



# *Compliance* no dia a dia

Estar em conformidade com a legislação, agir com boa-fé, gerenciar riscos e sincronizar a equipe de trabalho com a missão, visão e valores da empresa, evita passivo e otimiza qualidade e produtividade.

Que situações afrontam direitos individuais ou coletivos e podem ser evitadas a bem das relações de trabalho e da atividade empresarial? Vamos refletir juntos.

**1) Posso exigir experiência prévia e qualificação profissional para a contratação do candidato?**

Art. 442-A CLT – “Para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade”.

Obs. Se a contratação é para cargo de gerência/liderança, nada impede a exigência de experiência na função específica de gestão.



**2) Posso fixar marcos de idade para a contratação de candidatos?**

A fixação de idade pode ser considerada fator de discriminação. No Estatuto do Idoso é tipificada como crime a discriminação e fixação de limite máximo de idade (reclusão de 6m a 1 ano e multa).

Possibilidade de restrição de idade: função de potencial perigo de lesão à saúde do trabalhador.

**3) É possível investigar a vida financeira do candidato para fins de contratação?**

Não. Considera-se prática discriminatória, que viola a esfera íntima do candidato.

Segundo o TST, a consulta ao SPC e SERASA objetiva a proteção do crédito e não é justificativa para inviabilizar o emprego.

Pelo princípio da finalidade, a conduta violaria, também, a LGPD.

**4) Posso restringir a contratação em razão de antecedentes criminais do candidato?**



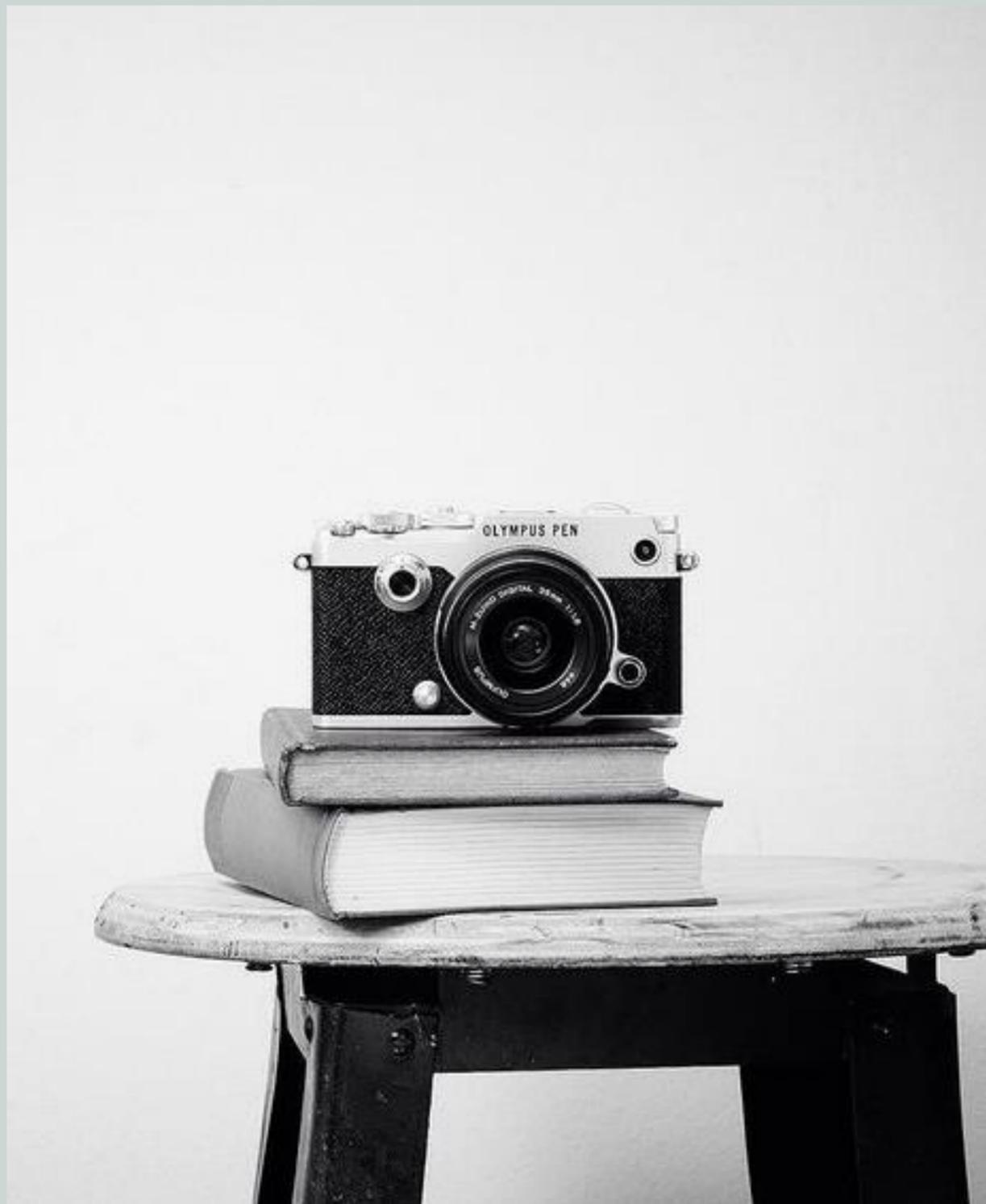
A wooden desk with a stack of books and a gavel. The gavel is dark wood with a light-colored band. The books are stacked in the top left corner.

O TST, na decisão vinculante RR 243000-58.2013.5.13.0023, assim julgou:

- caracteriza lesão moral a exigência de Certidão de Antecedentes Criminais, se não se justificar em razão de previsão de lei, natureza do ofício ou do grau de confiança exigido;
- o dano moral é in re ipsa;
- independe da admissão do candidato.

Exemplos de funções cuja natureza ou grau de confiança (fidúcia) exigida admitem a restrição da contratação com base na Certidão de Antecedentes Criminais: empregados domésticos, cuidadores de menores, idosos e deficientes, motoristas rodoviários de carga, bancários e afins, os profissionais que atuam com informações sigilosas, substâncias tóxicas, entorpecentes e armas, manuseio de ferramentas perfurocortantes no setor de agroindústria.

Obs. Somente solicitar CAC em casos excepcionais.



**5) Posso exigir foto no currículo?**

A lei não veda, mas deve ser excepcional a exigência para não caracterizar discriminação por motivo de raça, sexo, idade...

É possível, quando o padrão estético é essência da contratação e desde que previamente informada a situação ao candidato.



**6) Posso exigir  
informação do estado  
civil do candidato?**

Não é possível, e nem outras informações relacionadas à situação familiar do candidato (art. 373-A da CLT, incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999) .

**7) Posso exigir exame médico para atestar o estado gravídico da candidata ou empregada?**

Segundo o art. 373-A da CLT, IV - é VEDADO exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego.

Objetivo: não discriminação.

- É considerado crime pela Lei 9.029/95 a exigência de teste, exame, atestado, laudo ou declaração de estado gravídico.
  - Gera indenização por danos morais.

E as funções incompatíveis com a gestação?

Quando comprovada a presença de agentes insalubres, o trabalho da gestante não será possível, por incompatibilidade de exercício da função (ex. técnica em radiologia).

**8) Quem arca com a remuneração da empregada contratada para função ou atividade em ambiente totalmente insalubre, constatada a gravidez?**

- STF (ADI 5938) - impossibilidade de gestante e lactante laborar em local insalubre, independentemente do grau.
- Caso não haja local salubre na empresa: é considerada gravidez de risco e ensejará a percepção do salário-maternidade durante o período de afastamento. Quem arca com a remuneração é o INSS.
- Se houver como recolocar a gestante em ambiente salubre, a empregadora arca com a remuneração.

### **E o adicional de insalubridade?**

Perderia, porque é salário-condição. É mais benéfico para o bebê afastar a gestante/lactante dos agentes insalubres do que pagar o adicional de insalubridade.

**Contudo** a Reforma Trabalhista, art. 394-A, par. 2, da CLT estipulou o pagamento do adicional pela empregadora, com compensação posterior com a Previdência Social. O dispositivo está em vigor, pois não foi declarado inconstitucional pelo STF.

**9) Posso ser responsabilizado por desistir de formalizar o contrato de trabalho ou quebrar a promessa de contratar?**

Sim. São consideradas condutas que violam a confiança, lealdade e boa-fé contratual.

O empregador responde por danos morais e materiais caso desista da contratação do candidato após a comunicação da aprovação em processo seletivo.

A quebra da promessa, por exemplo, se já tiver feito o admissional e aberto conta para percepção de salário, atrai a responsabilidade objetiva.

A desk setup featuring a white keyboard in the top left, a blue pen and pencil in the middle left, and a black ruler in the bottom left. The background is a plain white surface.

**10) Preciso colocar no contrato de trabalho cláusula de sigilo ou confidencialidade?**

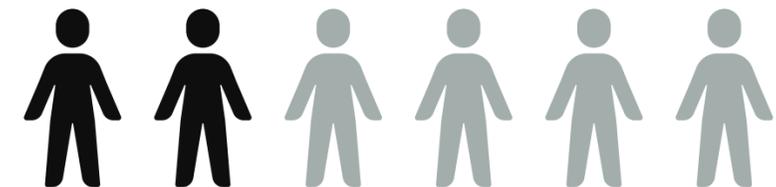
Em razão da ética e boa-fé, a confidencialidade é exigível do comportamento do empregado mesmo quando não estiver escrita.

Mas, recomenda-se pactuar por escrito, proibindo expressamente revelações da atividade empresarial, em especial quando o trabalhador tem contato com projetos, know-how, segredos industriais.

**11) O que caracteriza o contrato de representação comercial? É obrigatório o registro nos Conselhos Regionais?**

A representação comercial autônoma é exercida pela pessoa jurídica ou física sem relação de emprego, que desempenha a mediação para realização de negócios mercantis.

O registro é obrigatório (art. 2 da lei 4886/65), sob pena de exercício ilegal da profissão.



**12) Qual a diferença do contrato de Representação com a relação empregatícia?**

O elemento essencial do contrato de Representação é a autonomia e, na relação de emprego, a subordinação.

Pode configurar vínculo empregatício entre o Representado e o Representante:

- exigência de cumprimento de horário;
- controle da rotina das atividades desenvolvidas, pelo tomador;
- exigência de descrição de roteiros e tarefas desempenhadas;
- sanções disciplinares...

Não configura vínculo empregatício a mera presença de remuneração parcialmente fixa, cláusula de não concorrência, diretivas e orientações gerais do representado ao representante, presença de planos específicos de atividades em função de certo produto.

Obs: A dinâmica da prestação de serviços e a rotina de trabalho (do representante ou autônomo) podem configurar vínculo de emprego quando houver subordinação jurídica, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, realização por pessoa física. O contrato de trabalho é um contrato REALIDADE.

**13) Quais os principais riscos psicossociais relacionados ao ambiente de trabalho que devem estar na pauta de gestão pelo empregador?**



Cargas de trabalho excessivas;

- exigências contraditórias;

- falta de clareza na definição das funções;

- falta de participação na tomada de decisões que afetam o trabalhador;

- falta de controle sobre a forma como executa o trabalho;

- má gestão de mudanças organizacionais;

- insegurança laboral;

- comunicação ineficaz;

- assédio psicológico ou sexual, etc.

**14) Como se caracteriza e quais as modalidades de assédio moral?**



Conduta reiterada que causa abalo emocional, por meio de atos ou omissões que diminuam a autoestima da vítima.

Pode se dar pelo superior hierárquico em face de empregado e vice-versa (vertical); entre empregados (horizontal) ou ser organizacional (competição, medo).

A empregadora tem responsabilidades e deve gerenciar esse risco.

**15) O que diferencia o assédio moral do sexual?**

O assédio sexual tem conotação libidinosa. O agressor tenta obter vantagem ou sexual, em razão de condição de superior hierárquico, ao passo que no assédio moral o abalo psicológico tem outra conotação.

**16) O que é e quais os sintomas clínicos da síndrome de Burnout?**



Condição de estresse excessivo em razão do trabalho.

**Burn:** queima - Out: exterior

**Burnout:** aquilo que deixou de funcionar por completa falta de energia.  
“Queimou por inteiro”.

- **Sintomas físicos:** fadiga, distúrbios do sono, dores musculares, problemas cardiovasculares
- **Sintomas psíquicos:** falta de concentração, redução da memória e da capacidade de tomar decisões
- **Sintomas emocionais:** quadro depressivo, negatividade, irritabilidade...

⚡ Gerenciar: duração do trabalho, cobrança de resultados (metas), níveis de estresse no ambiente laboral.

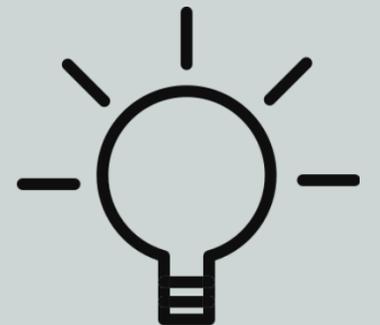


**17) Quais as principais consequências sociais da síndrome de Burnout? Qual a responsabilidade do empregador?**

- Esgotamento e falta de motivação;
- Distanciamento mental do trabalho e colegas, frieza, desesperança;
- Queda no desempenho, perda de entusiasmo, de ânimo.

A responsabilidade do empregador é objetiva pelos danos causados aos empregados, em virtude do dever constitucional de redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

**18) O que fazer quando o  
funcionário não usa os EPIs?**



- REGISTRAR TUDO, desde a entrega do EPI, a frequência da troca, o registro de qualidade, os treinamentos;
- FISCALIZAR e DOCUMENTAR os resultados, periodicamente;
- Manter POLÍTICAS INTERNAS bem definidas (REGULAMENTO INTERNO, prevendo inclusive sanções);
- APLICAR as sanções do RI, observando a gradação - de acordo com a lesividade e das consequências que a não utilização do EPI pode trazer para o próprio trabalhador e colegas.

**19) É seguro fazer a rescisão do contrato de trabalho por acordo?**



Sim, é seguro. Mas atenção:

- Cada parte deve ser representada por advogado;
- importante que o trabalhador solicite por escrito a realização da rescisão nessa modalidade;
- o trabalhador deve estar esclarecido que não vai receber o seguro desemprego, vai movimentar 80% do saldo do FGTS, o aviso prévio será por metade e a multa do FGTS também (20%);
- as demais verbas são integrais.

**20) O trabalhador pode se recusar a tomar a vacina contra Covid-19?**

A vacinação contra a COVID-19 é obrigatória no Brasil. O Ministério Público do Trabalho (MPT) inclusive orienta que, caso o EMPREGADO SE RECUSE A FAZER A VACINA, o mesmo pode ser DESPEDIDO POR JUSTA CAUSA.

**21) Com a LGPD, posso  
manter as câmeras de  
segurança na empresa?**



Sim, mas lembre-se:

- todos os filmados devem ser informados sobre o monitoramento constante (ciência da filmagem) e a finalidade legal para essa coleta;
- a imagem deve respeitar sua finalidade, não podendo ter uso diverso;
- as empresas devem manter normas internas acerca da realização das filmagens;
- as câmeras devem ser colocadas em locais com bom ângulo de visão e não íntimos (em banheiros ou refeitórios não, por exemplo);
- não focar pessoas específicas;
- disponibilizar os registros somente às autoridades e pessoal responsável, se necessário.

**22) O sócio que se retirou da sociedade responde pelas ações trabalhistas?**

O sócio retirante responde pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato na Junta Comercial.

O sócio retirante responde de forma subsidiária, caso a empresa e os sócios atuais não paguem a dívida e não tenham bens suficientes para suportar a execução.

Se ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato, o sócio retirante responderá solidariamente com os demais.

**23) Posso ser intimado  
por Oficial de Justiça  
pelo WhatsApp?**



Os Tribunais Trabalhistas (TRTs ) e Tribunais de Justiça Estaduais criaram regulamentações para tratar do tema, autorizando e ampliando o uso do aplicativo. Isso já existia antes da pandemia, como método subsidiário.

Atualmente, em virtude da pandemia, as intimações têm sido realizadas com maior frequência de forma virtual (por e-mail e pelo WhatsApp). A validade do ato depende do recebimento da mensagem.

O CNJ considera válida a intimação processual pelo WhatsApp, fundamentando-se na garantia da celeridade e da eficiência dos processos, aliada à necessidade de distanciamento decorrente da Covid-19.



**GILCELERNER**  
assessoria jurídica

OAB/RS 46.121

Qualquer dúvida, estamos à disposição  
pelo e-mail:

[gilcelerneradvogada@gmail.com](mailto:gilcelerneradvogada@gmail.com) e

**Fone/Whats: (54) 99710-4004**