

COMPLIANCE TRABALHISTA

CREATIVE

BE
TEAMWORK

EMPOWERED TOGETHER

MARK

A1 BP+



GREVE . PEJON . RIGO
Sociedade de Advogados



OKAMOTO
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS, COACHING
E ANÁLISE COMPORTAMENTAL



eberl
engenharia
segurança ocupacional

I – Motivos para a contratação de um Compliance Trabalhista

Estudos apontam que passivos trabalhistas, gerados pelo desconhecimento do Empregador acerca da legislação vigente, estão entre as principais causas de “quebra” de uma empresa.

A Reforma Trabalhista trouxe a legislação mais perto da realidade contemporânea, porém, ainda é necessário que o Empregador fique atento e se previna das armadilhas que podem leva-lo a falência.

Também é importante destacar que a blindagem patrimonial (“holding”) não tem mais eficácia perante processos trabalhistas, sendo o patrimônio dos sócios atingido de forma quase que irrestrita e rápida.

Neste contexto, é imprescindível que os setores de **RH, Segurança do Trabalho e Jurídico** andem de mãos dadas e em sintonia para o fiel cumprimento das legislações vigentes, evitando-se assim, por exemplo, a rotatividade de pessoas, comportamento irregular de lideranças (assédio moral e sexual), apadrinhamento de empregados, doenças e acidentes ocupacionais, multas aplicadas pelos órgãos competentes, por fim, condenação em processos trabalhistas.

II - O que é o Compliance Trabalhista?

- Criação de estratégias preventivas, medidas corretivas e adequações às legislações vigentes.

III - Objetivos principais

- Evitar a ocorrência de gastos desnecessários/evitáveis;
- Impedir a geração de passivos trabalhistas.

IV - Metodologia

- A partir de um diagnóstico apresentar um parecer e propor soluções para blindar a sua empresa.

V - Casos práticos e gastos envolvidos

- **Empresa é condenada a pagar R\$ 20.000,00 de indenização por danos morais por assédio moral praticado pelo superior hierárquico:**

O Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região condenou uma empresa a pagar a importância de R\$ 20.000,00 por ato de assédio moral praticado por seu gerente, o qual, segundo as testemunhas ouvidas, se valia de conduta agressiva e grosseira sobre a sua subordinada na cobrança por resultados. (processo nº 0001318-39.2016.5.17.0008 – data da publicação da decisão: 27/03/2019).

- **Empresa é condenada a pagar R\$ 100.000,00 em ação civil pública por desrespeitar normas de segurança e de medicina do trabalho:**

O Ministério Público do Trabalho ajuizou ação civil pública em face de uma empresa por entender que a mesma não respeitava as normas de segurança e de medicina do trabalho.

Neste sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região entendeu que restou comprovado que em virtude da empresa não estar cumprindo as normas de segurança e de medicina do trabalho acabou por colocar em risco a saúde e a vida dos trabalhadores, razão pela qual manteve a condenação de Primeira Instância no pagamento de R\$ 100.000,00 a título de dano moral coletivo. (processo nº 000020989020155220002 – decisão publicada em 17/10/2018).

- **Empresa é condenada a pagar R\$ 900.000,00 a título de danos materiais e morais decorrentes de acidente de trabalho:**

O Tribunal Superior do Trabalho – TST manteve as condenações de danos morais e materiais, no importe total de R\$ 900.000,00, por entender que a empresa foi responsável pelo acidente que ocasionou a morte do empregado. (processo nº 1279-86.2015.5.08.0118 – decisão publicada em 29/06/2018).

- **Empresa é condenada a pagar adicional de insalubridade por falta de documentos:**

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região condenou uma empresa no pagamento de adicional de insalubridade em decorrência de não possuir os documentos ambientais necessários/pertinentes para comprovar que o ambiente era salubre. (processo nº 0001356-25.2016.5.08.0130 – data da publicação da decisão: 06/02/2019).

VI - Reflexos do Compliance Trabalhista

- Melhoria nos níveis de governança;
- Retenção de talentos e gestão de pessoas;
- Geração de maior e melhor produtividade;
- Fortalecimento da imagem da empresa no mercado;
- Aumento da credibilidade nas relações com clientes, investidores e fornecedores;
- Ampliação do alcance do negócio para aqueles que almejam atingir mercados externos;
- Aumento da eficiência e da qualidade dos produtos fabricados ou serviços prestados.

VII - Áreas envolvidas

- Jurídico Trabalhista;
- Departamento de Recursos Humanos – RH;
- Departamento Pessoal – DP (Contratante);
- Engenharia de Segurança do Trabalho;
- Representante legal da empresa (Contratante).



GREVE . PEJON . RIGO
Sociedade de Advogados

(19) 3442.1041

gpr@gpr.adv.br
www.gpr.adv.br



 (19) 9.8351.9521

contato@eberlengenharia.com.br
www.eberlengenharia.com.br



 (19) 9.8339.8394

helio@isabelokamoto.com.br
www.isabelokamoto.com.br