

Conformidade com a Legislação Trabalhista

Quanto custa jogar com a sorte

Patrícia Maria Costa de Vilhena¹

Em 2011, o *Ponemon Institute*² publicou um estudo que apontou que o custo médio para as empresas com a implementação de um programa de *compliance* é aproximadamente 2 vezes e meio menor do que o custo da experiência de não fazê-lo³.

De lá para cá, o que se viu no Brasil foi uma corrida das empresas na implementação de programas de *compliance*, com a elaboração de códigos de conduta robustos, especialmente depois da publicação da lei brasileira anticorrupção [Lei n. 12.846/2013], e inclusão de cláusulas contratuais padrão tratando especificamente do assunto.

Mais recentemente o assunto voltou a ser tratado no ambiente corporativo a partir da entrada em vigor da Lei Geral de Proteção de Dados brasileira [Lei n. 13.709/18].

Contudo, o que se constata é que muitos programas de *compliance* trabalhista são genéricos e, por vezes, pouco eficazes. Ainda que alguns códigos de conduta contenham regras direcionadas aos empregados, é raro ver um código de conduta disciplinando condutas relacionadas ao cumprimento das normas constitucionais trabalhistas, da CLT e, principalmente, dos instrumentos coletivos aplicáveis ao empregador. Ainda mais raros são os programas de treinamento de gestores, e a existência de sistemas efetivos de monitoramento, para que a empresa tenha a garantia de que o que está previsto no seu código de conduta, nos seus regulamentos e em normas internas ou coletivas, de fato esteja sendo realmente implementado.

¹ Sócia do VHC, formada em Direito pela Sócia, formada em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais, LL.M pela Universidade de Houston - Texas e foi assistente no escritório Mithoff & Jacks, no Texas. Atua na advocacia contenciosa e consultiva nas áreas cível e trabalhista.

² Informações sobre o instituto disponíveis no link: <https://www.ponemon.org/about/>

³ Informação disponível no link: <https://www.ponemon.org/research/ponemon-library/security/the-true-cost-of-compliance-a-benchmark-study-of-multinational-organizations.html>

Um dos princípios do Direito do Trabalho mais aplicados no dia a dia no contencioso trabalhista é o da primazia da realidade fática sobre a forma (ou do contrato realidade), o que, nos dizeres de Maurício Godinho Delgado, significa: “[...] *pesquisar, preferencialmente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica.*[...] *O princípio da primazia da realidade sobre a forma constitui-se em poderoso instrumento de pesquisa e encontro da verdade real em uma situação de litígio trabalhista.*”⁴

Em face do referido princípio não é difícil concluir que “jogar com a sorte” pode custar muito caro ao empregador quando, no dia a dia, são ignoradas certas normas trabalhistas, os instrumentos coletivos de trabalho celebrados, e disposições do código de conduta ou das normas internas da empresa.

Esse custo não é medido apenas de modo tangível, calculando-se o risco e valores de possíveis autuações, ou o custo total de um processo. Na realidade, o custo pode ser muito maior, envolvendo, inclusive, a imagem da empresa quando, por exemplo, ocorrem acidentes do trabalho ou, ainda, quando a empresa é frequentemente acionada judicialmente. É fato que os julgadores conhecem a comunidade onde atuam e têm a exata noção das empresas que cumprem rigorosamente a legislação trabalhista e daquelas que são frequentemente levadas à justiça em razão de reclamações por parte de seus empregados.

É, pois, necessário que os empregadores não apenas instituem regras formais de *compliance* trabalhista, mas, mais que isso, se certifiquem, através de um sistema interno de monitoramento efetivo, de que os gestores e os empregados estejam efetivamente cumprindo tais regras. Isso certamente contribuirá para prevenir e minimizar passivos trabalhistas.

Da mesma forma, com relação aos passivos existentes, é recomendável que a empresa faça uma auditoria específica e verifique as questões rotineiramente questionadas no juízo trabalhista, para que possa implantar práticas e políticas que venham a prevenir novos litígios.

⁴ Delgado, Maurício Godinho. In Curso de Direito do Trabalho, 17ª Edição – LTR, pg. 242-243]