

Moreira: A importância do compliance trabalhista na crise

O Brasil nem chegou a se recuperar da recessão econômica que enfrentava e já sofre os reflexos da pandemia de Covid-19, que, sem apresentar qualquer sinal de melhora, deixa apreensivo todo o empresariado. Enquanto a OMS avalia pesquisas sobre as maneiras de como enfrentar a Covid-19, executivos de empresas dos mais diversos setores estão às voltas com a busca de soluções para a



Independente de interpretações sobre a nomenclatura

de origem norte-americana, é quase uma unanimidade no meio empresarial a necessidade de utilização de boas práticas de *compliance* como meio de solucionar de forma eficaz os problemas atuais e futuros nas mais diversas áreas corporativas. Em tempos de crise, a contratação de serviços terceirizados de *compliance* especializados é a saída encontrada pelas empresas para complementar sua equipe interna e, assim, proteger seus recursos e dar continuidade ao negócio.

Nessa vertente, temos o *compliance* trabalhista, que prima pela prática de boas maneiras em manter a conformidade com as legislações pertinentes à área, reduzindo os riscos das instituições sofrerem multas ou outras penalidades e também minimizando os índices de demandas judiciais.

Uma efetiva gestão de afastados permite agir em duas frentes: inicialmente de modo preventivo e, assim, antecipar e controlar os fatores que possam em algum momento gerar nexos técnicos previdenciários quando do afastamento. E de forma ostensiva, nos casos em que é inevitável a licença do empregado pelo INSS. Isso ocorre por meio do auxílio-doença acidentário B91, posto que uma eficiente gestão de afastados permite à empresa contestar junto à autarquia o nexo técnico e desclassificar o benefício percebido para B31, ou comum.

Necessário esclarecer que o afastamento por B91 não suspende o contrato de trabalho e o empregador deve realizar os depósitos de FGTS referentes ao período, garantindo estabilidade provisória ao funcionário de 12 meses após cessação do benefício, o que influenciará diretamente no FAP — Fator Acidentário de Prevenção, onerando a folha de pagamento do ano seguinte. Ao passo que o auxílio-doença comum B31 não onera e gera obrigação à empregadora.



Na era da Covid-19, quando o STF decidiu suspender o artigo 29 da MP 927/2020 e os casos de contágio por coronavírus passaram a ser doença ocupacional, recai sobre a empresa a responsabilidade em demonstrar que o empregado infectado não foi contaminado no exercício de suas atividades.

Uma vez constatada a patologia pelo novo vírus pelo empregado que compareceu ou visitou a unidade de trabalho, mesmo que por um dia, durante o período de pandemia, deverá o empregador emitir a CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) e afastar o colaborador pelo INSS por acidente de trabalho.

Assim, caberá à organização comprovar que tomou os cuidados necessários, sendo importantíssimo que as empresas adequem suas políticas e comunicações às novas orientações de saúde e segurança da empresa. Redobrando seus cuidados e protocolos. São essas medidas que servirão como respaldo para afastar o nexo causal entre a atividade e a infecção pela Covid-19 em eventual reclamação trabalhista.

Nesse novo contexto, a prática desse tipo de *compliance* vai muito além de fornecer aos seus empregados máscaras e produtos para higienização das mãos, que passam a ser Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), indispensáveis ao desenvolvimento das atividades. As empresas deverão intensificar suas comunicações no sentido de exigir a utilização dos EPIs e também destacar a importância e os cuidados de higienização para seus colaboradores.

Imprescindível ainda a revisão de políticas e procedimentos, além do reforço de controles, fiscalização e treinamentos específicos para proteção da Covid-19. Em linhas gerais, a gestão de afastados consiste na gerência dos fluxos dos processos de benefícios previdenciários que, além de desafogar os demais setores da corporação, permite à empresa o acesso a informações sobre a situação de cada um de seus colaboradores nesta condição.

De acordo com as normas reguladoras, é dever da empresa assistir o empregado que se encontra afastado. Todavia, em regra, fica a cargo do funcionário dar entrada no benefício, dificultando a assistência. O serviço de gestão de afastados permite um acompanhamento de perto de cada colaborador, facilitando assim a tomada de decisões estratégicas pelos gestores, além de evitar futuras indenizações em ações judiciais.

Por meio desse serviço, é possível desenvolver planos de contingência e um articulado gerenciamento de dados, a fim de monitorar, avaliar, reduzir e até eliminar os riscos que envolvem as atividades da empresa, de forma contínua, periódica e sistêmica. Então é mais que oportuno dizer que a prática de boas maneiras em *compliance* trabalhista é um importante aliado para proteger a perenidade do negócio na atual situação econômica e política do país.

Date Created

27/06/2020