

## COMO O EMPRESÁRIO pode evitar condenações trabalhistas

Formado em Direito pelas Faculdades Metropolitanas Unidas (Unifmu); Especializado em Compliance e Integridade Corporativa, Direito Empresarial do Trabalho, Compliance Trabalhista, Auditoria Interna de Recursos Humanos e Prevenção de Riscos de Passivos Trabalhistas.

Com mais de 15 (quinze) anos de experiência voltada ao direito empresarial privado em São Paulo/SP, sempre atuou prestando assessoria e consultoria jurídica para empresas dos mais variados portes e segmentos em diversos Estados.

Recentemente, decidiu reformular o seu posicionamento estratégico e encontrou em Olímpia/SP, São José do Rio Preto/SP e região a possibilidade de levar ao Noroeste Paulista toda a sua experiência em compliance e auditoria, relações trabalhistas, direito do fornecedor, direito contratual e proteção de dados.

Apesar dos avanços da tecnologia e da inteligência artificial, o sucesso de toda e qualquer empresa está diretamente relacionado com a atuação dos seus colaboradores, devendo-se, nesse sentido, haver uma boa gestão de pessoas respeitadas, motivadas e engajadas com a cultura da empresa, a fim de se alcançar sempre os melhores resultados.

É por causa desse trato com as pessoas que surge a preocupação de todo empresário: vir um dia a ser processado por algum colaborador (empregado ou prestador de serviço) e descobrir o que deve ser feito para que isso não aconteça.

A resposta é exatamente o que o empregador não quer ouvir: **Nada pode ser feito para impedir que algum colaborador entre com uma ação trabalhista contra a sua empresa, mesmo tendo a empresa quitado corretamente todas as verbas contratuais.** Isso porque o direito de ação é uma garantia que está prevista na Constituição Federal.

Porém, muito pode ser feito pela empresa para se evitar condenações trabalhistas (além dos possíveis caminhos tratados neste artigo), ou até mesmo para desestimular a propositura de ações trabalhistas, por exemplo, através de resultados decorrentes de um trabalho de auditoria, através de gestão de riscos ou com a implementação de um programa de compliance.

**Durante o curso do contrato de trabalho, é importante que o empregador cumpra e tenha sempre a comprovação de que tenha cumprido e que esteja cumprindo com a legislação trabalhista** (entenda-se leis, convenções e acordos coletivos, resoluções, normas regulamentadoras etc.). Além disso, é recomendável que esse cumprimento também seja demonstrado aos seus colaboradores, prestigiando-se cordialidade e transparência na relação contratual, pois, em muitas vezes, é o total desconhecimento ou até alguma dúvida não esclarecida

que faz com que o colaborador entre com uma ação trabalhista (mesmo que eventualmente não tenha direito àquilo postulado – sendo que caberá à empresa comprovar isso ao exercer o seu direito de defesa).

Outro ponto importante a também se observar é para que sempre haja um tratamento sério e respeitoso para com os colaboradores, seja no curso do contrato de trabalho e/ou até mesmo no momento da rescisão contratual, visto que, muitas vezes, o colaborador escolhe processar a empresa tão-somente por causa de maus tratos, rigor excessivo e/ou desrespeito por parte de gestores, maximizando o risco de eventuais indenizações por assédio moral (danos morais).

Por isso é importante para a empresa (independentemente do seu porte e número de colaboradores) criar de forma exclusiva, divulgar, disponibilizar e implementar (em todos os níveis da empresa) políticas, cartilhas e procedimentos internos, além de manuais de ética e conduta, os quais devem retratar a realidade e o momento da própria empresa, para assim delimitar obrigações, direitos e deveres dos colaboradores. Para fins de inequívoca fixação, é necessário a empresa também ministrar treinamentos e palestras adequados acerca dessas regras (podendo fazê-lo, inclusive, no período de integração do colaborador, antes de iniciar suas atividades), a fim de esclarecer todas as possíveis questões relacionadas à empresa e às atividades que serão exercidas.

Os contratos de prestação de serviços (autônomos ou terceirizados) merecem grande atenção, principalmente com relação ao estrito atendimento das disposições legais e contratuais (daí vindo a necessidade da elaboração de contratos conforme a realidade de cada negócio), para se evitar eventual vínculo empregatício com a empresa tomadora de serviços (contratante) ou a sua responsabilidade subsidiária ou solidária quanto aos pagamentos das

verbas trabalhistas não efetuadas pela empresa prestadora de serviços (contratada). Para isso, é crucial que haja o correto acompanhamento e fiscalização dessa prestação através de uma competente gestão de contratos (prazos, obrigações, penalidades garantias, entre outros).

**Para que todo esse trabalho preventivo seja efetivo, é preciso que seja criada e mantida na empresa uma consciência coletiva acerca do cumprimento de normas e procedimentos internos.** O segredo é que a empresa esteja sempre em conformidade com a legislação.

Sem prejuízo dos pontos acima, as empresas também deverão estar adequadas à já vigente Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), com a formalização de políticas de privacidade relacionadas ao tratamento dos dados pessoais dos colaboradores, a fim de evitar as penalizações previstas na lei, que podem ir desde multas até a eliminação dos dados pessoais.

Nesse sentido é recomendável que o empresário seja acompanhado por uma consultoria jurídica especializada, próxima e participativa nas rotinas da empresa, para que, com o entendimento do modelo de negócio da empresa, possa sempre recomendar as práticas preventivas mais adequadas,

fiscalizar o cumprimento das normas e diretrizes trabalhistas e, principalmente, mensurar eventuais riscos decorrentes dos caminhos que o empresário pretenda percorrer, tudo visando o correto cumprimento da legislação trabalhista, com segurança e saúde no trabalho, e evitando a aplicação de multas por órgãos públicos (em caso de eventual fiscalização trabalhista na empresa), gerando-se, com isso, economia para a empresa com a redução de perdas.

Além disso, **o acompanhamento das rotinas trabalhistas da empresa permite ao empregador levantar, através de auditorias internas periódicas, eventuais descumprimentos/não-pagamentos, os quais poderão ser sanados ainda no curso do contrato de trabalho, diminuindo as razões para o colaborador entrar com uma ação.**

Portanto, para se evitar condenações em ações trabalhistas, é preciso que o empregador faça todo o possível para que sempre esteja em conformidade com suas obrigações e deveres trabalhistas e assim tenha condições de buscar a total improcedência em eventuais ações trabalhistas, ou pelo menos minimizar extremamente o risco de eventual condenação.



**Paulo Henrique Santos** – OAB/SP 257.490 Advogado e consultor jurídico (PH Santos Advocacia e Consultoria Jurídica, sociedade inscrita na OAB/SP sob o nº 38.247)



*Paulo Henrique Santos*

**PH SANTOS**  
ADVOCACIA E CONSULTORIA JURÍDICA

Unidades:

Olímpia / SP - Rua Bernardino de Campos, nº 1200, Centro, CEP 15400-079  
São Paulo / SP - Rua Guaicurus, nº 1133, sala 04, Água Branca, CEP 05033-002  
São José do Rio Preto / SP

+55 (11) 98465-0321

contato@advphs.com.br

@advphs

@advphs