

III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO TRABALHO I

EDITH MARIA BARBOSA RAMOS

TAIS MALLMANN RAMOS

LUCAS PIRES MACIEL

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e processo do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Edith Maria Barbosa Ramos, Lucas Pires Maciel, Tais Ramos – Florianópolis: CONPEDI, 2021.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-287-3

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Saúde: segurança humana para a democracia

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais – Anais de pôsteres. 2. Direito do trabalho. 3. processo. III Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2021 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO TRABALHO I

Apresentação

O Grupo de Trabalho de DIREITO DO TRABALHO, PROCESSO DO TRABALHO E DIREITOS SOCIAIS, SEGURIDADE E PREVIDÊNCIA SOCIAL I realizou as apresentações de pôsteres que sintetizaram um debate com aspectos importantes e relevantes sobre temas atuais e interdisciplinares que permeiam a seara do Direito e Processo do Trabalho, além da Seguridade e Previdência Social.

Foram apresentadas questões atuais envolvendo a pandemia da COVID-19, abordando aspectos acerca de ser ou não considerada como acidente do trabalho, da obrigatoriedade do uso da vacina e os desdobramentos para eventual justa causa, além dos impactos no ambiente do trabalho advindos dessa crise sanitária mundial.

Ademais, destacou-se temática acerca de problemas de escravidão moderna, com exploração de mão-de-obra análoga à escrava, não só de brasileiros, mas, também, de cidadãos de outros países latino-americanos, em especial, da Venezuela e Bolívia.

Outros temas foram abordados no aspecto processual, qual seja, acerca da ser constitucional ou não as mudanças na CLT acerca dos honorários sucumbenciais.

Por fim, houve a abordagem dos impactos da LGPD no ambiente trabalhista, especificamente acerca do tratamento de dados dos trabalhadores nas organizações.

Essas temáticas propiciaram discussões e reflexões que confirmaram ideias e provocaram olhares novos sobre a proteção do trabalhador, o exercício da cidadania e o papel do Estado na proteção e defesa dos direitos trabalhistas.

Profa. Dra. Edith Maria Barbosa Ramos – Universidade Federal do Maranhão

Profa. Me. Tais Ramos – Universidade Presbiteriana Mackenzie

Prof. Me. Lucas Pires Maciel – Universidade de Marília e Toledo Prudente

A IMPLEMENTAÇÃO DA CULTURA DE COMPLIANCE FACE À REALIDADE DAS EMPRESAS BRASILEIRAS: DIFICULDADES

José Claudio Monteiro de Brito Filho¹
Emanuelly Kemelly Castelo Cunha

Resumo

Introdução:

De modo sucinto, Compliance significa que, uma organização está em consonância com as previsões legais, agindo de forma ética e moral, prezando por sua imagem idônea, valorizando a relação sadia com seus colaboradores, estimulando vínculos sem acepções. O programa de Compliance não tem um modelo pronto pré-estabelecido, ele tem norteadores, adequando-se à realidade específica das empresas, independentemente de seu porte e ramo. Especialmente no Brasil, é um termo que entrou ainda mais em voga, a partir da Lei Anticorrupção de 2013, em evidência pelos escândalos de corrupção que envolveu o Executivo Federal e grandes empresas privadas, como a ODEBRECHT, e a PETROBRAS, empresa estatal de economia mista, assim como em razão dos desastres ambientais em Mariana e Brumadinho, causados pela Vale.

No que diz respeito às organizações privadas, o tema é tratado por diversas áreas do Direito, dos quais os mais em evidência são: Direito Empresarial e Trabalhista. Neste trabalho, o segundo, que é objeto de nossa análise, o Compliance Trabalhista, que tem por definição a cultura da prática de condutas transparentes em uma organização, ancorados na Constituição Federal e Consolidação das Leis Trabalhistas, fiscalizando e auditando as relações hierárquicas, sendo ponte dessa comunicação, acessando diretamente todos que fazem parte dela, a fim de agir de modo contencioso.

É sabido que, o assunto abordado ainda é pouco aplicado em nossa realidade, sendo o ambiente laboral um dos espaços que mais geram violações à dignidade humana e, concomitantemente, passivos no Poder Judiciário. De acordo com o jornal O Globo, matéria publicada em 14/11/2017, a empresa ZARA, no Brasil, foi condenada por manter seus funcionários em condições análogas à escravidão, onde 16 costureiros chegavam a trabalhar cerca de 20 horas por dia, sem ventilação e com fiações expostas. MESQUITA, A.; MESQUITA, E. (2020), afirmam que, a ausência de um programa de Compliance, nas relações de trabalho, faz com que empresas sejam uma das maiores violadoras dos Direitos Humanos e Constitucionais.

Problema de pesquisa:

¹ Orientador(a) do trabalho/resumo científico

Quais são as dificuldades existentes para implementar a cultura do compliance diante da realidade brasileira?

Objetivo:

Identificar as dificuldades existentes, a fim de implementar a cultura do compliance diante da realidade brasileira.

Método:

Pesquisa bibliográfica, com a utilização de artigos científicos que discutem a temática.

Resultados alcançados:

O Direito existe porque vivemos em sociedade, é uma relação de dependência e, a maioria das temáticas sociais, gira em torno de reflexões sobre relações de igualdade e proteção, através de Direitos e Deveres. Em conformidade a isso, tratando-se particularmente da relação trabalhista, o artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos versa sobre direitos e condições do trabalhador. Na mesma linha, o artigo 7º da Constituição Federal fixa os direitos fundamentais que garantem a dignidade dos trabalhadores.

Ainda assim, sabemos que não bastam apenas previsões normativas, quando não há eficácia da norma. Cabendo lembrar que, esses direitos são básicos e devem ser cumpridos e, nesse aspecto, até por uma cultura de descumprimento das normas de proteção ao trabalho, o que gera inúmeras ações em juízo, e um grande passivo trabalhista, o programa de Compliance deve ser visto como investimento, pois age de forma preventiva, evitando litígios, desgaste da imagem da empresa no mercado, até mesmo a falência.

Monteiro e Pinto (2020, p. 5-15), pontuam algumas medidas para o programa de conformidade trabalhista, como: comprometimento da alta e da média administração, análise de risco, regulamento interno e código de conduta, comunicação e treinamento, canal de denúncia e investigação interna, controles internos e monitoramento, auditoria trabalhista, know your employee, due diligence de terceiros e a “nova” terceirização trabalhista.

O Compliance, como prática para melhorar as relações trabalhistas, no Brasil, todavia, anda a passos lentos, embora seja uma tendência global, a adoção do programa, através de uma cultura transparente, o que amenizaria a realidade de descumprimento das normas de proteção ao trabalho e os problemas que isto causa, não somente para os trabalhadores, mas, também, para as empresas, como aludido acima.

Isso permitirá a construção de um ambiente mais amigável no interior das empresas, com a criação de uma cultura de cumprimento das normas e, conseqüentemente, com a redução dos custos decorrentes das ações judiciais trabalhistas. Para isso, todavia, será necessário mudar uma cultura empresarial que privilegia o confronto e rejeita soluções que pretendam a criação de uma relação harmônica entre prestadores e tomadores de serviços.

Palavras-chave: Compliance Trabalhista, Programa, Cultura

Referências

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República.

BRASIL. Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação da Lei do Trabalho.

Declaração Universal dos Direitos Humanos. UNIC, Rio de Janeiro, dez. 2000.

Justiça decide que Zara é responsável por trabalho escravo flagrado em 2011. O Globo. Economia, 14/11/2017. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/justica-decide-qu-e-zara-responsavel-por-trabalho-escravo-flagrado-em-2011-22070129> . Acesso em: 11 mar. 2021.

Mesquita, Alessandra de Andrade Barbosa Santos de; Mesquita, Evandro Afonso de. O Compliance Trabalhista atuando como protetor dos Direitos Humanos nas empresas, publicado na Revista Pensamento Jurídico. Revista Pensamento Jurídico – São Paulo – Vol 14, Nº 3, ago./dez. 2020.

Monteiro, Mayra Regetz; Pinto, Paula Dalla Bernardina Folador Seixas. Compliance Trabalhista para micro e pequenas empresas labor compliance for micro and small companies. Academia.edu, 2020. Disponível em: https://www.academia.edu/43011927/COMPLIANCE_TRABALHISTA_PARA_MICRO_E_PEQUENAS_EMPRESAS_LABOR_COMPLIANCE_FOR_MICRO_AND_SMALL_COMPANIES_ . Acesso em: 24 fev. 2021

Souza, Raíssa Fabris; Bellinetti, Luiz Fernando. Compliance trabalhista: uma análise a partir da função social da propriedade e da responsabilidade socioambiental da empresa. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região: Vol. 9, n. 91, ago. 2020. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/180132> . Acesso em: 03 mar. 2021.