

GESTÃO SUSTENTÁVEL

24 de junho - Ribeirão Preto - Stream Palace Hotel

**Impactos da legislação trabalhista no desenvolvimento de
empresas e pessoas**

24 de Junho de 2015

André Cremasco



Atuando como Manager Legal & *Compliance* na **Takata Brasil S.A.**

Formado em Direito pela Universidade São Francisco e Especialista em Gestão Estratégica de Empresas pela UNICAMP.

Experiente executivo no tocante ao fornecimento de soluções e alternativas legais para as empresas perante os diferentes cenários do dia a dia dos negócios na América Latina. Foco das soluções em segurança jurídica, ética, conformidade, inovação e transparência.

Palestrante e facilitador em congressos, seminários e treinamentos abordando temas legais e *compliance*.

Vem atuando em multinacionais (alemã e japonesa) desde meados dos anos 90 e tem vivenciado as diferentes culturas, e seus desafios em termos de Compliance, em 8 países na América Latina.

Membro do FGRC - Fórum de Gestão de Riscos e Compliance e Comissão de Estudos Permanentes de Compliance do IASP - Instituto dos Advogados de São Paulo.

cremasco72@gmail.com ou andre.cremasco@takata.com.br
mobile (55 19) 99112-7724



Cenário Desafiador



- **Legislação** ultrapassada, rígida, dúbia e tendenciosa;
- Forte e “permanente” **intervenção estatal**; e
- Racionalização do:
“**Eu mereço...**” e do
“**Não custa nada para a empresa...**”

➤ Racionalização do “**Eu mereço...**”; “**Não custa nada para a empresa...**”

Além das questões inerentes à legislação o senso comum indica que dentre as razões do crescimento pela “busca à qualquer custo de direitos” destaca-se também pelo fator inerente a: **perda de valores morais e sociais**, a **impunidade** (mentir em juízo) e a **crença de falha dos sistemas de controle**.

Ética mutante???

Onde estão meus direitos ???



Empresa terá de reverter justa causa de empregado que fez churrasco durante expediente

(Qua, 15 de Out de 2014, 10:50:00)



A Companhia Tecidos Santanense, em Itaúna (MG), terá que reverter uma demissão por justa causa para um empregado demitido por ter patrocinado um "churrasco musical" no ambiente de trabalho. A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou provimento ao agravo de instrumento da empresa diante das viciações indicadas.

Segundo o empregado, a comemoração ocorreu num domingo de trabalho, sem a ingestão de bebida alcoólica e sem prejuízo para a execução do seu trabalho, pois tomava conta do churrasco nos intervalos intrajornada, juntamente com os colegas.

Já a empresa, disse que, além de o churrasco ter sido realizado durante o expediente, o local era inapropriado, pois era área de tinturaria de tecido, ambiente de estoque e manipulação de produtos químicos, o que poderia ocasionar prejuízo à produção. Para a Santanense, a demissão estaria caracterizada por mau procedimento, enquadrada no art. 482, caput, da CLT.

Gradação da pena

Na avaliação do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), a penalidade de demissão motivada aplicada ao trabalhador não foi condizente com a indisciplina praticada por ele, que apesar de merecer "dura repreensão", não justificaria a "pena capital trabalhista", pois uma "suspensão teria o almejado efeito pedagógico no ambiente de trabalho".






No agravo de instrumento ao TST, na tentativa de reformar a decisão do regional, a empresa insistiu que diante da gravidade da conduta indisciplinar do empregado que ensejou a sua dispensa justificada, não



ABALO À HONRA

Empregado demitido por dormir em serviço não será indenizado por dano moral

23 de março de 2015, 12h20

 [Imprimir](#)  [Enviar por email](#)  145  22  0

Empregado demitido por justa causa porque dormia em serviço não deve receber indenização por danos morais. Com base nesse entendimento, a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou recurso de um metalúrgico contra uma empresa de máquinas e equipamentos.

O trabalhador acionou a Justiça do Trabalho por entender que a atitude da empresa, além de injusta, o colocou em situação constrangedora, desonrando sua vida profissional e social. A empresa, em sua defesa, argumentou que o metalúrgico dormia em serviço e que, mesmo sendo advertido verbalmente ao longo de 18 meses, mantinha a atitude durante o horário de trabalho. A empresa apresentou fotos obtidas por celular para comprovar as alegações.

O juízo da 1ª Vara do Trabalho de Canoas (RS) julgou improcedente o pedido de danos morais, mas entendeu que a foto não era suficiente para caracterizar a falta. Para o juízo de origem, a empresa deveria ter aplicado uma pena mais branda, como advertência por escrito ou suspensão, mas nenhuma foi juntada ao processo. Assim, condenou a empresa a pagar todas as verbas rescisórias do trabalhador.

Indústria de Ações Trabalhistas

Fonte: G1



EUA

75 mil ações em andamento

França

70 mil ações em andamento

Japão

3 mil ações em andamento

Brasil

2.300.000 ações em andamento

Brazil's labour laws

Employer, beware

An archaic labour code penalises businesses and workers alike

Mar 10th 2011 | SÃO PAULO | From the print edition



Comment (47)

E-mail

Print

Timekeeper reading list

Reprints & permissions

Advertisement

Jornal do Comércio

Porto Alegre, segunda-feira, 22 de junho de 2015. Atualizado às 11h52.
Hoje é Dia do Aeroviário.

PORTO ALEGRE	AMANHÃ
AGORA 10°C	°C °C
previsão do tempo	

Página Inicial

Opinião

Economia

Política

Geral / Internacional

Esportes

Cad

ÚLTIMAS

11:52 - Sedentarismo atinge 45,9% dos brasileiros e é mais comum entre mulheres

Página Inicial > Opinião



COMENTAR



CORRIGIR



ENVIAR



IMPRIMIR



ARTIGO Notícia da edição impressa de 07/10/2014

A indústria das indenizações trabalhistas

Igor Morais

A cada ano aumenta em importância, para a economia, o resultado dos dissídios, processos trabalhistas e tudo que envolve a Justiça do Trabalho. Quer saber o motivo? Nunca na história desse País tivemos tantos processos trabalhistas. Em 2013,

Brasil é campeão mundial em processos trabalhistas



A B R

BRASIL É CAMPEÃO MUNDIAL EM PROCESSOS TRABALHISTAS

 CATEGORIA.: DEMAIS FONTE/AUTOR.: CÁSSIA MARCHETTI

14

2015

:: Fonte/Autoria.: Cássia Marchetti

Letra:

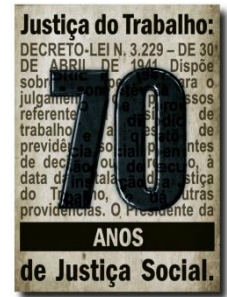
Tweet

Segundo o Tribunal Superior do Trabalho (TST), o Brasil é o campeão mundial em processos trabalhistas e acumula cerca de R\$ 2,7 milhões de ações as quais aumentam 20% ao ano.

O pagamento das indenizações trabalhistas está impactando diretamente no fluxo de caixa das empresas, que gastam

Tenho convicção que **PERSEVERAR É A PALAVRA CHAVE** para alcançar-se um nível adequado de segurança jurídica nas empresas.

Perseverar no **cenário externo**, atuando via entidades de classe, federações e confederações na busca pela **flexibilização** (e não precarização) de direitos.



Há vários projetos neste sentido, envolvendo desde temas específicos até abrangentes como a revisão da CLT e das normativas que abarcam Terceirização.

Perseverar no **cenário interno**, atuando de forma pró-ativa, preventiva e orientada para resultados a médio e longo prazo para o fechamento de *gaps* já existentes; e para a não abertura destes.

Cenário Interno - A cada dia mais e mais empresas vem buscando formas de tentar evitar surpresas desagradáveis, através de várias práticas:

- **Diálogos** abertos e transparentes que privilegiam a negociação segura;
- Construção, por time multidisciplinar competente, de **Mapa de Risco Legal preventivo e/ou reativo** contendo medidas eficazes, responsáveis e prazos improrrogáveis;
- **Visão de médio / longo prazo** com foco inclusive nos “riscos invisíveis”; e
- Implantação e Gestão efetiva de **Programa de Compliance / Governança Corporativa** que objetive o cumprimento, por parte da Empresa e de todos os empregados, das determinações regulamentais em todos os âmbitos de atuação, abrangendo inclusive as relações trabalhistas.

Independentemente do porte ou estrutura, toda organização precisa de mecanismos efetivos que indiquem o status de conformidade de suas atividades, processos, produtos e serviços.



O desenvolvimento, a implantação e a efetiva gestão de um Programa de Compliance demanda recursos (pessoal capacitado e \$\$) e as empresas vêm **investindo pesado** em tal empreitada.

Para nossa reflexão

- ✓ **As tratativas de minha empresa perante a legislação trabalhista brasileira,** incluindo as diretrizes/regulamentos/políticas internas:
 - São *Compliance*? Garantem a perenidade do negócio?
 - OU**
 - Ao clicar “tecla SAP” resulta em “Passivo Trabalhista”?
- ✓ **Meu time e suas práticas de gestão estão adaptadas às novas “regras do jogo”** impulsionadas pela globalização e pela busca “dos meus direitos”?

