

## **Programas de integridade na área trabalhista – identificação e gerenciamento de riscos**

Diante da responsabilização do empregador pelos riscos da atividade econômica e por danos sofridos ou causados por aqueles que contrata, a adoção de políticas de adequação e cumprimento de normas, identificação de riscos e prevenção de contingências é não apenas recomendável, como também essencial para o regular funcionamento da empresa.

A responsabilidade civil do empregador por danos causados a seus empregados, como regra geral, é do tipo subjetiva: o empregador deve ter incorrido em culpa ou dolo para que seja obrigado a reparar os danos decorrentes de seus atos. Não obstante, a Justiça do Trabalho tem presumido culpado o empregador que, não tendo concorrido diretamente para o dano, deixou de adotar providências para evitá-lo, tais como a efetiva implementação de medidas de prevenção de acidentes ou que contribuam para um convívio saudável entre os profissionais.

O empregador também responde pelos atos praticados por seus empregados, serviços e prepostos no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele. Nesse caso, a responsabilidade é objetiva, não sendo necessária culpa ou dolo do empregador para que seja responsável por danos causados, culposa ou dolosamente, por aqueles que lhe prestam serviços.

A legislação brasileira tem sido cada vez mais incisiva em responsabilizar a empresa por atos cometidos por aqueles prepostos que contrata. A título de exemplo, a lei anticorrupção imputa às pessoas jurídicas a responsabilidade por empregados ou qualquer pessoa que atue em seu nome, ainda que sem a convivência ou conhecimento da administração.

Nesse contexto, os programas visam (i) reduzir a responsabilidade da empresa perante terceiros e/ou seus próprios empregados por atos cometidos por outros empregados, prestadores de serviços ou administradores, (ii) diminuir o custo de dívidas trabalhistas e de defesa de demandas trabalhistas; (iii) permitir a uniformização de procedimentos em sociedades que atuam mundialmente; e (iv) conferir maior transparência quanto às políticas da empresa e melhorar o ambiente de trabalho.

Do ponto de vista trabalhista, que tem no princípio da realidade dos fatos um de seus pilares, a adoção de políticas de adequação deve ir muito além da implementação de manuais de boas práticas ou códigos de conduta. Mais do que de uma infinidade de normas internas e transcrições de padrões gerais de comportamento, sua efetividade depende da conscientização dos trabalhadores e de serem os procedimentos preventivos de fato absorvidos na estrutura e cultura da empresa.

Como resultado, referidos programas incentivam a produtividade, facilitam o recrutamento e melhoram a imagem da empresa, agregando a ela valor econômico.

### **São Paulo**

Av. Brig. Faria Lima, 2601  
12º andar - 01452-924  
São Paulo, SP - Brasil  
Tel: (11) 3555 5000

### **Brasília**

SBN, Q 1, BI B, 14, Ed. CNC  
2º andar, sl. 201 - 70041-902  
Brasília - DF - Brasil  
Tel. (61) 2109 6070

### **Rio de Janeiro**

Praia de Botafogo, 440  
15º andar - 22250-908  
Rio de Janeiro, RJ - Brasil  
Tel: (21) 3503 2000

contato@levysalomao.com.br

OAB -SP 1405

Silvia Fidalgo Lira  
[slira@levysalomao.com.br](mailto:slira@levysalomao.com.br)