

**ORIENTAÇÕES PARA EVITAR AÇÕES TRABALHISTAS E PARA MINIMIZAR OS RISCOS QUE
EVENTUAL DEMANDA TRABALHISTA PODE ACARRETAR**

Juliana Mangini Migliano

Ainda é muito habitual os empresários apenas contratarem um advogado quando já sofreram ação trabalhista, sendo que, de modo geral, as empresas não possuem uma prática de prevenção.

Certo é que o assessoramento jurídico trabalhista preventivo permite que as empresas façam um planejamento estratégico, inclusive com redução de custo empresarial.

Assim, o presente artigo visa apresentar orientações aos empresários para evitar ações trabalhistas, bem como para minimizar os riscos que eventual demanda trabalhista pode acarretar. Neste contexto, cabe relacionar abaixo as principais disposições para evitar uma ação trabalhista:

1. Não contratar empregado sem carteira de trabalho assinada, uma vez que os riscos de sofrer uma ação trabalhista por conta de tal ato são elevados. Caso seja efetuada a contratação de um prestador de serviço autônomo, torna-se imprescindível a elaboração de um instrumento particular de prestação de serviços, pois ainda que o referido documento não represente o êxito em eventual demanda trabalhista, certo é que o contrato poderá estabelecer cláusulas que minimizem a possibilidade de uma condenação.

2. Outra questão que gera muitas discussões encontra-se relacionada ao pagamento das horas extras. Neste item, vale informar que as horas extras deverão ser quitadas, com o respectivo adicional, caso a empresa não possua um instrumento coletivo que estabeleça a possibilidade de compensação. Já na hipótese da empresa possuir um instrumento coletivo autorizador do sistema de banco de horas, torna-se importante observar os prazos/horários/períodos e forma estabelecidos para compensação das horas extraordinárias realizadas pelos empregados. No mais,

não é possível descuidar-se da renovação da norma coletiva.

- 3.** Além disso, deverão ser solicitadas as assinaturas dos empregados nos cartões de ponto, sendo que a invariabilidade dos registros de jornada não deverá ser permitida, com o escopo de evitar que os referidos documentos sejam declarados inválidos.
- 4.** Com relação aos salários, deve-se evitar pagamentos de valores "por fora" e efetuar o pagamento em dia, requerendo a assinatura dos empregados nos comprovantes de pagamento.
- 5.** Um item que causa muita discussão é a concessão de férias, motivo pelo qual a recomendação é para que se evite qualquer negociação com os empregados, observando, de maneira rigorosa, os períodos aquisitivos e os períodos concessivos.
- 6.** É importante que a empresa tenha uma política rígida de disciplina, aplicando advertências e suspensões quando for necessário, de acordo com as normas internas do estabelecimento. Incumbe ressaltar que a empresa deve formalizar por escrito as penalidades aplicadas e solicitar a assinatura dos empregados nos referidos documentos. Se o empregado se recusar a assinar deve-se requerer a assinatura de duas testemunhas que presenciaram o ato faltoso.
- 7.** Caso a empresa forneça EPI's (Equipamentos de Proteção Individual), torna-se necessário requerer que os empregados assinem um documento atestando o recebimento dos dispositivos, pois é usual os empregados ingressarem com Reclamação Trabalhista pleiteando adicional de insalubridade ou periculosidade. Portanto, a empresa necessita de um documento que comprove a efetiva entrega dos equipamentos.

- 8.** É extremamente importante que a empresa trate os empregados com boa educação e polidez, evitando ofensas e qualquer tipo de discriminação.
- 9.** Evitar a realização de acordos extrajudiciais, inclusive em câmara de arbitragem, pois os direitos trabalhistas são indisponíveis, em regra, não admitindo transação.
- 10.** Elaborar normas de utilização da internet/de e-mail pessoal e corporativo/de utilização do celular e de divulgação de informações confidenciais, sendo que as circulares deverão ser assinadas pelos empregados, com o escopo de demonstrar que eles tomaram ciência da política interna da empresa.
- 11.** Caso haja descontentamento com o empregado, não é recomendável que se realize manobras para forjar justa causa ou para que ele peça demissão, pois esses artifícios poderão custar mais caro para a empresa por conta de eventual indenização/multas que o empregado poderá pleitear futuramente. Ademais, o diálogo entre empregador e empregado é considerado a melhor solução para qualquer problema que surgir entre ambos.
- 12.** É essencial que a empresa tenha um plano de cargos e salários – *conjunto de regras internas que define como os colaboradores podem progredir na empresa com relação ao seu salário* - para evitar pedidos de equiparação salarial.
- 13.** Por fim, não esquecer-se de contratar um advogado ou um escritório de advocacia para realizar consultas e orientações jurídicas, de forma a prevenir reclamações trabalhistas.

Contudo, caso não haja outra solução e a empresa seja obrigada a enfrentar uma ação trabalhista, seguem abaixo algumas medidas que deverão ser tomadas:

i) Ao receber a inicial, entrar em contato imediatamente com um advogado, pois algumas atitudes deverão ser tomadas de forma imediata. Portanto, não é aconselhável que a empresa entre em contato com o advogado apenas às vésperas da audiência marcada, pois ele deverá analisar os documentos e as informações sobre o caso, antes de elaborar a defesa. Além disso, o advogado deverá se preparar para a audiência.

ii) Separação dos documentos relativos ao contrato de trabalho do empregado que ingressou com a ação trabalhista, pois a documentação é fundamental para elaboração da defesa pelo advogado.

iii) Agendamento da audiência marcada na inicial, cujo comparecimento é obrigatório, sob pena de acarretar a pena de revelia e aplicação da confissão da empresa, passando a ser verdade tudo que foi mencionado na inicial.

iv) Comparecimento à audiência com antecedência – o aconselhável é que compareça com 01 (uma) hora de antecedência do horário previsto – pois, caso a parte ingresse na sala de audiência após o apregoamento, poderá ser aplicada a pena de confissão.

v) A celebração de acordo ainda é considerada a melhor forma de solucionar um conflito, pois protelar o pagamento de um débito trabalhista não é o melhor negócio.

Em suma, a empresa que cumpre as Leis trabalhistas, bem como as normas coletivas, possui menor probabilidade de sofrer uma ação

trabalhista. Caso a empresa que tenha cumprido estritamente suas obrigações sofra uma ação trabalhista, a recomendação é para que não celebre acordos descabidos, pois poderá estimular a propositura de ações inaceitáveis.

Por derradeiro, é extremamente importante a contratação de um departamento de recursos humanos eficaz e de um apoio jurídico preventivo para evitar ações trabalhistas, bem como para minimizar os custos em eventual demanda.