

Bancário, bancária, não ceda às pressões e às tentações: entre a meta e a conformidade, fiquem com a conformidade

Muito se fala atualmente em *compliance*. Você sabe o que significa? Qual a relação dela com o atingimento de metas?

Vamos lá!

Compliance vem do verbo em inglês *to comply*, que significa estar em conformidade com determinado conjunto de regras e é utilizado pelas organizações privadas como “política de boa governança corporativa”.

De forma resumida, significa agir de acordo com as leis, padrões éticos, regulamentos internos e externos, realizado por meio de ações que garantam relações éticas e transparentes entre consumidores, empregados, organizações e poder público.

O *compliance* é um instrumento de prevenção de riscos e fraudes internas, utilizado como guia comportamental na tentativa de evitar custos e desgaste da imagem perante os consumidores, poder público e terceiros.

Consequências do trabalho inconforme

Ao elaborar um normativo interno com os valores da empresa e as regras a serem cumpridas pelos trabalhadores, o descumprimento pode gerar o desligamento por justo motivo (improbidade) em conformidade ao art. 482 da CLT, além de responsabilidade cível e criminal a depender do ato faltoso.

Ambiguidades e contradições entre metas e *compliance*

Ao mesmo tempo em que a empresa estabelece as regras de *compliance* de estrito cumprimento pelos trabalhadores, também estabelece metas de vendas de produtos, de difícil alcance, para serem cumpridas.

A pressão gerada para o alcance das metas impostas não deve gerar dúvida ao trabalhador quanto à conduta ética baseada no instrumento de *compliance*.

O empregador também pode descumprir o próprio *compliance*, abusando na cobrança quanto ao cumprimento das metas comerciais e incorrendo na prática do denominado assédio organizacional.

Também conhecido como gerenciamento por estresse, o assédio organizacional ocorre quando a empresa tolera ou incentiva atos de assédio, criando e utilizando práticas reiteradas de humilhações e controles desumanos na gestão e na operacionalização das atividades, com a finalidade de aumento da produtividade e do lucro.

São exemplos de assédio organizacional:

- Definição de metas impossíveis de serem alcançadas;

- Controle de uso de banheiro;
- *Ranking* de metas, com destaques para aqueles que não alcançam as metas definidas.

Nessa situação, o bancário ou a bancária deve denunciar a prática abusiva no sindicato, podendo fazer a denúncia até mesmo de forma anônima.

É importante que o bancário e a bancária não cedam às pressões e às tentações. Entre a meta e a conformidade estabelecida, fiquem com a conformidade!

Referências

<http://revistajuridica.esa.oabpr.org.br/wp-content/uploads/2020/04/revista-esa-11-cap-09.pdf>

<https://lbs.adv.br/noticia/cartilha-enfrentamento-ao-assedio-moral-assedio-sexual-e-discriminacao-no-trabalho-bancario/>

Campinas, 12 de julho de 2022.

Luciana Lucena Baptista Barreto

Antonio Fernando Megale Lopes

Sócios da LBS Advogados