

Compliance sob a ótica trabalhista

Cláudio Sullivan da Silva Ferreira¹

Cristiane Feldmann Dutra²

Resumo: O presente trabalho busca analisar a importância do Compliance como ferramenta de mitigação de risco e redução de processos trabalhistas nas organizações. Além de ser uma ferramenta que permitirá agregar maior valor para as empresas, o surgimento da prática de Compliance busca combater a corrupção, analisando a corrupção não apenas como um ato ilícito, mas podendo ser considerada como uma ruptura de regras, normas e condutas. Ao implementar o Compliance, seu principal foco está em garantir o cumprimento das normas legais pela organização, sendo seu conceito pautado sob aspectos éticos, morais, de honestidade e de transparência dentro e fora das organizações, vinculados ao cumprimento de tais normas. Por se tratar de uma ferramenta multidisciplinar, pode ser aplicada a qualquer área da empresa, e no que se refere à esfera trabalhista, são várias as suas aplicabilidades, visto que se concentra além do cumprimento das normas, mas também para questões relacionadas a relação interpessoal entre funcionários, normas de saúde e segurança, terceirização de serviço, contratação e demissão de funcionários, criação de padrões de conduta e ética, entre outros. Dessa forma, as organizações precisam entender que o Compliance é mais que um investimento, mas também, uma ferramenta que visa alterar a própria cultura organizacional, que estará focada em ser uma empresa mais ética e social, realizando cada vez mais as coisas da forma correta. Tal mudança impactará toda a organização e fará com que tais práticas moldem o comportamento das pessoas que nela trabalham, tornando-se uma ferramenta cada vez mais integrada na rotina das empresas. Sendo assim, observa-se que as organizações têm investido cada vez mais em ESG (Environmental, Social and Corporate Governance, podendo ser traduzido como Ambiental, Social e Governança), que são ferramentas que auxiliam na construção do desenvolvimento sustentável e de responsabilidade social dentro e fora do ambiente corporativo. Nota-se um aumento na busca por empresas que se preocupam em inserir na sua cultura organizacional, práticas de preservação ao meio ambiente, atividades sociais e de governança, sendo que para o sucesso de tais práticas é necessário a materialização de normas internas. Dessa forma o Compliance além de buscar promover ambiente saudável e garantir os direitos de seus colaboradores, busca também proteger os valores e a reputação da empresa, sendo que sua inércia poderá causar prejuízos à sua imagem, criar maior passivo trabalhista, bem como reduzir a produtividade dos funcionários e aumentar o número de fiscalizações dentro das organizações. Por fim, ainda que o

¹ Estudante do Curso de Direito do Centro Universitário Cesuca. E-mail: claudiosullivan@gmail.com

² Docente do Curso de Direito do Centro Universitário Cesuca. Doutora Educação, Gestão e Políticas públicas. Mestra em Direitos Humanos. E-mail: cristiane.dutra@cesuca.edu.br

presente trabalho esteja em desenvolvimento, já é possível concluir por meio da pesquisas realizadas até o momento sobre o tema, que o Compliance é uma ferramenta que busca evitar sérios problemas para as organizações, reduzir riscos trabalhista, promover um ambiente de trabalho mais satisfatório, melhorar a prestação de serviço e a qualidade dos produtos, além de criar uma cultura que visa o cumprimento de regras e normas de modo a impactar significativamente tanto na saúde da empresa, quanto de seus funcionários, elevando o nível de transparência na corporação bem como o nível de maturidade da governança corporativa.

Palavras-chave: Compliance; Risco trabalhista; Direito do trabalho.