

Entenda a importância do *compliance* na interação com sindicatos e entidades de classe

Sindicatos e entidades de classe e a legislação anticorrupção

Lei Anticorrupção

A Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção) não define o conceito de Agente Público brasileiro, mas tão somente o conceito de Agente Público estrangeiro. Tal definição, contudo, **não abrange sindicatos e entidades de classe.**

Mesmo que não abrangidos pelo conceito de “Agente Público”, sindicatos devem ser tratados como potenciais terceiros intermediários devido à sua proximidade com a administração pública - a prática de ilícitos por terceiros em nome ou benefício da pessoa jurídica pode ensejar sua responsabilização objetiva, e a aplicação de sanções que variam de **multa de 0,1% a 20% do faturamento bruto à dissolução compulsória.**

Lei de Improbidade Administrativa

Desde a extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical pela reforma trabalhista de 2017, **perdeu sentido a interpretação de que sindicatos seriam entidades privadas custeadas pelo erário, e com isso potenciais vítimas de atos ímprobos.**

Contudo, apesar de não serem considerados agentes públicos ou entidades da administração pública pela Lei nº 8.429/1992 (Lei de Improbidade Administrativa), sindicatos e seus dirigentes **podem ser responsabilizados com base nesta lei caso concorram para a prática de atos ímprobos.**

Corrupção privada



O oferecimento direto ou indireto de vantagens indevidas a dirigentes sindicais pode ser considerado **corrupção privada, além de acarretar a nulidade das negociações coletivas.**



Embora não seja criminalizada no Brasil, a corrupção **privada é conduta antiética** e costuma ser vedada em códigos de ética e demais normas internas de pessoas jurídicas de direito privado. Ademais, **pode envolver a prática de outros ilícitos**, em potencial violação a leis penais brasileiras, leis estrangeiras e convenções internacionais.

Potenciais ilícitos associados à corrupção privada envolvendo sindicatos



Fraude



Estelionato



Crimes tributários



Ilícitos concorrenciais

Boas práticas no relacionamento com sindicatos

Embora o relacionamento com sindicatos e seus dirigentes não seja equiparável àquele com agentes públicos, recomendamos a adoção de medidas preventivas similares

Utilização de **canais oficiais** para agendamento de reuniões, que deverão ser registradas e contar com a participação de mais de um colaborador.

Caso se faça necessário algum repasse a entidades sindicais, garantir a **adequada contabilização** e que o propósito é lícito e claramente indicado.

Comunicar prontamente à área de Compliance ou equivalente caso solicitações de vantagens indevidas sejam feitas por dirigentes sindicais a colaboradores.

Oferecer **treinamentos específicos** a colaboradores responsáveis pelo relacionamento sindical e negociações coletivas.

Assessoria Mattos Filho

Como podemos ajudá-lo?



Elaboração e condução de **treinamentos** para colaboradores e alta administração.



Assessoria em **negociações sindicais**, com o desenvolvimento de estratégias e a elaboração ou revisão de acordos coletivos de trabalho.



Avaliação das práticas adotadas por clientes para **verificar a conformidade com as leis, regulamentos e políticas internas**, bem como assessoria no **desenvolvimento de procedimentos de integridade.**



Atuação em esfera pré-contenciosa, tanto em **mediações quanto em negociações de matérias individuais ou coletivas**, com empregados, sindicatos ou com o Ministério Público do Trabalho.