

BMI

BRUNO,
MESSIAS
& IVAN

ADVOCACIA

PROGRAMA

COMPLIANCE TRABALHISTA



ÍNDICE

1 QUEM SOMOS

2 FOCO DE ATUAÇÃO

3 OBJETIVO DO PROGRAMA DE COMPLIANCE

4 FASES DE IMPLANTAÇÃO

5 WORFLOW (FLUXO DE TRABALHO)

6 JUSTIÇA DO TRABALHO x EMPRERÁRIO

7 EXEMPLO DE COMPLIANCE NA PRÁTICA (CASO)

8 RISCOS ANALISADOS NO CASO

9 CONCLUSÃO

JOSÉ IVAN FROTA RODRIGUES JÚNIOR

FORMAÇÃO: Graduado em Direito pela Universidade Estadual Vale do Acaraú (UVA).

ESPECIALISTA: Resolução extrajudicial de litígios empresariais; Constituição de Holding Empresarial e Patrimonial; Implantação de Holding Empresarial e Patrimonial; Adequação de empresas à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

CARREIRA: Atuou por quase 3 (três) anos em escritório de advocacia, na resolução das mais variadas demandas empresariais, com eficiência e agilidade.

IDIOMA: é fluente em inglês.

BRUNO GOMES SAMPAIO

FORMAÇÃO: Graduado em Direito pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR), possui Pós-Graduação em Direito e Processo do Trabalho pela mesma universidade. É Mediador e Conciliador Judicial certificado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

ESPECIALISTA: Especializado em direito contencioso e consultivo trabalhista, esteve presente em processos em geral perante a Justiça do Trabalho, incluindo o Tribunal Superior do Trabalho (TST), com participação em centenas de casos.

CARREIRA: Atuou exclusivamente por quase 4 (quatro) anos em demandas trabalhistas em escritórios de advocacia de Fortaleza e Sobral, exercendo, nesta última cidade, a função de coordenador trabalhista em escritório de advocacia.

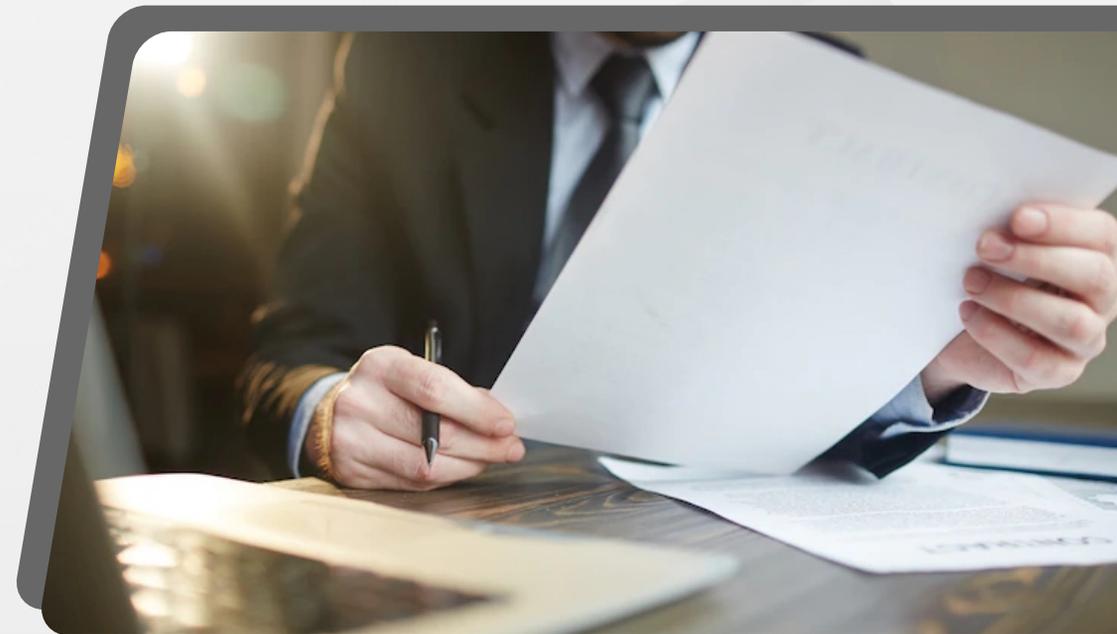
IDIOMA: é fluente em espanhol.

FOCO DE ATUAÇÃO

Notória especialização em direito contencioso e consultivo trabalhista, searas nas quais aplicam a experiência adquirida ao longo de anos de atuação em processos trabalhistas, em todas as instâncias da Justiça do Trabalho. Além disso, possuem expertise de atuação junto ao Ministério do Trabalho e ao Ministério Público do Trabalho.

PRINCIPAIS SEGMENTOS DE APLICAÇÃO DO PROGRAMA DE COMPLIANCE TRABALHISTA

- Supermercado
- Distribuidora
- Transportadora
- Posto de Combustível
- Comércio Varejista
- Atacadista em geral



OBJETIVO DO PROGRAMA DE COMPLIANCE

O compliance trabalhista tem como objetivo verificar o grau de confiabilidade, segurança e conformidade das informações produzidas e geradas pelo Departamento Pessoal (DP) e Recursos Humanos (RH), considerando os processos de:

1

ADMISSÃO

2

FOLHA DE PAGAMENTO

3

JORNADA E DURAÇÃO DO TRABALHO

4

PROCESSOS DE DEMISSÃO

5

ADEQUAÇÃO ÀS NORMAS QUE REGULAM O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

6

MEDIDAS PREVENTIVAS EM RELAÇÃO A ACIDENTES

7

FORNECIMENTO E FISCALIZAÇÃO DO USO DE EPI'S

8

GESTÃO DE CONTRATOS DE TERCEIRIZAÇÃO

9

CONTRATOS DE TRABALHO COM CLÁUSULAS ESPECIAIS

10

ENCARGOS SOCIAIS E PREVIDENCIÁRIOS

1

ANÁLISE DE RISCOS



2

APLICAÇÃO DE SOLUÇÕES



WORKFLOW (FLUXO DE TRABALHO)

Consiste na etapa de análise dos procedimentos adotados pelas empresas, a partir dos quais será possível identificar os riscos a passivos trabalhistas que podem resultar em prejuízos. Dentre outras atividades, incluem:

1

VISITA IN LOCO

2

ESTUDO SOBRE O OBJETO SOCIAL DA EMPRESA

3

ESTUDO SOBRE O ENQUADRAMENTO SINDICAL DA EMPRESA

4

APLICAÇÃO DAS NORMAS CELETISTAS

5

APLICAÇÃO DAS NORMAS CONVENCIONAIS

6

APLICAÇÃO DAS NORMAS INTERNAS EM CONSONÂNCIA COM A MAIS ATUAL JURISPRUDÊNCIA REGIONAL

7

ANÁLISE/APLICABILIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO

8

ANÁLISE DA ROTINA LABORAL DA EMPRESA

9

ANÁLISE DOS PROGRAMAS MÉDICOS E DE RISCOS AMBIENTAIS

10

IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS RESIDUAIS

QUAL A PROBABILIDADE DE UM EX-EMPREGADOR SER CONDENADO NA JUSTIÇA DO TRABALHO?

Analisando dados do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT2), onde há o maior número de processos trabalhistas do País, a Fundação Getúlio Vargas (FGV) chegou aos seguintes resultados: **em 88,5% dos casos, os empregados têm seus pedidos contemplados, total ou parcialmente**, o que significa dizer que, em média, **em apenas 11,5% é que o empresariado sai absolutamente vencedor**.

POR QUE É TÃO FÁCIL DEMANDAR UM EX-EMPREGADOR?

De acordo com o estudo da FGV, em quase **75% das demandas, o trabalhador é beneficiário da justiça gratuita**. Por outro lado, a praxe, nesse tipo de demanda, é que os **advogados fixem seus honorários com base em eventual proveito que conseguirem ao final do processo**, ou seja, assumem o risco de trabalhar de graça. Sendo assim, os prejuízos para o trabalhador que perdeu a causa são mínimos ou simplesmente inexistem. Somado a esses fatores, encontra-se a **costumeira ineficácia da gestão das relações de trabalho por parte das empresas**, seja violando direitos (ainda que sem intenção), seja negligenciando a importância da gestão e governança de trabalho e emprego, o que, além de reduzir drasticamente as chances de êxito nas demandas, incentiva a judicialização por parte dos empregados.



CASO
MÓDULO ANÁLISE DE RISCOS
MODELO DE APRESENTAÇÃO DE RELATÓRIO



OBJETO SOCIAL

Comércio varejista de alimentos em geral



TEMPO DE MERCADO

10 anos



QUANTIDADE DE EMPRESAS NO GRUPO

3



PORTE DAS EMPRESAS

Pequeno e Médio porte



FUNCIONÁRIOS PRÓPRIOS

104



LOCALIZAÇÃO

Sobral/CE

Os aspectos que mais demandam preocupação no sentido de reduzir riscos e buscar conformidade e que, majoritariamente, serão abordados no presente programa são:

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

**APLICAÇÃO DE MULTAS E PENALIDADES
DISCIPLINARES**

JORNADA DE TRABALHO

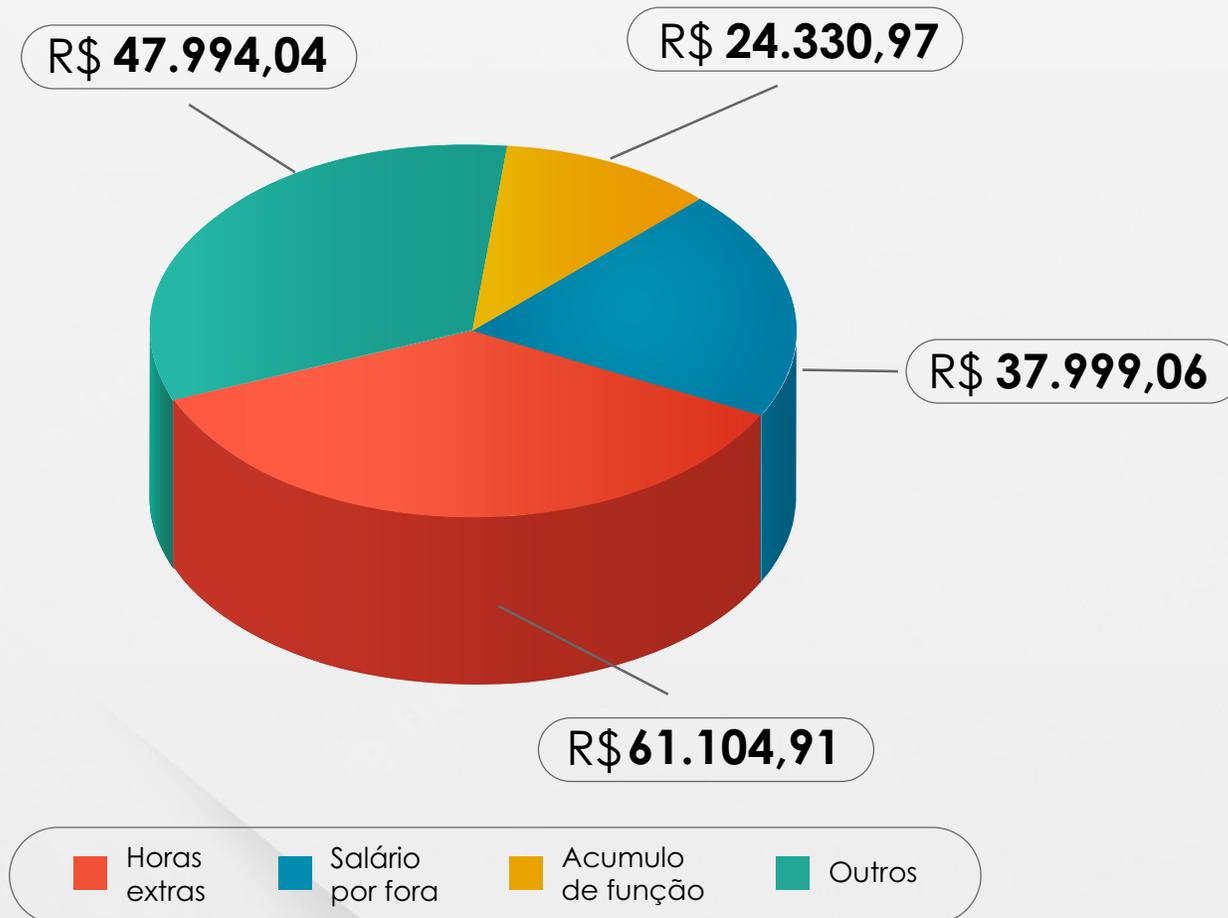
DESVIO OU ACÚMULO DE FUNÇÃO

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

NORMAS COLETIVAS

**COMPARTILHAMENTO DE INFORMAÇÕES
CONFIDENCIAIS**

Abaixo, verifica-se um levantamento realizado em um Comércio Atacadista de Alimentos. Os valores apurados têm como base possíveis condenações na seara trabalhista e multas lavradas pelo Ministério do Trabalho.



1 Horas extras

2 Salário por fora

3 Acúmulo de função

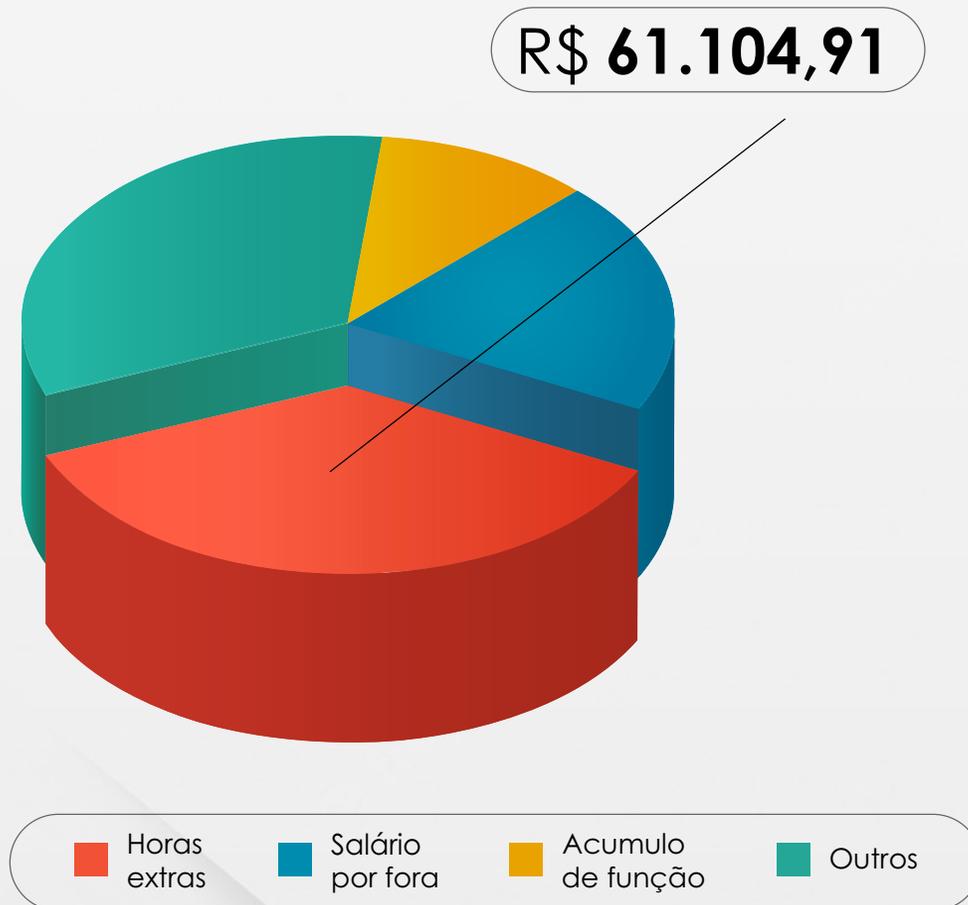


100%
analisados.



67%
dos riscos identificados.

Gráfico de apresentação de risco identificado com descrição de cargos e setores envolvidos.



1

Horas extras



ALGUMAS DAS FUNÇÕES

Operador de Caixa, Entregador, Repositor e Estoque



SETOR

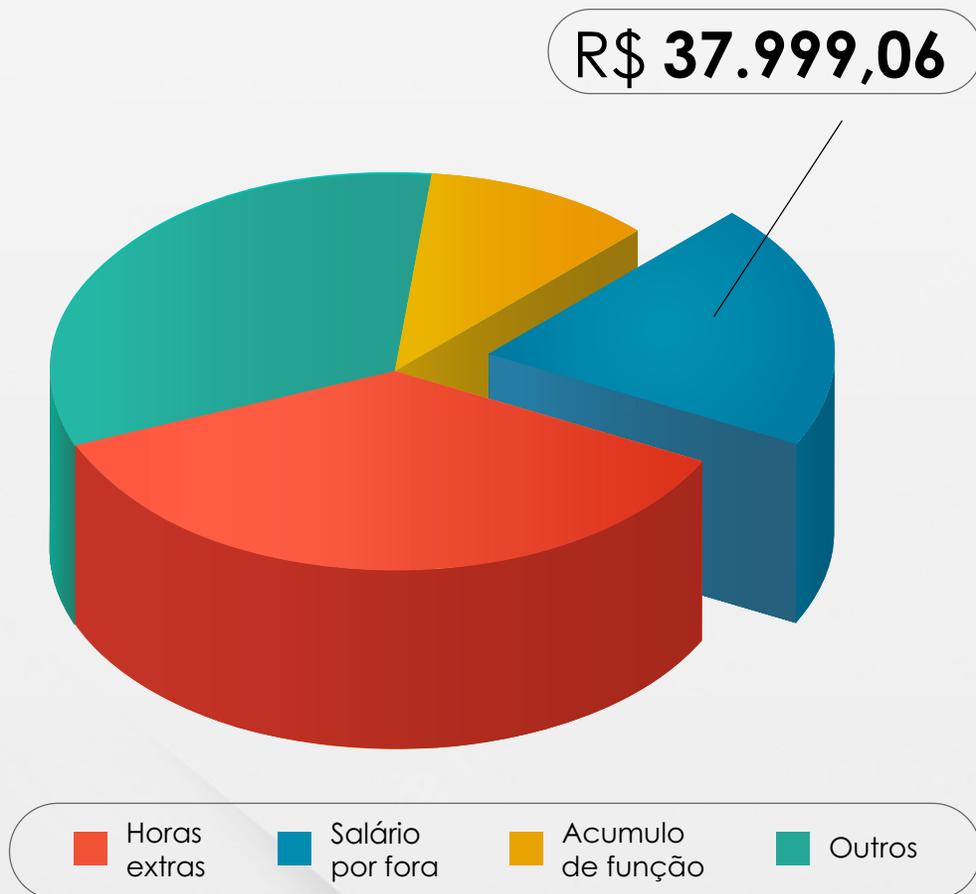
Atendimento ao Consumidor, Setor Comercial e Serviços Gerais



PASSIVO TRABALHISTA ACUMULADO

R\$ 61.104,91

Gráfico de apresentação de risco identificado com descrição de cargos e setores envolvidos.



2

Salário por fora



FUNÇÕES

Gerentes e Supervisores



SETOR

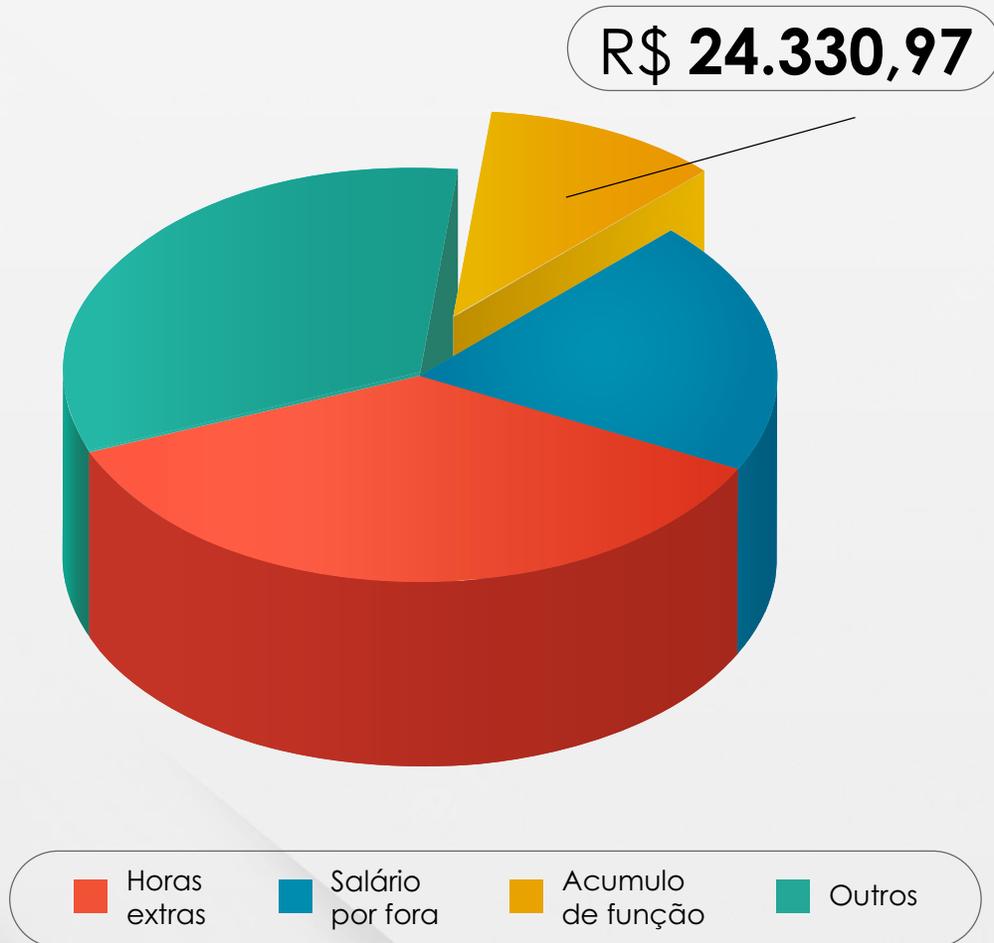
Setor de Gerência e Supervisão



PASSIVO TRABALHISTA ACUMULADO

R\$ 37.999,06

Gráfico de apresentação de risco identificado com descrição de cargos e setores envolvidos.



3 Acúmulo de função



FUNÇÕES

Operador de Caixa, Entregador, Repositor, Estoquista, Gerente e Supervisores.



SETOR

Todos os setores



PASSIVO TRABALHISTA ACUMULADO

R\$24.330,97

CONCLUSÃO

Para além de garantir a conformidade da empresa com as leis e preservar as relações com os colaboradores, o compliance trabalhista também é uma importante ferramenta destinada a evitar condutas que violem os princípios e valores da organização, a exemplo de casos de corrupção, discriminação e assédio.

Por meio de um programa eficiente, com o apoio da alta direção, o compliance trabalhista pode permear toda a organização, inibindo, assim, práticas indevidas; criando um ambiente interno motivador; e transmitindo ao mercado uma imagem ética, transparente e sólida.

Com isso, o compliance trabalhista beneficia a empresa e seus colaboradores, contribuindo para aumentar o engajamento, a segurança e a produtividade, evitando, conseqüentemente, passivos trabalhistas e reduzindo os índices de turnover (quantidade de profissionais que saem e entram na empresa em um determinado período).

Número do processo:

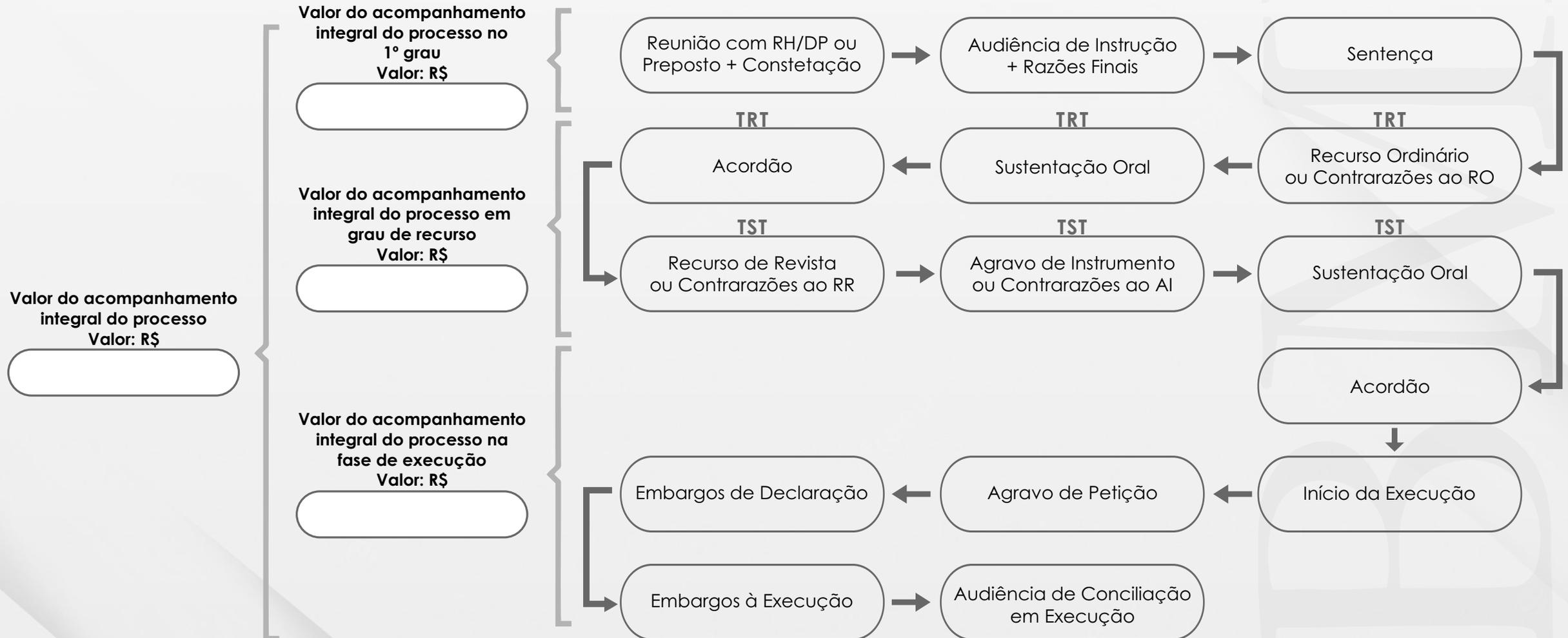
Partes:

Valor da Causa:

Grau de Complexidade:

PROPOSTA AVULSA DE HONORÁRIOS

Possibilidade de Contratação por Etapas



• Os atos contratados podem ser diferentes do que os representados na ilustração, ou para mais ou para menos.
• Os atos não previstos na ilustração estarão contemplados no "valor do acompanhamento integral do processo".

• Acordos podem ocorrer a qualquer tempo, inclusive, a serem requeridos pelo próprio cliente.
• A depender do caso, o pagamento poderá ser parcelado. Consultar o advogado responsável.