

A IMPORTÂNCIA DO COMPLIANCE TRABALHISTA PARA AS EMPRESAS

RIBEIRO, W.R¹; CARRERO, F.C²

Palavras-chaves: *Compliance* trabalhista. Leis trabalhistas. Princípios constitucionais e trabalhistas.

INTRODUÇÃO

Atualmente o Brasil é campeão em ações trabalhistas, onde empresas e trabalhadores convivem em um cenário de enfrentamento. Logo, significa que, as ideias tanto de empregadores como de trabalhadores vivem em contradição. Com o intuito de minimizar incidentes no ambiente de trabalho, surge então, a *compliance* trabalhista, esta por sua vez, tem como objetivo fazer com que empregadores e empregados se mantenham em conformidade com as normas e leis trabalhistas. O presente estudo tem por objetivo demonstrar que as empresas que se adequam as normas legais do *compliance* trabalhista além de evitarem processos trabalhistas e acidentes acabam criando um ambiente mais atrativo e satisfatório para seus colaboradores. Evitando assim possíveis prejuízos financeiros e centenas de processos na judiciais.

OBJETIVO

Provar que, com à utilização da *compliance* trabalhista nas empresas, com foco nos elementos trabalhistas, pode trazer inúmeros benefícios para a empresa.

MÉTODO

¹ Acadêmico do Curso de Bacharelado em Direito da Faculdade de Apucarana – FAP. E-mail: wellingtonrribeiro@hotmail.com

² Professora do curso de Bacharelado em Direito da Faculdade de Apucarana – FAP. Mestre em Direitos da Personalidade pelo Centro de Ensino Superior de Maringá. Especialista em Direito Empresarial pela Universidade Estadual de Londrina. E-mail: proffabiolacarrero@gmail.com

Adotar-se-á metodologia bibliográfica exploratória, e doutrinária de artigos de lei.

A pesquisa bibliografia é baseada em fontes disponíveis, como documentos impressos, artigos científicos, livros, dissertações e periódicos. É utilizada para constituir o corpus da pesquisa, que inicia-se desde a escolha do tema, passando pela fase de definição da questão central da pesquisa, dos objetivos, formulações de hipóteses, seguindo para a fundamentação, e, por último a elaboração do relatório final. (FONTELLES, *et al.* 2009; LAKATOS, 2021).

RESULTADOS ESPERADOS

Sempre que falamos de um sistema de gestão de *compliance* eficaz, devemos mencionar o comprometimento da alta direção da empresa quanto ao processo de integridade nas relações comerciais, sejam elas públicas ou privadas. Afinal, os programas de integridade mencionados recentemente devem ser a base para criarmos uma cultura organizacional em que funcionários, colaboradores e terceiros respeitem o comportamento ético da empresa (ASSI, 2018).

Não adianta implementar um programa de *compliance* sem o apoio da alta administração, principalmente porque o exemplo deve vir de cima.

Toda empresa deve se nortear pelos valores éticos, valores fundamentais, e as políticas que devem ser seguidas (ASSI, 2018).

O programa de *compliance* pode trazer grandes benefícios para a empresa como à atratividade por credibilidade: a adoção do programa de *compliance* faz a diferença no mercado pois mostra que, seu principal objetivo é zelar pela reputação e o bom desempenho da empresa conferindo-lhe maior credibilidade e confiança. Assim, isso leva à participação de sócios e colaboradores que compartilham desta política e previnem o seu insucesso ou abuso (SEVERINO, 2019).

Maior satisfação dos colaboradores e produtividade: o programa de integridade gera um efeito benéfico em todo o processo industrial, transformando-a em um ambiente mais atraente para os trabalhadores. Uma empresa que segue a legislação é muito mais atraente a um colaborador do que aquela que não cumpre normas (SEVERINO, 2019).

Como resultado o nível de estresse reduz e aumenta o ânimo dos colaboradores para desempenhar suas atividades na empresa, evitando assim, desligamentos rotineiros, aumentando a qualidade e a produção dos produtos e serviços (SEVERINO, 2019).

Prevenção de riscos e passivo trabalhista: ao analisar as ações trabalhistas é possível averiguar que a maior parte poderia ser rejeitada por meio de comportamentos preventivos, pois grande parte das reclamações ocorrem por inobservância da legislação trabalhista ou de assuntos relacionados a danos morais causados por atos inapropriados causados pelos superiores, como o assédio moral. Com a implantação do programa de *compliance* a empresa consegue diminuir consideravelmente os conflitos com os trabalhadores evitando ações trabalhistas, multas e gastos com advogados (SEVERINO, 2019).

Dessa forma, podemos afirmar que o *compliance* é uma ferramenta da atualidade responsável por desenvolver código de ética e condutas dentro da empresa ou instituição, com o objetivo de diminuir riscos ao colaborador fazendo com que, ali ele tenha um ambiente saudável e satisfatório a saúde tanto física como psíquica, evitando assim possíveis atos de assédio moral por parte dos seus superiores (COELHO, 2020).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A ética está presente em todo nosso ordenamento jurídico e não deve ser diferente nas empresas que querem andar em conformidade ou adquirir um programa de *compliance*, para isso as empresas deverão além de cumprir as normas da legislação deverão criar seus próprios métodos, baseando-se na ética e na legislação.

As empresas que adquirem o método da *compliance* trabalhista passam a evitar ações judiciais e prejuízos financeiros por conta de multas, a sua credibilidade aumenta no mercado, fazendo com que aumente o número de clientes e diminua a rotatividade de seus funcionários. Com isso a produção aumenta e as doenças relacionadas ao ambiente trabalhista diminuem ou acabam, como é o caso do assédio moral muito hoje cometido dentro das empresas.

Diante disso, a *compliance* tem por objetivo a dignidade da pessoa humana como sujeito de valor, busca construir um ambiente satisfatório e saudável para o trabalhador baseando-se em princípios éticos e morais evitando possíveis problemas judiciais para a empresa e empregador.

REFERÊNCIAS

ASSI, Marcos. **Compliance: como implementar**, 1ª edição. Disponível em: Minha Biblioteca, Editora Trevisan, 2018. Acesso em: 04/10/2022.

COELHO, Nicolas Gabriel. **Prática do mobbing no trabalho: possibilidade do compliance trabalhista no combate ao assédio moral no ambiente de trabalho**. Disponível em:

<https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/15533/1/Monografia%20Nicolas%20Gabriel%20Coelho.pdf>. Acesso em: 04/10/2022.

FONTELLES, Mauro José. *et al.* **Metodologia da Pesquisa científica: Diretrizes para a elaboração de um protocolo de pesquisa**. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/150/o/Anexo_C8_NONAME.pdf. Acesso em: 04/10/2022.

LAKATOS, Eva M. **Metodologia do Trabalho Científico**. Disponível em: Minha Biblioteca, (9th edição). Grupo GEN, 2021. 04/10/2022.

SEVERINO, Dandara Benedett. **O COMPLIANCE TRABALHISTA E SUA APLICAÇÃO NA ESFERA EMPRESARIAL**. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/6101>. Acesso em: 04/10/2022.