

José Malonde¹

Malonde07@gmail.com

Phone number: +244 941000864

Whatsapp: 990191882.

Member of ACGC (African Corporate and Government Counsel Forum).



ARTIGO DE OPINIÃO: É ESSENCIAL QUE AS EMPRESAS TENHAM UMA EXTENSA ÁREA DE COMPLIANCE DE RECURSOS HUMANOS OU COMPLIANCE LABORAL

RESUMO:

O Compliance Laboral surge como uma medida importante na transparência de actos bem como na prevenção de conflitos assentes na ética e na responsabilidade social corporativa, afinal, nem sempre o maior lucro é o financeiro, mas o reputacional e nem sempre se deve partir pela resolução dum problema, que se poderia ter evitado, via ataque ao efeito ou consequência mas na prudência da prevenção.

Neste artigo de opinião, exploramos a importância do Compliance Laboral no Departamento de Gestão de Recursos Humanos, como medida para acautelar riscos que maculam a reputação, beliscam saúde financeira e a integridade dos sujeitos da relação jurídico-laboral.

“Embora geralmente associado à atividade bancária e aos mercados financeiros, o compliance é um conceito presente na generalidade das atividades económicas, não sendo exclusivo destas. Diversas indústrias necessitam de meios adequados para garantirem o cumprimento das normas, tanto as que decorrem da própria lei, como das normas internas de uma estrutura empresarial.” *Sinopse, Manual Teórico-Prático de Compliance, André Alfar Rodrigues.*

Palavras-chave:

Compliance laboral, transparência de actos, ética e responsabilidade social, integridade na relação jurídico-laboral, riscos, mitigação, sector de RH.

¹ Legal Technician | Legal operations professional in the Corporate Legal Department.

NOTAS PRÉVIAS

Celebra-se todos os dias o dia das empresas: Sim, todos os dias. “O sistema existe para elas, para protegê-las e esmagar o trabalhador.” JB. “Faz isso recrutando na classe trabalhadora Jovens inteligentes como você para servi-las de modo devotado.” Mas esse paradigma precisa efectivamente ser mudado. Parece-nos comum que as empresas, quer de média, grande e pequeno porte, na sua maioria, preferem litígio na relação jurídico-laboral, prejudicando a imagem e a saúde financeira da empresa à conformidade normativa no sector de gestão de pessoas. Há, neste diapasão, raras empresas comprometidas com a ética e com a responsabilidade social, factores cruciais na retenção de talentos.

DESENVOLVIMENTO

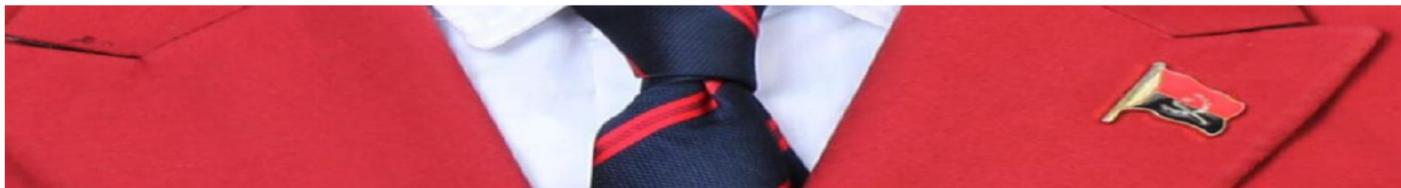
Um novo paradigma a limitar os efeitos negativos da falta de conformidade nos processos diários da gestão de recursos humanos envolve criação dum programa de gestão que olha para o compliance laboral como bússola e força para de forma tendencial mudar o curso dos processos de gestão sensíveis à relação empregatícia, como garantia do equilíbrio entre os sujeitos, as finanças empresarial a reputação no mercado e a atração e retenção de talentos: valores fundamentais à subsistência da empresa.

Para nós, mitigar riscos no investimento em RH também envolve entender a importância do Compliance aplicado, Compliance Trabalhista, esta área especificamente trata diretamente da conformidade regulatória dos atos e processos de RH, evitando acções processuais desnecessárias para além, como referenciamos, de garantir um equilíbrio na relação jurídico-laboral e no clima empresarial, resguardando a saúde financeira e a reputação. Faz-se necessário o casamento entre o sector de RH e o sector Jurídico por via da criação da área de contencioso laboral.

O sector de compliance trabalhista permite, entre outros, monitorar a qualidade da implementação de acções preventivas de conflitos, identificar e controlar situações de risco ocupacional, análise de problemas relacionados ao trabalho, minimizar acções contra a empresa, mobilizando os sujeitos da relação jurídico-laboral, realização de audiências trabalhistas (Mediação e negociação), zelar pela observação e aplicação da legislação laboral, fundiária e de segurança, bem como garantir boas práticas no trabalho. Além disso, ênfase a importância de se promover um ambiente de trabalho seguro, essa perspicácia jurídica demonstra a capacidade de liderança não apenas em termos de relações interpessoais, mas também em conformidade com as regulamentações legais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por fim, um bom investimento desta natureza, para além da salvaguarda da saúde financeira da empresa, permite evitar riscos reputacionais graves a nível do mercado e a forma como os colaboradores olham para os processos diários da gestão o que influencia no clima organizacional e na satisfação de todos os intervenientes da empresa, principalmente do trabalhador que é o “ponto de partida e chegada.” da massa empresarial. Tendo em vista a perspicácia Jurídica, uma forte compreensão do direito do trabalho é uma pedra angular de relações de trabalho eficazes, pois, um trabalhador feliz aumenta seu desempenho.



José Malonde¹

Malonde07@gmail.com

Phone number: +244 941000864

Whatsapp: 990191882.

Member of ACGC (African Corporate and Government Counsel Forum).



OPINION ARTICLE: IT IS ESSENTIAL FOR COMPANIES TO HAVE AN EXTENSIVE HUMAN RESOURCES COMPLIANCE AREA

We celebrate every day the day of companies: Yes, "Every day. The system is there for them, to protect them and to crush the worker." JB. It does this by recruiting intelligent young people like you from the working class to serve them devotedly. Adapted. But this paradigm does need to be changed. Well, it seems common to us that companies in Angola, whether medium, large and small, for the most part, prefer litigation in the legal-labor relationship, harming the image and financial health from the company to regulatory compliance in the people management sector. There are, in this context, few companies committed to ethics and social responsibility, crucial factors in talent retention. A new paradigm to limit the negative effects of non-compliance in the daily processes of human resources management involves the creation of a management program that looks at labor compliance as a compass and strength that in a way that tends to change the course of management processes sensitive to the employment relationship, as a guarantee of balance between the subjects, business finance, reputation in the market and the attraction and retention of talent: fundamental values for the company's subsistence. It is necessary to marry the HR sector and the Legal sector through the creation of the labour litigation area. Now, mitigating risks in investing in HR also involves understanding the importance of applied Compliance, Labor Compliance, this area specifically deals directly with the regulatory compliance of HR acts and processes, avoiding unnecessary procedural actions in addition, as we have mentioned, to ensuring a balance in the labor and business legal relationship and safeguarding the company's financial health. The labor compliance sector allows, among others: - Monitor the quality of the implementation of conflict prevention actions - Identify and control situations of occupational risk - Analysis of work-related problems - Minimize actions against the company, mobilizing the subjects of the legal-labor relationship. Conducting labor hearings (Mediation and negotiation), Observing and applying labor, land and safety legislation, Ensuring good practices at work. Finally, a good investment of this nature, in addition to safeguarding the company's financial health, allows to avoid serious reputational risks at the market level and the way employees look at the daily management processes, this influences the organizational climate and the satisfaction of all the company's stakeholders, especially the worker who is the "starting and ending point" of the business mass.

¹ Legal Technician | Legal operations professional in the Corporate Legal Department.