

Por Fernanda Barbosa (*)

O Compliance Trabalhista vem ganhando visibilidade exatamente por tangibilizar um ativo que muitas vezes passa despercebido pela maioria das empresas

Num mundo cada vez mais globalizado em que as práticas de profissionalização e de governança corporativa se tornam pré-requisitos de idoneidade e de conformidade de regras internacionais, especialmente para garantir o potencial de segurança das empresas, o Compliance surge como uma ferramenta poderosa de integração de boas práticas corporativas com impactos em toda a organização.

No Brasil, esta concepção ganhou destaque com a Lei de Prevenção à Lavagem de Dinheiro (Lei 9.613/98) e com a Lei Anticorrupção ([Lei 12.846/13](#)) que permite a responsabilização criminal, civil e administrativa de seus dirigentes pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira. Além do Compliance genérico, que é desenvolvido a partir dos critérios da Governança Corporativa e da Lei Anticorrupção, que está mais ligado à esfera da Administração Pública, o Compliance Trabalhista também vem ganhando visibilidade exatamente por tangibilizar um ativo que muitas vezes passa despercebido pela maioria das empresas: a gestão do Direito Coletivo e Individual do Trabalho, pela Gestão dos Recursos Humanos e pelo auxílio na tomada de decisões dos dirigentes, seja pelas práticas societárias comuns ao dia a dia da empresa - como entrada e saída de diretores e forma de remuneração destes e que têm alto impacto na saúde financeira de uma organização.

A estruturação de um programa de Compliance Trabalhista requer o engajamento e vontade dos dirigentes da empresa para proporcionar uma organização completamente conforme com a legislação nacional e eventualmente internacional, dependendo da operação desta empresa, mas, acima de tudo, é uma ferramenta que garante que os fluxos dos funcionários e da gestão interna dos Recursos Humanos e Societários sejam de tal forma que blindem a empresa em eventuais passivos trabalhista futuros.

Ou seja, o engajamento dos dirigentes faz com que o programa preventivo seja criado, padronizado e ramificado para todas as áreas da empresa. O processo inicia-se pela análise do objetivo social para correto enquadramento sindical e normas coletivas, passando pela micro e macro gestão de Recursos Humanos e por meio dos procedimentos técnicos na gestão dos funcionários, chegando finalmente à Gestão Corporativa com os dirigentes e na assessoria do dia a dia nas condutas e na tomada de decisões na empresa que têm reflexos trabalhistas e financeiros de uma maneira geral.

Outra ferramenta bastante utilizada a partir de conceitos de Direito Internacional é o Know Your Customer - KYC ou Know Your Employee - KYE. O primeiro pode ser aplicado no aspecto preventivo, em especial nas empresas que prestam serviços para outras ou no Poder Público, relativamente à contratação de terceiros para prestação de serviços inseridos na atividade meio da empresa contratante (tomadora), de acordo com a [Súmula 331](#) do TST. Esta define que o tomador de serviços responde subsidiariamente pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas pelo empregador, desde que haja participado da relação processual e conste do título executivo judicial. Nesta esteira, o Compliance busca a adoção de políticas que visem diligências e apurações sobre o cliente antes de contratá-lo, a fim de se evitar futuros passivos trabalhistas. Já no KYE, o Compliance se aplica em vários aspectos, tanto na investigação social de quem é o funcionário, quanto nas instituições de políticas internas na empresa. Nesse âmbito, as empresas podem diligenciar, nos limites da lei, a fim de conhecer seus funcionários previamente, durante o processo seletivo, por exemplo, e evitar contratar aqueles que realmente estejam comprometidos com a missão e valores da empresa.

Além disso, 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.

A área de Compliance Trabalhista do Küster Machado - Advogados Associados interage com os critérios internos da empresa, cumprindo regras claras e objetivas no momento de estabelecer os Direitos Coletivos e Individuais por meio dos contratos de trabalho, pela micro e macro gestão dos Recursos Humanos de maneira a criar condições para que as práticas dos funcionários sejam devidamente armazenadas e controladas. Isto garante respaldo para a empresa em eventual ajuizamento de ações trabalhistas, e assessoria aos dirigentes na tomada de decisões do ponto de vista gerencial estratégico e societário. Já KYC e KYE interagem com critérios relacionados aos indivíduos, ao melhor recrutamento e seleção, ao estabelecimento de códigos de condutas que evitem o descompasso da contratação e do desempenho dos funcionários no resultado final da empresa. Ambos os casos têm relevância e impacto para a Governança Corporativa eis que auxiliam na entrega de resultados melhores para a empresa, deixam as regras mais claras e proporcionam a conformidade com a legislação vigente.

(*) **Fernanda Barbosa** é advogada formada em 2011 pela Universidade Positivo, e cursa pós-graduação em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Uninter. Atua no âmbito do Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Conta ainda, com atuação no Contencioso Cível massificado. É Advogada Assistente de Gestão de Contratos Trabalhistas, da Unidade de Curitiba do [Küster Machado - Advogados Associados](#).

Fonte: [Migalhas](#), em 07.07.2016.