Gerenciamento de riscos de perdas trabalhistas: a importância da prevenção

Há muito se debate a importância na prevenção no gerenciamento de riscos de perdas trabalhistas, que representam, certamente, alto impacto no orçamento das empresas.

Poucas empresas têm a preocupação de gerenciar seus riscos com vistas a preveni-los, criando departamentos específicos e treinados para adoção de posturas preventivas. A criação de métodos e instrumentos de trabalho próprios, a identificação do tipo de risco, atuação permanente e revisão anual de rotinas são alguns dos pontos fundamentais para o gerenciamento de riscos de forma direcionada.

A ocorrência de perdas trabalhistas é um risco constante e essas perdas podem corresponder, muitas vezes, a valores insuportáveis para a organização.

Neste sentido, ponderamos, de forma exemplificativa, a inexistência do adequado gerenciamento considerando, apenas, dois pontos da legislação relacionada a jornada de trabalho.

O artigo 74, da CLT estabelece a obrigatoriedade de registro de jornada para as empresas com mais de dez empregados, permitindo a pré-assinalação do intervalo, ou seja, os empregados não precisam, obrigatoriamente, registrar o início e término do intervalo, bastando assinalar, no registro, ou registrar no sistema eletrônico, o horário que o empregado usufruirá do intervalo.

Se a empresa não tem o cuidado de considerar o registro da jornada e a pré-assinalação do intervalo, em ação trabalhista, deverá produzir a prova. Caso os registros não sejam apresentados e a prova testemunhal não seja produzida, a remuneração de cada hora deve ser acrescida de, no mínimo, 50% da hora normal para cada empregado, além da incidência nas demais verbas e das contribuições previdenciárias.

Da mesma forma, no caso de empregados que exercem cargo de confiança, sendo incompatível o controle de jornada, caso a empresa não adote os procedimentos corretos para a correta configuração do poder de gestão, em ação trabalhista, ficará a mercê da jornada informada na petição inicial, gerando condenação de valores elevados decorrentes da jornada extraordinária.

Estes são apenas dois apontamentos simples que podem gerar impacto significativo, principalmente considerando o número de empregados que podem propor ação trabalhista.

Se há uma grande demanda nas ferramentas de informação sobre as questões trabalhistas (direitos e obrigações das partes), pode-se presumir que a causa destes impactos é a falta de ação na busca da contenção destas anomalias.

Assim, a empresa precisa agir de forma a identificar os focos causadores dos principais problemas laborais enfrentados, organizar e estabelecer procedimentos com profissionais competentes, conhecedores da legislação trabalhista, para que estes sejam efetivamente utilizados, reavaliados e melhorados.

Fabiana Machado Gomes Basso, especialista em Direito Trabalhista e sócia do NELM Advogados

(DAR ESPAÇO – OUTRA MATÉRIA

**Lei da Terceirização**

No dia 31 de março, foi sancionada pelo presidente Michel Temer a Lei nº 13.429/2017, que estabelece as regras do trabalho terceirizado, tendo o texto apenas três vetos, que permitia a prorrogação do contrato temporário de trabalho e direitos já previstos na Constituição Federal. O texto amplia as possibilidades de contratação de serviço terceirizado, que poderá ser feita tanto na atividade meio quanto na atividade fim. Saiba mais em: <http://www.nelmadvogados.com/news/20170404/>