

COMPLIANCE SINDICAL

Professor Leonardo Gutierrez

E-mail: professorlgutierrez@gmail.com

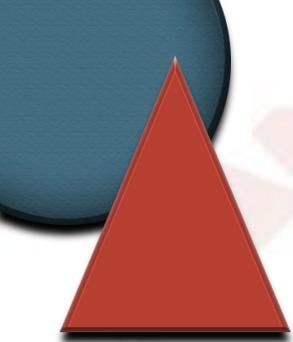
@profgutierrez

YouTube: Aprende Direito

Mestre em Direito pela Universidade Nove de Julho (2020), obteve bolsa de estudos para a formação de pesquisador na mesma Universidade, bem como bolsa da CAPES/PROSUP. Possui graduação em Direito pela Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo (Autarquia Municipal) em 2009. Realizou em 2019 curso de "Gestão da Empresa e Administração do Estado" na Università di Siena - Itália. Professor de Direito em aulas presenciais e EAD, articulista sobre Direito para concursos do jornal Folha Dirigida, redator, revisor e aplicador de simulados de concursos, na área do Direito. Organizador e coautor dos livros, Novas Tendências: Um paradigma da justiça e a funcionalização do direito e Proteção de Dados Pessoais na Relação de Trabalho: Personal Data Compliance (LGPD - Lei 13.079/18). Membro da Comissão Especial de Direito Digital e Compliance da OAB/SP.

Material no link por meio do QR CODE ou
www.gutierrezalves.adv.br/materiais





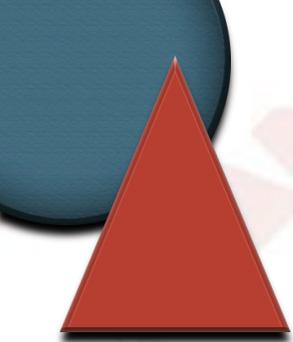
Materiais de estudos

- <https://t.me/estudoslgpd> (estudos LGPD)
- <https://t.me/profgutierrez> (materiais de Direito)

Parte 1

Tópicos:

Aula 1 — Qual a importância e diferenças: Auditoria, Consultoria e Compliance Sindical: diferenças. Contextualização: FCPA- Foreign Corrupt Practices Act e UK Bribery Act – Porque é importante a governança e boas práticas; Programas de Integridade e antissuborno; Normas anticorrupção- Diferenças do Compliance público; Criminal; Acordo de Leniência, compliance fiscal; trabalhista e sindical.

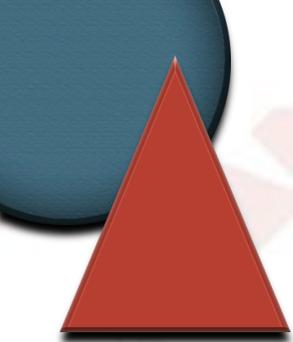


Utilidade profissional ?



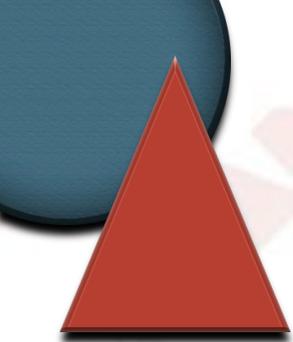
- Qual sua perspectiva profissional para atuar na área de compliance?



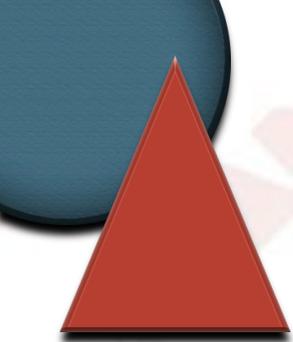


O que é o *compliance*?

- *Compliance* é uma palavra de origem inglesa, que há alguns anos já é utilizada no Brasil, contudo, não reconhecida, ainda, oficialmente.
- A tradução simplificada é cumprir, atender, estar em cumprimento com algo.



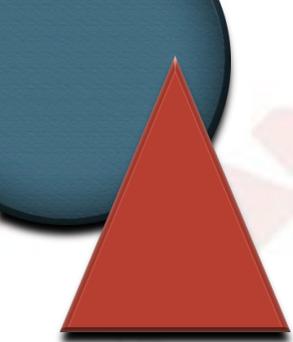
- Ou seja, na prática o compliance significa que a empresa está em conformidade com a legislação, regulamentos, regimentos, contratos, há uma equipe que fiscaliza para evitar que haja qualquer surpresa em virtude da não observância das regras contidas nesses citados documentos.



Modelos intervencionistas

Após a crise de 1929, a qual foi resultada pela escassez de recursos financeiros e baixa na produção.

Os países adotaram diversas medidas protecionistas, como barreiras comerciais e controle de capitais visando a redução do déficit comercial.

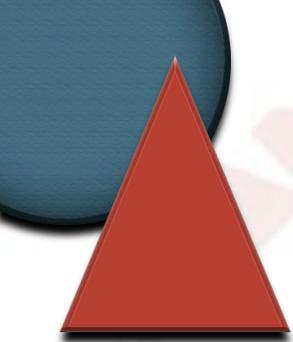


Tentando superar a crise

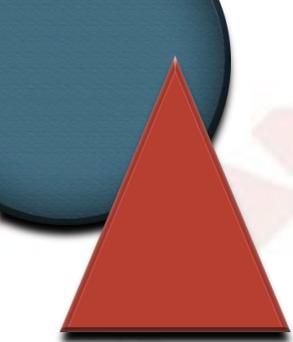


- Após esse período surgiu a II Guerra e o colapso financeiro gerado foi muito maior, para tentar solucionar esse problema surgiu o acordo de *Bretton Woods* em 1944.
- Decorrente desse acordo surgiram a OCDE o Banco Mundial e FMI.
- Com a finalidade de prestar ajuda financeira aos países que aderiram ao acordo.



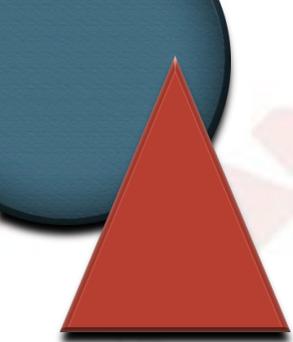


- Iniciou-se, para tanto, um procedimento regulatório da política econômica mundial, sendo cada país obrigado a manter sua taxa de câmbio fixada ao dólar, sendo este atrelado ao valor do ouro.



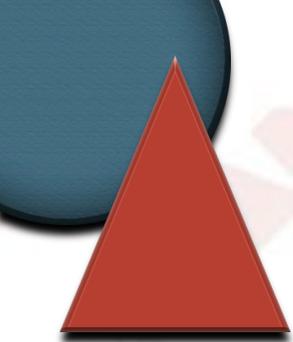
Políticas sociais

- Nesse cenário alguns países deixam de lado o modelo liberal e passam a adotar um modelo mais intervencionista.
- Surgindo, inclusive, políticas de *welfare state*.



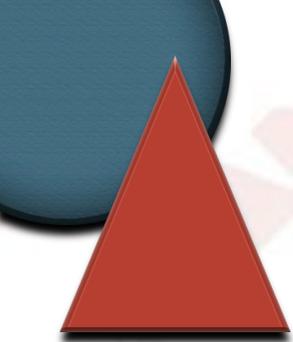
Busca do equilíbrio

- Esses métodos intervencionistas não prosperaram, e houve a necessidade de repensar qual melhor método.
- Conseqüentemente houve um equilíbrio entre os dois modelos, o Estado passa a regular a atividade econômica, mas busca estabelecer a livre iniciativa.
- Surge o movimento de “desregulação” estatal.



Redução do Estado

- O “Estado mínimo” foi concebido por meio do que se chama “Consenso de Washington” no início da década de 90, visando principalmente a realização de privatizações e livre mercado. São medidas criadas por instituições financeiras, tais como FMI, Banco Mundial, e Departamento do Tesouro Dos Estados Unidos.

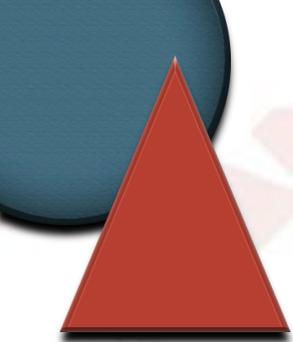


Regulação



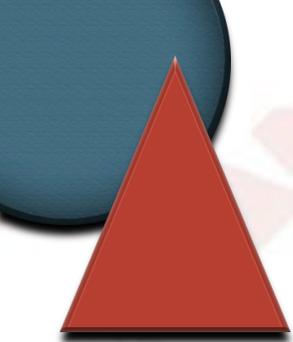
- A regulação é uma prática que pode ser utilizada como forma de intervenção do Estado na economia, visando mitigar ou suprimir possíveis vícios do mercado.





Autorregulação

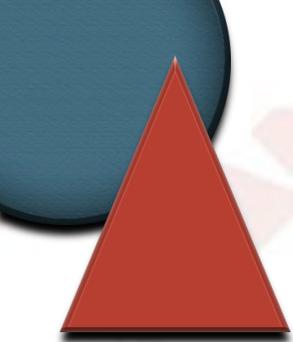
- autorregulação é uma forma de regulação “controle” que pode ou não ter origem estatal.
- Quando é da iniciativa dos particulares ela é pura, quando há participação do Estado é conhecida como “Autorregulação regulada”.



Sociedade de risco

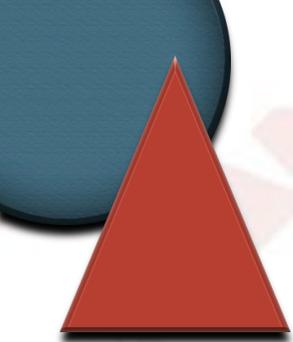
Segundo o filósofo Ulrich Beck, a atual sociedade é considerada de risco.

Assim, como não há como prever todas as catástrofe, o correto é adotar o máximo de medidas preventivas.



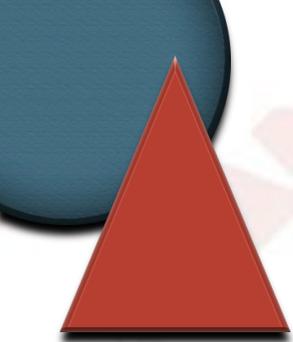
Esse tipo de exposição aos riscos pode ser tão severa trazendo como consequência danos empresariais de várias espécies.

Podem ser observados diversos escândalos como o caso da Zara ligado ao trabalho escravo ou condição análoga, nessa situação, além do prejuízo direto pelas indenizações devidas, o efeito perante ao mercado consumidor foi amplamente negativo.



Consumidores

- Assim, há de se considerar que os consumidores assumem papel de destaque no importante controle externo das atividades empresariais e por veze é mais eficiente e incisivo do que o controle exercido pelo Estado, seja por meio da fiscalização ou das decisões do Judiciário.

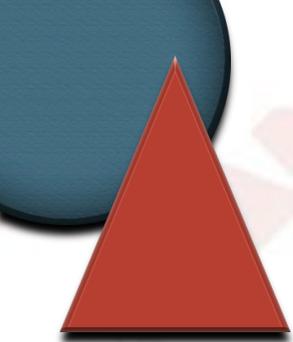


Qual a solução para evitar esses possíveis prejuízos?



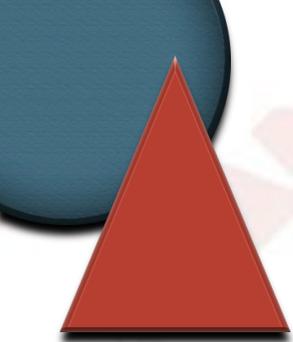
- A resposta a essa pergunta pode levar a inúmeras respostas, mas certamente uma delas será bem frequente, qual seja, a adoção de meios preventivos.





Qual melhor meio preventivo?

- Mais uma vez a resposta pode ser bem variável, contudo, o meio mais efetivo é aquele que de fato é utilizado e colocado em prática pela empresa.
- Os métodos de Governança Corporativa trazem excelentes alternativas.

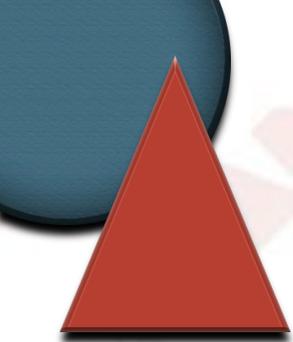


Governança Corporativa



É um sistema de direção, monitoramento e incentivo para as empresas, envolvendo todas as partes do negócio, como os **acionistas, conselhos, diretoria e auditoria interna, *compliance* e auditoria externa.**





Por que criaram modelos de governança no mundo?



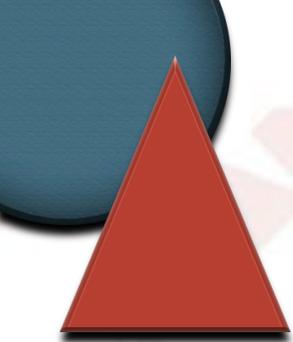
- A *Security and Exchanges Commission* (SEC) é uma agência federal norte-americana que detém a responsabilidade primária pela aplicação das leis de títulos federais e a regulação do setor de valores mobiliários, das ações da nação, das opções de câmbio e de outros mercados de valores eletrônicos.
- Atualmente, a SEC protege em torno de 3,8 bilhões de dólares em investimento e possui autoridade para conduzir ações civis em face de indivíduos ou empresas. As suas cinco principais divisões internas são: finança de corporação; comércio e mercados; gestão de investimentos; execução e análise econômica e de riscos.



- Algumas normas que visam combater a corrupção ganharam especial relevância. Nos Estados Unidos, podemos destacar a *Foreign Corrupt Practices Act* (FCPA) e, no Reino Unido, a *Bribery Act*. O conteúdo da FCPA dispõe de normas contábeis e antissuborno. Quando o assunto é corrupção, a *Bribery Act* possui o emblema de ser uma das legislações mais severas da atualidade.

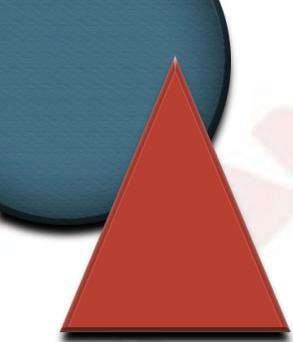
E no Brasil?

- O primeiro dispositivo legal que cuidou do tema *compliance* foi estabelecido com a Lei 9.613/98, responsável pela instituição e a prevenção da lavagem de dinheiro - “Art. 10. As pessoas referidas no art. 9º: III – deverão adotar políticas, procedimentos e controles internos, compatíveis com seu porte e volume de operações, que lhes permitam atender ao disposto neste artigo e no art. 11, na forma disciplinada pelos órgãos competentes;”
- Lei de Responsabilidade Fiscal, com o objetivo de estabelecer regras atinentes às finanças públicas, buscando um melhor planejamento e transparência da Administração Pública.



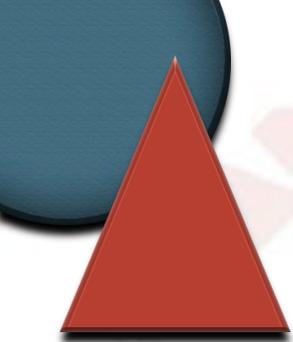
Lei Anticorrupção

- Lei 12.846/2013, na qual o *compliance* passa a ser utilizado como um benefício às empresas em relação à aplicação de sanções.
- Art. 7º Serão levados em consideração na aplicação das sanções: VIII - a existência de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica;



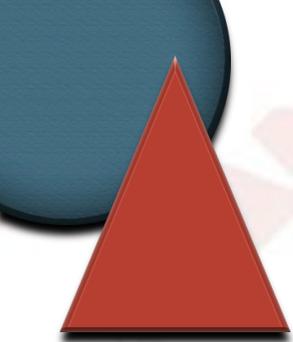
LGPD

- Na LGPD em caso de boas práticas de governança, as penalidades serão atenuadas.



Compliance

- Dentre as espécies de atividades de Governança Corporativa, existe um que visa mitigar a ocorrência de práticas indevidas, ilícitas, ilegais ou de qualquer outra natureza que possa trazer um prejuízo direto ou indireto à empresa, essa pode adotar um conjunto de ações coordenadas conhecida como *compliance*.



Auditoria



Auditoria é um termo que vem do inglês “to audit”, que significa examinar, ajustar, corrigir, certificar.



Compliance x Auditoria Interna

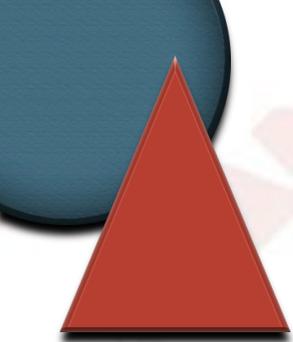
- O *compliance* implica em um acompanhamento diário e a auditoria interna é realizada esporadicamente.

Compliance multidisciplinar

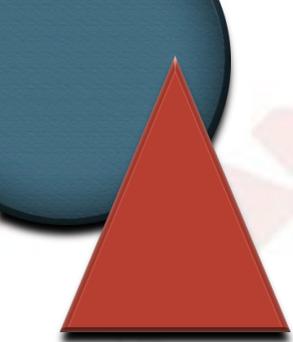


- Como pode ser observado, o compliance é um método muito amplo, considerando que existem leis que interferem nas atividades empresariais nas áreas tributária, civil, ambiental, consumidor, administrativo, concorrencial, trabalhista e outras.





- Assim, para a melhor adesão à imensidão do ordenamento jurídico brasileiro é importante que a instituição realize uma segmentação nas áreas internas de compliance para que a atuação desse departamento seja mais especializada e consequentemente efetiva.



Compliance Sindical



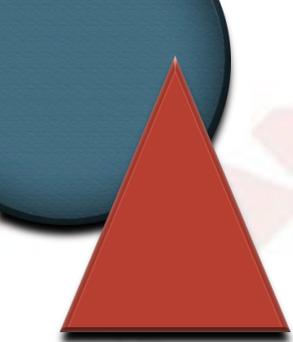
- Compliance sindical tem riscos profundos que não envolvem apenas as relações de trabalho.
- A questão de compliance é muito novo no ambiente sindical, nesses casos os profissionais que estão atentos ao tema podem se antecipar a uma grande abertura nesse segmento.



Quais são os riscos?



- Qual é o enquadramento correto da categoria profissional/econômica?
- Relação jurídica entre empregado x empregador

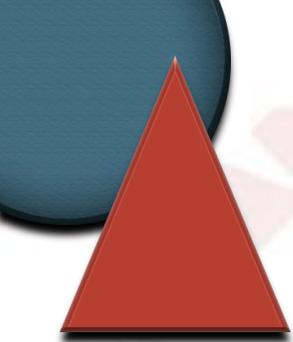


Enquadramento

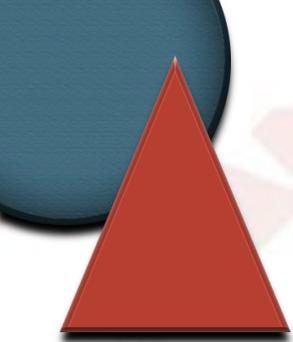


- A questão de compliance se enquadra, tendo em vista que o enquadramento é definido por lei.
- Art. 577 - O Quadro de Atividades e Profissões em vigor fixará o plano básico do enquadramento sindical.



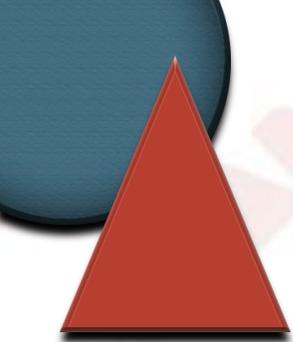


- São 15 grupos na indústria, 5 grupos no comércio, 4 grupos na área marítima, 3 grupos de transporte, 3 grupos de comunicação/publicidade, 3 grupos de crédito, 3 grupos de educação/cultura e Grupo dos profissionais liberais.



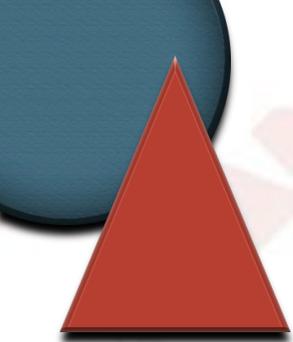
Como fazer?

- Tem que analisar o objeto social, a atividade econômica principal, CNAE, mas analisar na prática, porque nem sempre essas documentações refletem a realidade.



Negociação coletiva

- O enquadramento deve ser realizado não somente na categoria correta, mas também na base territorial adequada.
- Ex Caso São Paulo x Barra do Garça

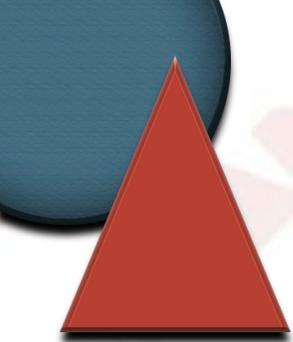


Atuação profissional



- A questão desenvolve-se dentro das empresas, dentro dos sindicatos, empresas x entidades sindicais e empregados x entidades sindicais.

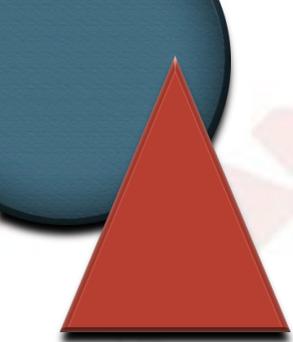
CONHECER PARA
TRANSFORMAR



Cartel Sindical

A [Lei de Defesa da Concorrência \(Lei nº 12.529/2011\)](#) determina que a troca destas informações comercialmente sensíveis pode configurar **ilícitos administrativos**, além de **crimes (Lei nº 8.137/90)**.

O CADE priorizou o combate a cartéis, **aplicando multas recordes às empresas, funcionários e sindicatos culpados pela prática de cartel.**



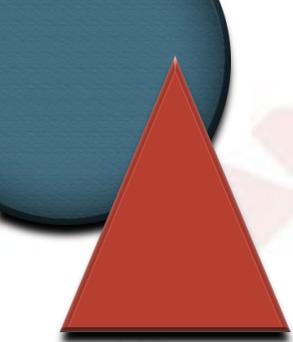
Sinregás



Sinregás foi autuado por orientar aos revendedores de GLP a aumentar o preço do produto em Pernambuco:

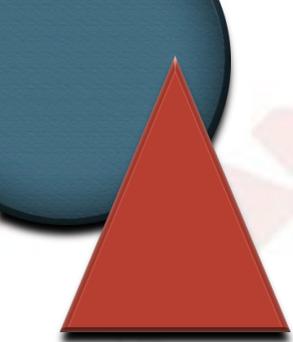
<https://www.sedep.com.br/noticias/secretaria-de-direito-econmico-recomenda-punio-de-sindicato-por-formao-de-cartel/>





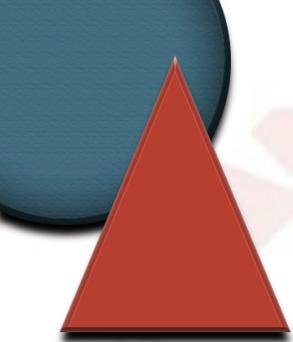
Lembra da OCDE?

- A OCDE constitui uma organização voltada ao desenvolvimento econômico e à busca do bem-estar social por meio da cooperação entre seus países-membros.
- Criada no contexto da II Guerra.
- <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2022-06/vice-presidente-diz-que-adesao-do-brasil-ocde-e-prioridade>

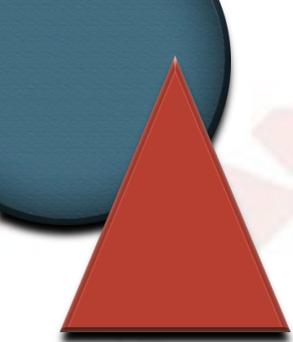


Questões polêmicas para reflexão

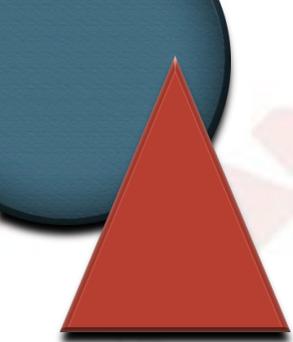
- Pode haver condição imposta pelo sindicato patronal estabelecendo vantagens aos empregadores que contribuem?
- Conseguem visualizar os riscos além do âmbito trabalhista?



- Como fica a questão do enquadramento do teletrabalho?



- a empresa pode demitir um empregado por questões de Compliance?

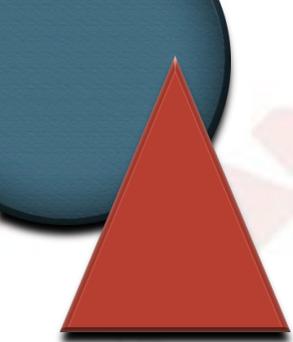


- Quem surge primeiro, um acordo de leniência ou um programa de *compliance*?

Parte 2

Tópicos

Aula 3 – O que é preciso entender sobre análise de riscos e estrutura organizacional dos órgãos do controle interno- Tipos de Auditorias; compliance e gestão de pessoas; pilares do compliance (alta gestão; central de denúncias, treinamentos, controles internos e treinamentos corporativos)



Fatores que apoiam a existência do compliance



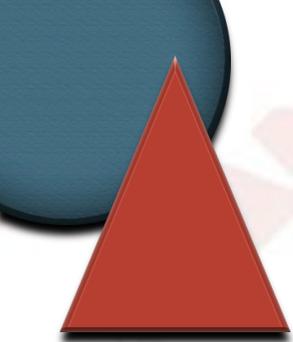
- (I) temor das multas;
- (II) temor das prisões;
- (III) temor aos danos causados à imagem dos profissionais e da instituição;
- (IV) benefícios concedidos pelos empregadores aos empregados em caso de cumprimento;



(V) penalidade aplicada aos empregados pelos empregadores em caso de descumprimento

(VI) evitar a perda do foco da empresa tendo que atender uma investigação causada pela não observância da lei;

(VII) estabelecimento de uma cultura de competição, observando a boa-fé e honestidade com o devido respeito ao mercado



Fatores que prejudicam a existência do compliance



- (I) a falta de cultura de *compliance* dentro da empresa ou país;
- (II) falta de coerência da instituição, que por vezes pretende a implementação do programa, mas em outras ocasiões dá sinais de que não se importa em como as metas de vendas são atingidas, desde que sejam satisfatórias;
- (III) condições do mercado que facilitam os cartéis ou abuso das posições dominantes;



(IV) percepção de que os ganhos do não *compliance* superam os custos com o programa de *compliance*;

(V) ignorância das prováveis consequências legais do não cumprimento;

(VI) arrogância dos membros da alta administração da instituição, acreditando que estão acima da lei ou que jamais serão pegos ou condenados em caso de descumprimento das leis.

Pilares de um bom programa



Comprometimento da alta administração

Gestão de riscos

Código de ética

CONHECER
TRANSFORMAR
PARA

Treinamento

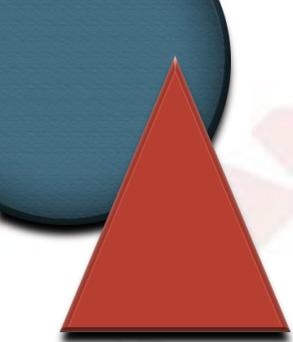
Canal de denúncias

Sindicâncias

Due diligence em terceiros

Monitoramento

Revisão periódica do programa

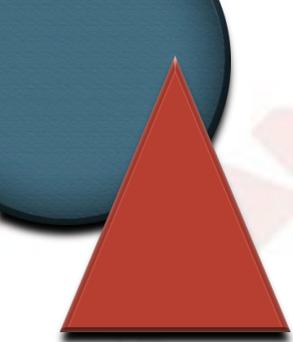


Procedimentos sindicais para evitar riscos

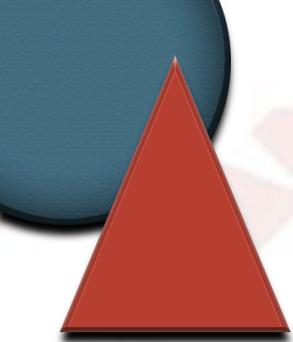


- Agenda pública de reuniões (documentadas e atas);
- Empresas não devem enviar profissionais das áreas comerciais e vendas;
- Dirigentes do sindicato ou associação sejam independentes, sem vínculo com a direção das empresas participantes.





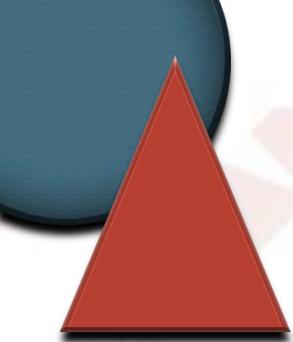
- As empresas e seus representantes devem estar acompanhadas de seus advogados às reuniões que ocorrem dentro (ou fora) da sede dos sindicatos.
- É importante que o sindicato tenha um advogado independente para confeccionar as atas e orientar quanto aos temas cabíveis em tais encontros.



Compliance trabalhista

Nesse sentido o compliance trabalhista pode desenvolver seus trabalhos por exemplo nas seguintes áreas:

- Antes, durante e no termino do contrato de trabalho;
- Saúde e segurança no trabalho;
- relação interpessoal no ambiente laboral;
- Terceirização;

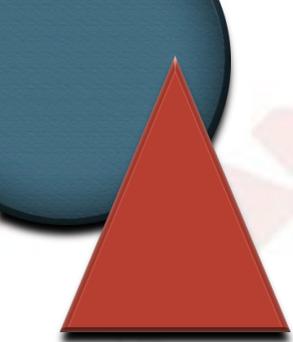


Desafios

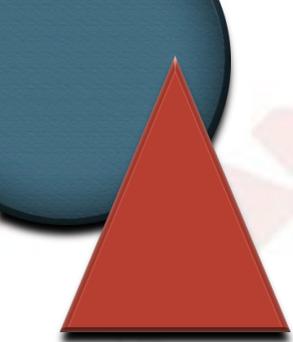


Certamente muitas empresas desejam conseguir tudo o que foi estabelecido até aqui para que esteja em conformidade e não sofra prejuízos com possíveis demandas administrativas ou judiciais, mas será que é fácil ?

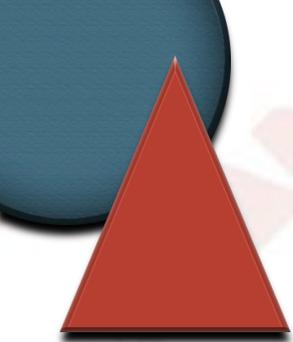




O grande ponto é como criar um comportamento ético coletivo, como fazer ?

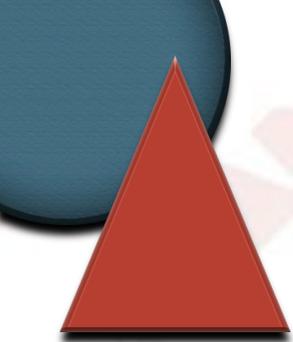


- Algumas respostas podem ser na seguintes linhas:
- Mudar a cultura, hábitos, garantia que as informações cheguem dos superiores para os subalternos sem distorções.



Como implementar

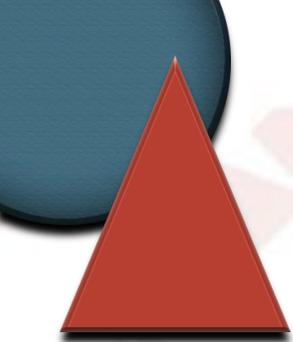
- Elaboração de regulamento interno, códigos de conduta
- Após realizar treinamento, capacitação,
- Fiscalização de seu cumprimento e apuração e aplicação de sanções aos responsáveis,
- Criação de canais de denúncias que sejam seguros.



Implementação direta

Conforme mencionado a observância dos aspectos específicos de um *compliance* trabalhistas são fundamentais para o sucesso do programa, a seguir serão expostos os elementos práticos desse método.



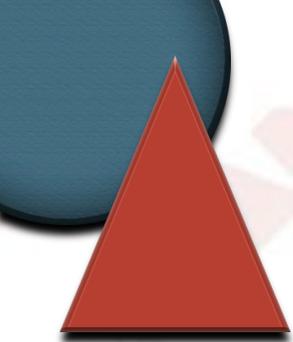


Admissão

Protocolo de investigação junto aos seus ex. empregadores, contratação de colaboradores que sejam envolvidos com os valores da empresa.

Prática do *Know your emplyee* –KYE conhecimento do histórico do funcionário antes de contratá-lo.

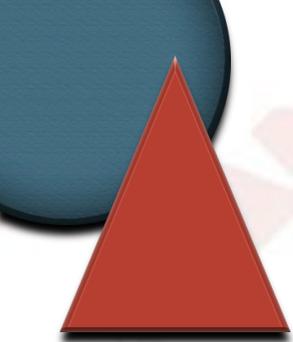




Problema

- Como fazer sem violar a intimidade e privacidade?

Pode pedir certidões ? Exames físicos? Exame toxicológico?
Gravidez? Antecedentes criminais ?

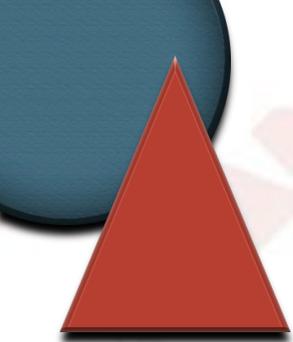


Durante o contrato de trabalho



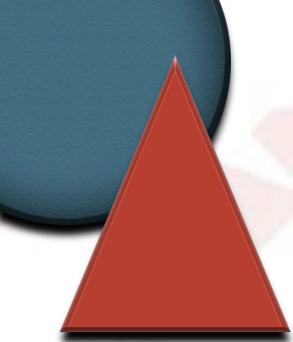
- As questões estabelecidas anteriores desde que dentro da lei, são de observância obrigatória pelos empregados, mas e as posteriores ?
- No curso do contrato a empresa pode estabelecer um código de ética, mas outras mudanças depende do atendimento das exigências legais.





Cuidados necessários

- RH e Departamento Financeiro para a devida apuração de verbas e seus reflexos, verbas que possuem natureza salarial e verbas que não possuem.
- Saúde e segurança do trabalho , evitar ações dos empregados e autuações do M.T ou MPT
- Devendo assim, adotar medidas preventivas para proteção da segurança e saúde dos trabalhadores, protocolos internos de análises dos EPIs, fiscalização da sua utilização e repreensão em caso negativo.



Problemas



- Empresas de tendências,
- Poder de interferência nas redes sociais,

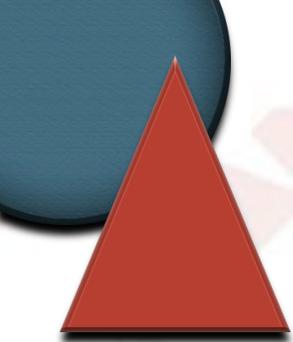


Compliance no final do contrato de trabalho



- Atenção ao art. 477 da CLT. a) Anotação do término do contrato de trabalho na CTPS do empregado; b) Comunicação da dispensa aos órgãos competentes: essa exigência tem a função de permitir aos empregados o saque do FGTS e o requerimento do benefício do seguro-desemprego; e c) Pagamento das verbas rescisórias no prazo estabelecido.
- Obs. A anotação da CTPS deve ser realizada no prazo de até 48 horas e devolvida ao trabalhador. A retenção da Carteira de Trabalho do empregado pode assegurar ao empregado o direito à indenização por danos morais, caso comprovado que a atitude de recusa na devolução tenha causado prejuízos ao trabalhador, como a impossibilidade de iniciar novo emprego.

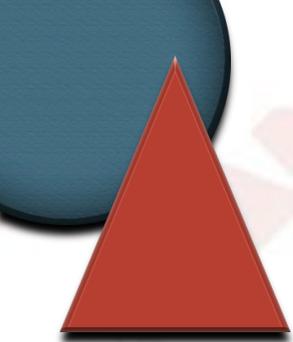




Enquadramento sindical

- É imprescindível o conhecimento acerca do enquadramento sindical de seus empregados para que se possa realizar a negociação com o sindicato da categoria profissional respectiva.
- valorização do negociado sobre o legislado art. 611-A da CLT.

- Por meio dessa análise, é possível identificar o enquadramento sindical adequado e normas coletivas, bem como avaliar o gerenciamento promovido por setores como o de Recursos Humanos. Ainda, pode-se analisar a gestão corporativa dos dirigentes quanto à rotina empresarial e às tomadas de decisão da empresa que geram impacto trabalhistas e financeiros.

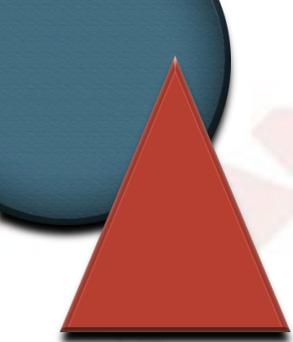


Terceirização

- se a empresa prestadora de serviços não pagar aos trabalhadores, restará à tomadora os pagamentos dos encargos trabalhistas. Essa responsabilidade é chamada de subsidiária e ocorrerá apenas na hipótese de a empregadora não honrar com o pagamento dos direitos trabalhistas de seus empregados.

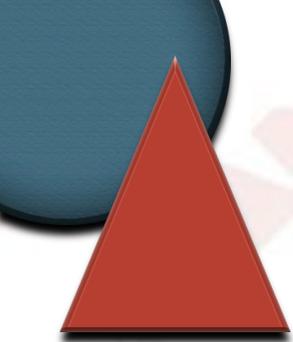
Responsabilidade das empresas pela cadeia produtiva

- Trabalho escravo ou condição análoga, em alguns setores da economia, como na indústria têxtil, é comum a responsabilização trabalhista de grandes redes de varejo de moda pela utilização de mão de obra em regime análogo à escravidão (“sweatshops”). É o que se denomina responsabilização da cadeia produtiva.



Dano existencial

- No TST tem muitos casos de julgados de dano existencial, quando o empregado é submetido a jornadas de trabalhos extensivas e sem respeitar os descansos legais, férias e outros.
TST-RR-727-76.2011.5.24.0002



Responsabilidade Civil

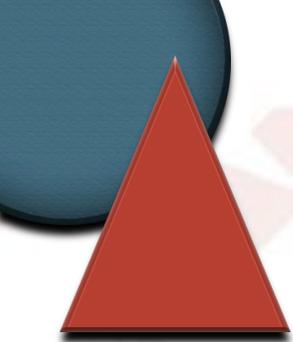
- Artigo 932 do Código Civil, responde sempre de forma objetiva (ou seja, mesmo que não tenha agido com culpa), pelos danos causados por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.

Lei anticorrupção

Art. 5º Constituem atos lesivos à administração pública, nacional ou estrangeira, para os fins desta Lei, todos aqueles praticados pelas pessoas jurídicas mencionadas no parágrafo único do art. 1º, que atentem contra o patrimônio público nacional ou estrangeiro, contra princípios da administração pública ou contra os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, assim definidos:

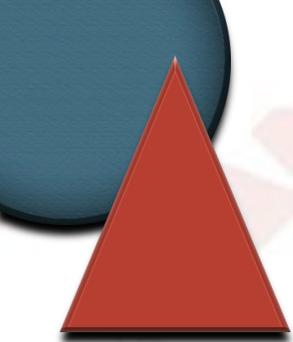
I - prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada;

III - comprovadamente, utilizar-se de interposta pessoa física ou jurídica para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados;

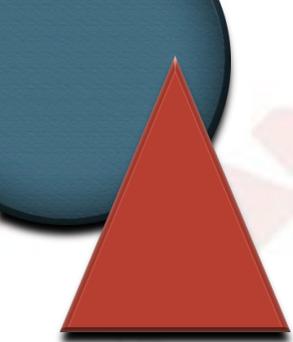


Atuação do advogado

- Aperfeiçoamento do vínculo entre empregador e colaboradores, considerando que irá auxiliar nas medidas e na conscientização para que todos estejam de acordo com a lei.
- O resultado pode ser uma maior sinergia entre todos envolvidos.



- Divulgar sempre sobre as novas técnicas e regras disponíveis, como do acordo coletivo, teletrabalho, do trabalho intermitente, ausência de jornada in *itinere*, e outros.

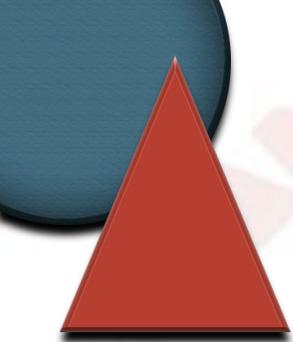


E-social



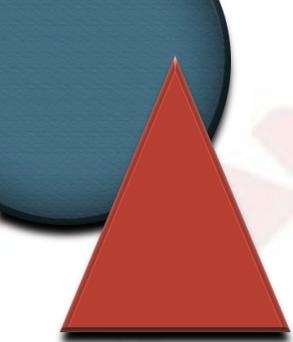
- O *Compliance* se tornou fundamental para as instituições, principalmente para ajustar os processos internos com as questões trabalhista e previdenciárias.





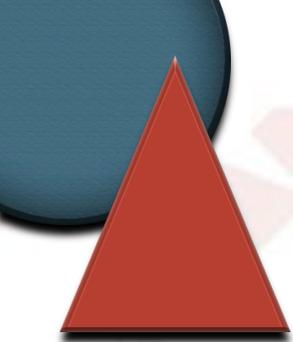
Auditoria na área trabalhista

- É um trabalho de análise documental e em determinados pontos, realizado por meio de entrevistas.
- É fundamental conhecer o negócio do cliente



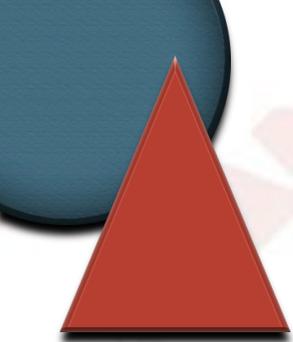
Gestão de pessoas

- Pesquisa de clima organizacional-entender o que o empregado pensa, como ele age, pensa sobre a empresa
- Dica Usar google forms
- Importante: comunicar sobre as medidas que serão tomadas, explique qual objetivo da pesquisa mostrar que o ideal é melhorar o ambiente do trabalho, mostrar que as respostas não serão enviadas para chefia



Turnover

- Olhar sobre a retenção de talentos. Empresas que por conta da localização tem dificuldade na mão de obra. Muitas empresas perdem talentos, empresas que não possuem internet tem que se preocupar com isso (lugar distante). Colaboradores que ficam em espaço de tem sem comunicação, isso pode ser, pode mapear por meio de questionários de desligamento.

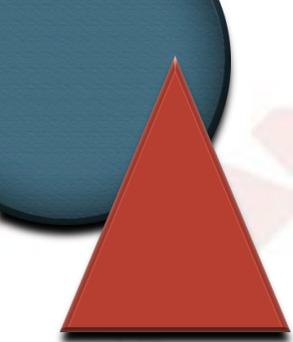


Comunicação



Questionar, ouvir é indispensável. Se o colaborador não se sente bem em razão de comunicação violenta, investigar é preciso, questionar, gera impacto na produtividade, cuidados com a família também importam.





Remuneração

- A empresa precisa rever o método de estímulo de remuneração variável conforme o desempenho. E isso porque algumas premiações podem criar um fator de risco, como aquelas destinadas ao atendimento de metas individuais e não coletivas. Esse modelo pode fazer com que o funcionário utilize todos os meios necessários para tanto, sejam eles legais ou ilegais