

Por Alexandre Tarciso Tavares (\*)

A complexidade e a multiplicação das questões trabalhistas, frente ao cenário empresarial, tornam evidente a necessidade de gerir a área de recursos humanos de forma estratégica e eficiente.

Hoje, nota-se maior vigilância e clara tendência de adoção de práticas corporativas pautadas na ética, na observância da legislação trabalhista e principalmente de melhoria no processo de gestão de pessoas.

Boa parte dos conflitos nasce do desconhecimento, de falhas na aplicação da lei, de problemas de relacionamentos e da inabilidade no trato de subordinados, gerando litígios e indenizações por danos morais. Também surgem dúvidas sobre como aplicar justa causa por ato corrupto de empregado. A LAC [nº 12.846/2013](#) estabelece detalhes para prevenção de atos de fraude, mas a empresa pode ser responsabilizada mesmo sem ter conhecimento do ato.

É imprescindível uma forte política de ética nas relações de trabalho e cumprimento da legislação. Um programa eficaz de Compliance Empresarial, aperfeiçoado às melhores práticas de gestão de pessoas, eleva a satisfação e a confiança do empregado. Contudo, a mera existência de um código de conduta ética não garante o sucesso efetivo do programa de Compliance Empresarial.

É indispensável que o CEO esteja envolvido e que o gestor interno tenha linha direta para desenvolver essa cultura, revisando e acompanhando a coerência entre as disposições do código e as práticas adotadas.

Havendo conduta incompatível, é imprescindível que seja feita apuração dos fatos com cuidado, evitando-se injustiças. Entretanto, comprovada a procedência da denúncia, as providências devem ser adotadas imediatamente sem a exposição dos envolvidos, mas dando publicidade da ocorrência e das punições. Sendo transparente, a empresa garante a confiança dos empregados e a credibilidade.

(\*) Sócio da [Pactum Consultoria Empresarial](#) e coordenador da Consultoria Trabalhista.

**Fonte:** [Jornal do Comércio](#), em 06.10.2014.