

Por Débora Lins Cattoni (*)

Estabelecer uma política de compliance é uma forma de estar à frente das suas concorrentes



Sem dúvida, o Brasil vem realizando avanços históricos em direção à quebra do paradigma do famoso “jeitinho brasileiro” e do fim da tolerância com a tão impregnada mania de “levar vantagem em tudo”, presentes no dia-a-dia.

A mudança no comportamento da justiça, que tem se tornado mais rigorosa e eficiente, aponta de forma irreversível, embora mais lenta do que gostaríamos, para o fim da impunidade. Mais recentemente, a condução das investigações e julgamentos da operação “Lava Jato” confirma que é possível haver muito mais agilidade e rigor nos julgamentos, principalmente dos casos de corrupção, improbidade administrativa e enriquecimento ilícito as custas do erário público.

Essa evolução, por enquanto, acontece bem mais por imposição da nova realidade do mundo globalizado, em que a transparência e o cumprimento das leis, normas, regras e acordos se afirmam como valores universais, do que a uma efetiva mudança cultural, a qual acontece de forma lenta e gradual.

No mesmo contexto, temos o fato de que hoje, nem as elites empresariais e políticas, nem os governos conseguem mais ter controle sobre as informações e deformações que os seus atos produzem junto à opinião pública.

É fato que a [**Lei 12.846, de 1º de agosto de 2013**](#) tem fortalecido a necessidade de “estar em compliance”. Assim, a tomada da decisão, bem como a preparação e a capacidade das empresas e organizações para estar ou não em compliance tem atingido diretamente a reputação e a credibilidade das empresas, impactando, também, de forma considerável, em seus cofres; circunstâncias estas que podem comprometer as suas atividades, colocando em risco os negócios. Segundo pesquisa feita pela consultoria de gestão de risco ICTS: 46,9% das empresas brasileiras assumem que não têm preparo quanto à Lei Anticorrupção.

A missão de implantar o compliance é árdua, a começar pelo desconhecimento da função por muitos. Embora tenhamos presenciado muitas organizações avançadas no tema, inclusive por incluir em seu quadro o cargo de compliance officer, o fato é que a maioria ainda caminha a passos lentos.

Compliance trabalhista

Com o crescente número de empresas vítimas de altas condenações em decorrência da inaplicabilidade ou inexistência do código de ética e conduta, investir na política de “compliance” trabalhista é mitigar os riscos da empresa, garantindo maior controle da operação.

Mesmo quando os atos forem cometidos exclusivamente por empregados, a empresa é corresponsável. No atual cenário financeiro, somado às crescentes condenações judiciais, reavaliar o comportamento dos funcionários e parceiros torna-se imprescindível.

No âmbito trabalhista, a política de “compliance” trabalhista abrange dentre outros: as condutas discriminatórias; o assédio moral; corrupção; as condutas antissindicais; e relação entre gestores, colaboradores e prestadores de serviços.

Dada à responsabilidade civil e administrativa, as empresas precisam adotar práticas pautadas na ética e na gestão de pessoas, bem como na avaliação de contratos de trabalho e prestação de serviços, sob pena de responder por condenações na justiça do trabalho, além de implicações civis e administrativas, sob a ótica da lei 12.846/13.

Com o advento da lei, empresas têm buscado cada vez mais proteção por meio dos programas de compliance que mitigam os riscos trabalhistas.

Dentre os tratamentos, enumeramos alguns deles: mapeamento e política contra os ofensores; implementação e/ou revisão dos códigos de ética e postura; disseminação interna do código de ética e conduta; análise de contratos de trabalho e de prestação de serviços; criação de canais de denúncias/ouvidoria; e implementação de rotinas.

Na prática, por motivo alheio ao esperado pelas empresas, muitas organizações ficam expostas ao risco de não estarem em compliance.

Dentre eles:

- Ter vedado o acesso a incentivos fiscais, doações e subvenções;
- Interdição, suspensão ou dissolução da pessoa jurídica;
- Estar sujeito a bloqueio e confisco dos bens relacionados ao ato;
- Aplicação de multa de até 20% de seu faturamento bruto;
- Responsabilidade cumulativa ou isoladamente, de forma administrativa e civil;
- Alta condenação na justiça do trabalho;
- Baixa produtividade decorrente do ambiente de trabalho contaminado; e
- Exposição da empresa.

E A VELHA MÁXIMA: “O CRIME NAO COMPENSA”.

O risco de não “estar em compliance” leva a perdas de ordem financeira e moral, advindas da falta de aplicabilidade da lei e de regulamentos, bem como do descumprimento ou inexistência do código de ética e conduta.

Entender o negócio nunca foi o suficiente, portanto, decisivo é implementar seus controles, e assim tornar completa e segura sua operação.

É sabido e comprovado que, no mundo global, estar em compliance é vantagem competitiva, é segurança de mercado, já que contribui para a solidez dos negócios.

Temos o exemplo de muitas empresas com gestão moderna e visionária, que há tempos evoluíram e perceberam que estabelecer uma política de compliance é uma forma de estar à frente das suas concorrentes. Além disso, constata-se que diretores e colaboradores encontram na convivência profissional da prática da compliance, fator de motivação e engajamento para uma produtividade e desempenho cada vez melhor, o que contribui, em última instância, para a retenção de talentos na empresa.

(*) **Débora Lins Cattoni** é sócia fundadora do [Lins Cattoni Advogados](#). Especialista em Direito do

Trabalho, Expert em Compliance Trabalhista, Consultora e Mediadoras de Conflitos Trabalhistas, Membro da Aliança Internacional Aro Group, Coordenadora Nordeste da CIDB – Consultores Independentes do Brasil.

Fonte: [Migalhas](#), em 10.12.2015.