



CONFORMIDADE TRABALHISTA

Por: **SEBASTIÃO DE ARAÚJO COSTA JÚNIOR**

Tema que a cada dia se torna mais relevante na gestão de pessoas e na condução das atividades empresariais, a Conformidade Trabalhista, também denominada “Compliance Trabalhista”, consiste, em síntese, no procedimento responsável por alinhar e adequar a empresa e todos os envolvidos às leis trabalhistas aos aspectos que envolvem o ambiente de trabalho.

Em outras palavras, o Compliance Trabalhista se ocupa da constatação do cumprimento das leis trabalhistas e previdenciárias, uma vez que qualquer desconformidade nessa área pode custar bastante caro, por envolver diversos âmbitos, desde a fiscalização até eventuais processos trabalhistas movidos por funcionários.

Ter políticas claras para o compliance em matéria trabalhista, de segurança, de saúde do trabalho e de

previdência social é primordial para reduzir riscos e prevenir responsabilidades.

Por outro lado, a implementação do Compliance Trabalhista nas empresas pode ser o primeiro passo para se alcançar inúmeros benefícios, que vão desde a redução do passivo trabalhista até a melhoria da imagem da organização perante os próprios colaboradores, suas famílias e a sociedade como um todo.

Nesse sentido, o Compliance Trabalhista pode ser definido como o programa de integridade adotado pelas empresas, cujo escopo é formado por condutas e políticas que visam mitigar riscos e prejuízos, além de evitar a responsabilização por condutas ilegais, de forma a adequar suas práticas e procedimentos trabalhistas ao cumprimento da legislação, acordos e convenções coletivas de trabalho, desde o recrutamento e seleção de funcionários, até o momento de

FOTO: iStock/Gabriel Ramos

uma eventual demissão.

Em princípio e especialmente na fase inicial da implantação de um programa de Conformidade Trabalhista, destacam-se as seguintes questões a serem enfocadas:

- a) Modalidades de contratos trabalhistas, processos de recrutamento e seleção, admissão e demissão de empregados;
- b) Segurança no trabalho, equipamentos de proteção individual, adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade, e saúde do trabalhador;
- c) Contratação de terceirizados, cláusulas, impostos, pagamentos, riscos e prevenções;
- d) Valores e cultura no ambiente corporativo e laboral, relação interpessoal entre funcionários, meios de integração e promoção ao respeito à diversidade;
- e) Jornada de trabalho, definição de funções, horários, adicionais, políticas de remuneração, compor-

tamentos permitidos e proibidos, caracterização de desvio ou acúmulo de função, aplicação de penalidades;

- f) Impactos ambientais decorrentes da atividade realizada pela empresa e realização de medidas de prevenção e conscientização; e
- g) Atendimento ao consumidor e demais clientes externos, diretrizes de atuação, comportamento e boas práticas.

Vale salientar que, à medida da implementação do programa, bem como das características próprias de cada empresa, outras questões poderão ser incluídas, mas sempre tendo como foco cautela na análise de todos esses itens, a estrita observância da legislação e as políticas internas e externas à empresa, de forma a promover e manter a regularidade e a segurança jurídica de cada aspecto da operação. 🇧🇷

Sebastião de Araújo Costa Júnior, advogado formado pela Universidade de São Paulo – Largo de São Francisco, pós-graduado em Direito Constitucional pela Escola da Assembleia do RN, especialista em Direito Automotivo (Lei Ferrari)

As colunas mantidas pela ABRADIT NEWS têm por objetivo trazer diferentes pontos de vista e informações aos executivos da Rede. As opiniões são de responsabilidade dos articulistas, não refletindo necessariamente o posicionamento da Associação ou da Rede Toyota do Brasil.