

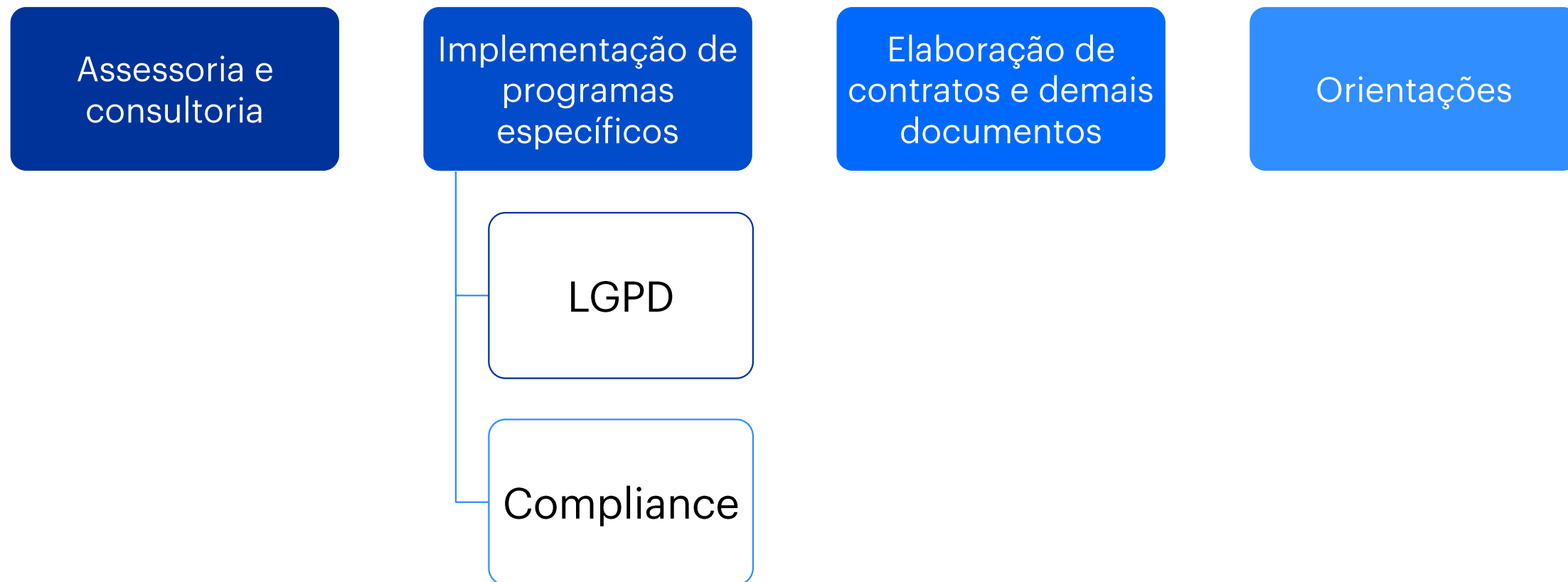
Noções de Compliance

Prof. Cleize Kohls

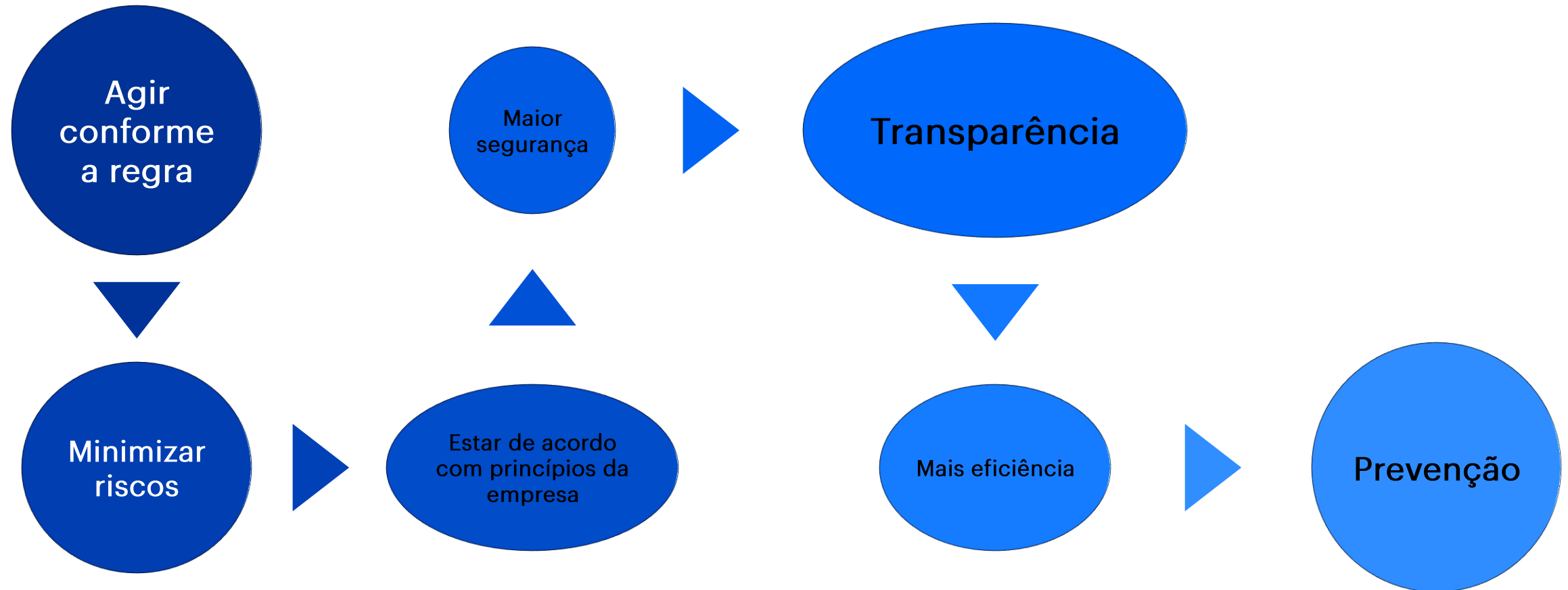
SIGA NAS REDES SOCIAIS

**@cursoceisc
@prof.cleizekohls**

Advocacia Preventiva



O que é? PROGRAMA DE INTEGRIDADE – CONFORMIDADE - GOVERNANÇA



CONTEXTO



FERRAMENTAS

Relatórios

Mecanismos de fiscalização

Treinamentos

Código de condutas

Regulamento Interno

Plano de Cargos e Salários

Canais de Denúncias

Auditorias

Momentos

Contratação

Salário e Remuneração

Jornada

Alterações contratuais

Rescisão contratual

Quais as vantagens de trabalhar preventivamente?

Prazos mais flexíveis

Maiores resultados

Mais efetividade

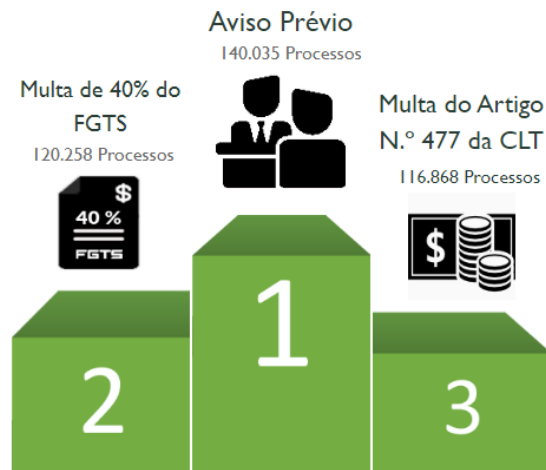
Mais celeridade

Pode ser muito rentável e contribuir para uma carreira sólida

ASSUNTOS MAIS RECORRENTES NA JT

Ranking dos Assuntos mais Recorrentes na Justiça do Trabalho

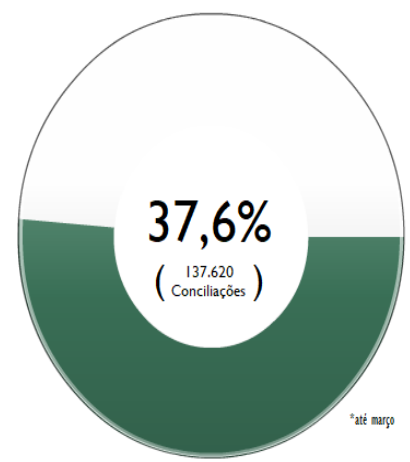
Ano de 2020 (Casos Novos - Até março)



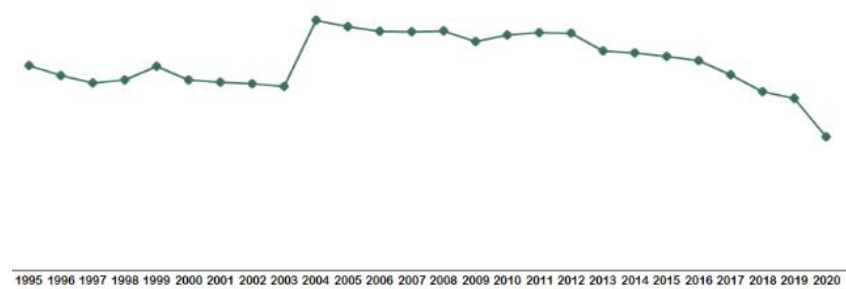
- | | |
|-----|--|
| 4º |  Multa do Artigo N.º 467 da CLT
90.970 Processos |
| 5º |  Férias Proporcionais
87.762 Processos |
| 6º |  13º Salário Proporcional
83.601 Processos |
| 7º |  Horas Extras/Adicional de Hora Extra
81.385 Processos |
| 8º |  Hora Extra
80.441 Processos |
| 9º |  Adicional de Insalubridade
71.648 Processos |
| 10º |  Intervalo Intra jornada/Adicional de Hora Extra
65.363 Processos |
| 11º |  Horas Extras/Reflexos
62.195 Processos |
| 12º |  Saldo de Salário
60.476 Processos |

CONCILIAÇÕES NA JT

Percentual de Conciliações Realizadas
na Justiça do Trabalho
(Varas do Trabalho)
Ano de 2020 (Até março)



Série Histórica desde 1980



Ano	Percentual de Conciliações	Ano	Percentual de Conciliações
1980	49,7%	2000	45,1%
1981	51,4%	2001	44,8%
1982	51,8%	2002	44,6%
1983	52,7%	2003	44,2%
1984	52,7%	2004	53,0%
1985	55,3%	2005	52,1%
1986	52,7%	2006	51,5%
1987	53,1%	2007	51,4%
1988	53,6%	2008	51,6%
1989	52,2%	2009	50,2%
1990	48,3%	2010	51,0%
1991	48,1%	2011	51,4%
1992	44,7%	2012	51,3%
1993	43,1%	2013	48,9%
1994	44,0%	2014	48,7%
1995	47,0%	2015	48,2%
1996	45,7%	2016	47,6%
1997	44,7%	2017	45,8%
1998	45,1%	2018	43,5%
1999	46,9%	2019	42,7%
		2020	37,6%

Tempo Médio

Instância	Geral
TST	776 dias
TRT	326 dias
VT Conhecimento	243 dias
VT Execução	1.010 dias

Conceito

O *compliance* (palavra de origem inglesa) refere-se ao agir conforme a regra, a adequação de condutas, com o objetivo de evitar e minimizar riscos de responsabilização nas diferentes áreas, tais como civil, criminal, administrativa e trabalhista. E, no que se refere ao ambiente corporativo, o *compliance* também busca estar de acordo com os princípios da empresa no momento em que conduz os negócios, bem como nas atitudes com cada indivíduo. (GIOVANNI, 2014).

Conceito

Como refere Wilde Cunha Colares (2014), quando se fala em *compliance*, fala-se também aos sistemas internos que vão proporcionar à empresa maior segurança e direcionar a uma atuação correta no ambiente em que atua. Desta forma, o empregador poderá se proteger contra possíveis fraudes e riscos de corrupção, além de garantir maior transparência em processos licitatórios, por exemplo.

No mesmo norte, o doutrinador Souza (2019) refere que o *compliance* propõe práticas que potencializam os índices de eficiência, minimizando situações que possam causar futuras ações trabalhistas movidas contra a empresa e desenvolvendo ações preventivas e de promoção do bem-estar dos funcionários.

Além disso, é importante salientar que o *compliance* trabalhista busca a prevenção de incidentes por meio da efetiva busca do programa de integridade (CARLOTO, 2019), que seria um conjunto de medidas voltadas para a prevenção, detecção, punição e remediação de problemas.

O *compliance* teve início nos Estados Unidos, em 1977, uma vez que foi o primeiro país que se comprometeu a combater a corrupção internacional. No Brasil, ganhou especial atenção com a Lei 12.846/13, denominada de Lei anticorrupção, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, além de dar outras providências.

O Decreto 8.420 de 2015, regulamentou a Lei nº 12.846, dispondo em seu artigo 41 que, o programa de integridade consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira. (BRASIL, 2015)

Além disso, o programa de integridade, conforme preceitua o parágrafo único do artigo 41 do Decreto 8.420 de 2015, “deve ser estruturado, aplicado e atualizado de acordo com as características e riscos atuais das atividades de cada pessoa jurídica, a qual por sua vez deve garantir o constante aprimoramento e adaptação do referido programa, visando garantir sua efetividade”. (BRASIL, 2015)

Após, o debate sobre o tema se intensificou com a chegada do e-social, com nova metodologia sobre a entrega de informações aos vínculos trabalhistas através de um único canal, e facilitando o cruzamento de informações.

Desta forma, a importância do *compliance* está em trazer benefícios para as empresas, de modo que, quando em conformidade com as normas internas e externa, evita a imposição de multas pelos órgãos de fiscalização, bem como demais sanções de natureza penal, além e evitar o pagamento de indenização e reparações de natureza civil e trabalhista. (BLOK, 2017)

Ademais, a empresa passa confiança, credibilidade e estabilidade perante o mercado, conseguindo maior espaço e competitividade. Para o funcionário, atuará na preservação de seus direitos e, conseqüentemente, servirá de estímulo para o trabalho. Outrossim, se a cooperação for estimulada de forma natural, “em ambientes com transparência, ética e confiança, a implantação da política de *compliance* é uma ferramenta poderosa para alcançar tal intento e, conseqüentemente, o desenvolvimento pleno da empresa”. (RIBEIRO, 2015, p. 97).