórico da empresa, uma espécie de auditoria, para analisar se a empresa já se envolveu em alguma infração, quais as leis e regulamentos que a atividade deve seguir e se as práticas corporativas estão em consonância com eles, quais os possíveis riscos, como são as condutas dos funcionários e criar políticas e regras aos colaboradores.

Logo, não se pode aplicar as mesmas técnicas a todas as empresas, por isso mesmo antes do levantamento dos riscos, é necessário traçar os objetivos da empresa e os da aplicação do compliance, avaliando detalhadamente as especificidades e necessidades da empresa.

As empresas implantam as técnicas que lhes são apropriadas e treinam seus funcionários para segui-las, exigindo que todos ajam em conformidade com as leis e regulamentos dos quais a empresa é obrigada a se submeter e que sigam o código de ética e demais práticas de compliance instituídas.

Seguindo corretamente um programa de compliance as empresas evitam multas por ilicitudes, agregam valor ao mercado, melhoram a reputação da marca, atraem investidores e parceiros, principalmente os internacionais e com isso aumentam seus lucros e prosperam em seu seguimento.

Assim para evitar a responsabilização das empresas no âmbito judicial é fundamental a adoção do programa de compliance , utilizando-se as técnicas de prévia avaliação de riscos; levantamento do quadro de funcionários; observação de quais normas trabalhistas a empresa deve seguir e posteriormente aplicando o código de conduta a ser seguido pelos funcionários; adequando às normas à prática dos trabalhadores; implantando um canal de denúncias; nomeando um responsável para resolver o conflito interno dos empregados e fiscalizando a adesão de todos às medidas determinadas pela empresa.

Por todo exposto, observa-se, que o compliance é perfeitamente aplicável a área trabalhista, envolvendo todos os funcionários e sócios da empresa, com a possibilidade de utilização de múltiplas técnicas para agir em conformidade com as normas trabalhistas e prevenir riscos.

Após a análise de como funciona o compliance trabalhista e sua aplicação prática, verificaremos porque ele auxilia na redução de ações trabalhistas. No atual cenário econômico que vivenciamos e principalmente após a aprovação das leis 13.429/2017 (lei da terceirização) e lei 13.467/2017 (Reforma trabalhista) percebe-se que o direito do trabalho está se modificando, trazendo novas regras e flexibilizando as relações. A lei 13.429/2017 regulamentou a terceirização no Brasil e determina em seu artigo 3º que é a contratante a responsável por garantir condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores.

Logo se um empregado de uma empresa prestadora de serviços sofrer algum acidente no ambiente laboral poderá ingressar com ação também contra a tomadora de serviços, é a denominada responsabilidade solidária. E o artigo 5º da mesma lei, determina que a contratante dos serviços responde subsidiariamente à contratada, pelas obrigações trabalhistas decorrentes do período em que foi tomadora de serviços, portanto, se um funcionário da empresa terceirizada não receber suas verbas trabalhistas e ingressar com ação judicial, caso a empresa prestadora não tenha condições financeiras, nem patrimônio para arcar com a dívida, essa responsabilidade passará a ser da contratante.

Por isso é de extrema importância a aplicação do compliance know your costumer , pois se a contratante faz uma prévia avaliação de todo histórico financeiro, patrimonial e estrutural da contratada, certamente não contratará empresas que não tenham condições de se manterem no mercado de trabalho, sem capital e bens; e nem aquelas que não se adequem as normas de segurança, higiene e salubridade exigidas pelas regras trabalhistas, evitando assim a responsabilização em ações judiciais e o gasto com passivos trabalhistas. Já a outra técnica que pode ser utilizada no programa de compliance é a know your employee que facilita o conhecimento dos funcionários antes da contratação e evita que um empregado que não se encaixe nos valores e códigos de conduta e ética da empresa seja inserido no ambiente laborativo, prevenindo, assim, diversos conflitos com outros funcionários, ações judiciais e o prejuízo à imagem da empresa.

Corroborando com o exposto, segue os ensinamentos de Fernanda Barbosa:

O compliance KYC permite instituir políticas e procedimentos de controle a serem adotadas pelos funcionários para evitar que sejam cometidos atos ilícitos que comprometam a imagem da empresa por meio de treinamentos, palestras e até mesmo participação nos lucros, para garantir o engajamento do funcionário com a organização. Visa também evitar problemas de relacionamento entre os funcionários, sejam do mesmo nível hierárquico ou não, uma vez que, em se tratando de funcionários de nível hierárquico diferentes, pode haver a ocorrência de assédio moral, assédio sexual e preconceitos. É importante, portanto, que a empresa estabeleça códigos de conduta e ética de funcionários e que crie mecanismos de denúncia a serem utilizados onde os mesmos se sintam à vontade para se queixar antes de tomar uma medida como o pedido de demissão ou a propositura de uma reclamatória trabalhista, por exemplo. (BARBOSA, 2016).

Assim, é preciso que as empresas orientem seus funcionários, promovam palestras explicativas sobre assédios no ambiente de trabalho, palestras essas que podem ser realizadas por profissionais da saúde e advogados, alertando sobre as consequências jurídicas, físicas e psicológicas da vítima de assédio.

É essencial também após a criação do código de conduta explicitá-lo a todos os funcionários, dando-lhes ciência das regras a serem seguidas e fiscalizando o cumprimento. Segundo COIMBRA, 2010, p.32, as empresas devem respeitar os direitos trabalhistas de seus funcionários, oferecendo condições adequadas, seguras e saudáveis de trabalho, combatendo o assédio sexual ou moral. Os empregados precisam saber que, diante da independência que o setor de compliance possui dentro da organização, são livres para colaborar na defesa da ética e de seus direitos dentro da empresa, sem medo de sofrerem retaliações e com a garantia de que serão ouvidos. (BORSATTO, 2015).

Por isso o canal de denúncias é extremamente importante, é passível a ocorrência de assédio moral ou sexual e muitas vezes a vítima se sente envergonhada, acuada em relatar a situação aos supervisores. Logo, o canal de denúncias contribuiria para facilitar a comunicação de atitudes constrangedoras e ilícitas como os assédios no ambiente laboral.

O Brasil caminha cada vez mais para o desenvolvimento, as pessoas estão mais intolerantes à corrupção, à desonestidade e ao descumprimento das normas legais.

Os países estrangeiros estão cada vez mais exigentes em suas relações comerciais, de forma que somente as empresas que se mostrarem íntegras, responsáveis, cumpridoras da legislação e demais regulamentos, serão consideradas aptas a firmar parceria comercial. Nesse contexto intensifica-se a implementação do compliance nas empresas brasileiras, o termo que surgiu nos Estados Unidos e significa estar em conformidade com todas as regras.

O programa de compliance consiste na aplicação de diversas práticas de definições de objetivos; avaliação de riscos; compilação em um único documento de todas as normas jurídicas aplicáveis ao negócio; incentivo e orientação aos trabalhadores; fiscalização quanto ao cumprimento das regras e instituição de medidas que facilitam a contratação de terceiros, como a know your customer e de funcionários, a know your employ ee .

Determinadas práticas não só permitem que as empresas estejam em consonância com todas as normas das quais são obrigadas a seguir, mas que contratem terceiros e O Brasil caminha cada vez mais para o desenvolvimento, as pessoas estão mais intolerantes à corrupção, à desonestidade e ao descumprimento das normas legais. Os países estrangeiros estão cada vez mais exigentes em suas relações comerciais, de forma que somente as empresas que se mostrarem íntegras, responsáveis, cumpridoras da legislação e demais regulamentos, serão consideradas aptas a firmar parceria comercial. Nesse contexto intensifica-se a implementação do compliance nas empresas brasileiras, o termo que surgiu nos Estados Unidos e significa estar em conformidade com todas as regras.

O programa de compliance consiste na aplicação de diversas práticas de definições de objetivos; avaliação de riscos; compilação em um único documento de todas as normas jurídicas aplicáveis ao negócio; incentivo e orientação aos trabalhadores; fiscalização quanto ao cumprimento das regras e instituição de medidas que facilitam a contratação de terceiros, como a know your customer e de funcionários, a know your employ ee .

REFERÊNCIAS

ABBI; FEBRABAN. Função de Compliance. Disponível em: http://www.abbi.com.br/download/funcaoodecompliance_09.pdf. Acesso em 22 ago. 2017;

BARBOSA, Fernanda. O compliance trabalhista como ferramenta de integração. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI241920,41046O+Compliance+Trabalhista+como+ferramenta+de+integracao>. Publicado em: 07 jul. 2016. Acesso em: 22 ago. 2017;

BORSATTO, Alana. Compliance e a Relação de Emprego. Direito – Estudo e ensino (Pósgraduação) – Brasil – Encontros. 2. Direito do trabalho. I. Congresso Nacional do CONPEDI.

Lei n 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 14 jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 22 ago. 2017;

COIMBRA, Marcelo de Aguiar; BINDER, Vanessa Alessi Manzi (organizadores). Manual de compliance : preservando a boa governança e a integridade das organizações. São Paulo: Atlas, 2010;

KNOW YOUR CUSTOMER, In: Dicionário Linguee. Disponível em : <http://www.linguee.com/ingles-portugues/traducao/know+your+customer.html>. Acesso em 21 ago. 2017;