

IV ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO, GOVERNANÇA E NOVAS TECNOLOGIAS I

JOSÉ RENATO GAZIERO CELLA

AIRES JOSE ROVER

ALEXANDRE MORAIS DA ROSA

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinará Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigner Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

D597

Direito, governança e novas tecnologias I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Aires Jose Rover; Alexandre Moraes da Rosa; José Renato Gaziero Cella – Florianópolis: CONPEDI, 2021.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-406-8

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Constitucionalismo, desenvolvimento, sustentabilidade e smart cities.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito. 3. Governança. IV Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2021 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



IV ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO, GOVERNANÇA E NOVAS TECNOLOGIAS I

Apresentação

No IV Encontro Virtual do CONPEDI, realizado de 09 a 13 de novembro de 2021, o grupo de trabalho “Direito, Governança e Novas Tecnologias I”, que teve lugar na manhã de 09 de novembro de 2021, destacou-se no evento não apenas pela qualidade dos trabalhos apresentados, mas pelos autores dos artigos, que são professores pesquisadores acompanhados de seus alunos pós-graduandos e um graduando. Foram apresentados 24 artigos objeto de um intenso debate presidido pelos coordenadores e acompanhado pela participação instigante do público presente na sala virtual.

Esse fato demonstra a inquietude que os temas debatidos despertam na seara jurídica. Cientes desse fato, os programas de pós-graduação em direito empreendem um diálogo que suscita a interdisciplinaridade na pesquisa e se propõe a enfrentar os desafios que as novas tecnologias impõem ao direito. Para apresentar e discutir os trabalhos produzidos sob essa perspectiva, os coordenadores do grupo de trabalho dividiram os artigos em cinco blocos, quais sejam a) inteligência artificial; b) mídias sociais; c) tratamento de dados pessoais; d) governança, sociedade e poder judiciário; e e) mundo do trabalho e novas tecnologias.

A inteligência artificial foi objeto do primeiro bloco de trabalhos, com as exposições e debates sobre os seguintes artigos: 1. A inteligência artificial nos tribunais brasileiros, de Danilo Serafim e Julio Cesar Franceschet; 2. A responsabilidade penal por fatos típicos derivados de sistemas de inteligência artificial: uma análise a partir da teoria da ação significativa, de Airto Chaves Junior e Bruno Berzagui; 3. Inteligência artificial (ia) e responsabilidade civil: desafios e propostas em matéria da responsabilização por danos provenientes de ações de sistemas inteligentes, de Erika Araújo de Castro, Danilo Rinaldi dos Santos Jr. e Clarindo Ferreira Araújo Filho; 4. O algoritmo da fraternidade: entre os excessos da política e os déficits da democracia, de Francisco Gerlandio Gomes Dos Santos e Carlos Augusto Alcântara Machado; 5. Protagonismo tecnológico sem delay democrático: inteligência artificial e a administração pública digital, de Bárbara Nathaly Prince Rodrigues Reis Soares e Ubirajara Coelho Neto; e 6. “Justiça artificial”: uma análise acerca da proficuidade da inteligência artificial no judiciário brasileiro, de Stéphaney Cindy Costa Baptistelli.

As mídias sociais foram o pano de fundo do segundo bloco de artigos apresentados, em que os problemas decorrentes de sua utilização foram apresentados e debatidos a partir dos

seguintes trabalhos: 1. A importância da regulamentação de mídias sociais em estados democráticos: uma análise de direito comparado entre o projeto de lei nº 2630/2020 e a legislação portuguesa, de Lucas Nogueira Holanda e Felipe Coelho Teixeira; 2. Fake news e (des)informação: a democracia em risco por um clique, de José Araújo de Pontes Neto; 3. A Liberdade de expressão e o papel das big techs, de Mariana Mostagi Aranda e Zulmar Antonio Fachin; e 4. Governança digital, regulação de plataformas e moderação de conteúdo, de Leonel Severo Rocha e Ariel Augusto Lira de Moura.

As discussões acerca do tratamento de dados pessoais congregaram as apresentações dos seguintes trabalhos: 1. Federal trade commission como standard transnacional de proteção de dados de crianças no brasil, de Ana Luiza Colzani; 2. Proteção de dados pessoais e práticas esg: compliance como ferramenta de concretização de direitos fundamentais, de Núbia Franco de Oliveira e Samuel Rodrigues de Oliveira; e 3. Tecnologias de reconhecimento facial no transporte público: uma análise do decreto 13.171/2018 de juiz de fora (mg), de Samuel Rodrigues de Oliveira e Núbia Franco de Oliveira.

Os temas de governança, sociedade e poder judiciário foram objeto de discussão dos seguintes artigos: 1. A estatística aplicada ao direito, de Carlos Alberto Rohrmann, Ivan Ludovice Cunha e Sara Lacerda de Brito; 2. Aprimoramento tecnológico no sistema de justiça brasileiro na sociedade da informação, de Devanildo de Amorim Souza, Luis Delcides R. Silva e Ana Elizabeth Lapa Wanderley Cavalcanti; 3. Comunicação institucional do poder judiciário: reflexões sobre a normatização da presença de tribunais e juízes nas redes sociais pelo conselho nacional de justiça, de Ítala Colnaghi Bonassini Schmidt, Marcela Santana Lobo e Rosimeire Ventura Leite; 4. Do valor jurídico dos contratos eletrônicos sob uma perspectiva tecnológica, de Eduardo Augusto do Rosário Contani e Murilo Teixeira Rainho; 5. Sociedade contemporânea: empresas virtuais e as perspectivas da função social da empresa, de Stéphaney Cindy Costa Baptistelli; e 6. Tabelionato de notas e registro de imóveis na quarta revolução industrial: impactos da digitalização, smart contracts e blockchain, de Geovana Raulino Bolan, Dionata Luis Holdefer e Guilherme Masaiti Hirata Yendo.

Por fim, o quinto bloco trouxe para a mesa o debate sobre o mundo do trabalho e as novas tecnologias, com os seguintes artigos: 1. A quarta revolução industrial e os impactos no judiciário brasileiro, de Jéssica Amanda Fachin e Brenda Carolina Mugnol; 2. A reconfiguração do trabalho pela tecnologia: críticas à precarização laboral, de Isadora Kauana Lazaretti e Alan Felipe Provin; e 3. “Compliceando” no âmbito trabalhista: uma mudança de paradigma, de Aline Letícia Ignácio Moscheta e Manoel Monteiro Neto.

Os artigos que ora são apresentados ao público têm a finalidade de fomentar a pesquisa e fortalecer o diálogo interdisciplinar em torno do tema “Direito, Governança e Novas Tecnologias”. Trazem consigo, ainda, a expectativa de contribuir para os avanços do estudo desse tema no âmbito da pós-graduação em direito brasileira, apresentando respostas para uma realidade que se mostra em constante transformação.

Os Coordenadores

Prof. Dr. Aires José Rover

Prof. Dr. José Renato Gaziero Cella

Prof. Dr. Alexandre Morais da Rosa

“COMPLICEANDO” NO ÂMBITO TRABALHISTA: UMA MUDANÇA DE PARADIGMA

"COMPLICEANDO" IN THE LABOR SPHERE: A PARADIGM SHIFT

Aline Letícia Ignácio Moscheta ¹
Manoel Monteiro Neto ²

Resumo

O presente trabalho visa demonstrar a necessidade de mudanças e adequações no âmbito trabalhista e empresarial, tornando o trabalho e a equipe organizados, respeitando condutas éticas, incluindo políticas e normas internas de compliance. É necessário entender que uma empresa que está em compliance passa confiança não apenas para seus empregados mas também para fornecedores e parceiros que com ela trabalham. Percebe-se que quando o ambiente empresarial se preocupa com a ética e boas disciplinas, acaba combatendo primordialmente atos ilícitos que levam à corrupção, demonstrando ser uma empresa leal, transparente e atenta aos interesses de todos que se relacionam com ela.

Palavras-chave: Compliance, Conduta, Ética, Corrupção, Empresa

Abstract/Resumen/Résumé

This paper aims to demonstrate the need for changes and adjustments in the labor and business spheres, making work and staff organized, respecting ethical conduct, including internal compliance policies and standards. It is necessary to understand that a company that is in compliance passes trust not only to its employees but also to suppliers and partners who work with it. It is perceived that when the business environment is concerned with ethics and good disciplines, it ends up fighting illegal acts that lead to corruption, demonstrating to be a transparent company and attentive to the interests of third parties.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Compliance, Conduct, Ethics, Corruption, Company

¹ Advogada, Especialista em Direito e Processo Civil pela Faculdade Toledo; Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade Toledo; Mestranda em Direito pela UNIVEM-Marília.

² Mestrando em Direito pelo Centro Universitário Eurípedes Soares da Rocha (Marília-SP). Especialista em Direito Empresarial pela Faculdade Legale (SP). Graduado em Direito pela Rede Gonzaga de Ensino Superior (Dracena).

1 INTRODUÇÃO

Desde a edição do Decreto Legislativo nº 6, de 20.03.2020, publicado por conta da calamidade pública advinda da pandemia causada pelo Covid-19, todos tivemos que remodelar a forma de viver.

O isolamento social, o qual obrigou todos a executar suas atividades (domésticas e profissionais) a partir de suas casas, tem demonstrado o quanto a Quarta Revolução Industrial tomou conta de tudo o que “somos e fazemos”, ou seja, o mundo digital e virtual, em que se armazena inúmeros arquivos nas “nuvens” e deixa cada qual no seu mundo isolado, porém, mais conectado e próximo do que nunca.

Um desenho muito conhecido entre as décadas de 1960 e 1980, “Os Jetsons”, produzido por Hanna-Barbera já demonstrava alguns dos maiores avanços tecnológicos muito utilizados na vida futurista do século XXI, isto é, realidade vivenciada por nós hoje, tais como: reuniões por vídeochats, televisão de LED, empregada doméstica robô, elevadores cilíndricos, carros voadores, clonagem, etc.

Com efeito, num mundo onde tudo se transforma numa velocidade muito rápida, talvez melhor descrita por Bauman em sua definição de “modernidade líquida”, estar em *compliance* no âmbito trabalhista será algo tão necessário e habitual, se a empresa desejar estar dentro de um mercado sólido e ético.

A seguir veremos algumas das inovações trabalhista que o *compliance* traz para agregar à legislação celetista, de modo que empregador e empregado atuem como verdadeiros parceiros, cada qual cumprindo seu papel dentro das normas do *compliance* e ao final todos ganham com os resultados positivos que a empresa relata em seus números em relatórios, balancetes, planilhas de execução laboral.

2 APLICAÇÃO DO COMPLIANCE NO AMBIENTE DE TRABALHO

O termo *compliance* vem do verbo inglês “to comply”, o qual significa estar em conformidade com a legislação, com normas internas e externas, regulamentos da empresa.

As normas trabalhistas, no Brasil, estão elencadas na CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) e, subsidiariamente, no Código de Processo Civil.

Conforme bem explica o Desembargador do Trabalho Georgenor de Sousa Franco Filho:

“A criação de meios de controle interno nas empresas, com transparência das atividades e redução de riscos, mediante programas de integridade, e a adoção de códigos de ética e conduta, que são fundamentais, podem ser elementos básicos para o sucesso de qualquer negócio. Os programas de *compliance* são plenamente reconhecidos e admitidos no mundo jurídico atual, inclusive como forma efetiva de redução e eliminação dos níveis de corrupção existentes, e a abolição de procedimentos condenáveis envolvendo discriminação, assédios moral e sexual, riscos à saúde e à integridade física dos trabalhadores e usuários dos serviços e condutas antissindicais”.

Com efeito, um ambiente laboral onde se possa ter um código de ética interno, bem como normas que regulamentem as atividades de todos os envolvidos, com certeza ocupa uma posição diferenciada daqueles onde não há referidos instrumentos.

Há quem possa pensar ser uma banalidade esse posicionamento, argumentando pelo lado econômico-financeiro de que para a implementação do *compliance*, é necessário que a empresa despenda de altos gastos.

Todavia, o que precisa ser avaliado são as consequências futuras. A probabilidade de uma empresa que possui um setor de *compliance* responder ações trabalhistas é menor que as que não possui.

A implantação dessas regras próprias, em especial, um código de ética e de conduta agrega, complementa as normas da legislação trabalhista; não as exclui, mas sim, traz um suporte maior para que toda a equipe laboral esteja em conformidade com a norma jurídica especial.

Empregador e empregados são fiscalizados por um setor próprio, no qual haverá um canal de denúncia, treinamentos periódicos, controles internos, entre outras funções.

Para este artigo, resolvi pontuar duas funções específicas do *compliance* de suma importância para a empresa, não que os demais não sejam, porém, estes estão na base, na sustentação de um ambiente laboral sólido, que passa confiança para quem nele trabalha, assim para aqueles que com ele negocia. Vejamos.

3 CONTROLES INTERNOS

Os controles internos têm por objetivo assegurar que a empresa seguirá criteriosamente as legislações e normas internas pertinentes às suas atividades, bem como fornecer e utilizar controles a fim de atender as respectivas normas.

Seu papel na estrutura da organização é o de implantar controles internos nas diversas áreas, voltados para as atividades por ela desenvolvidas, monitorando seus sistemas de informações financeiras, operacionais e gerenciais, preenchendo as regras aplicáveis, objetivando:

- Assegurar a participação de todos os funcionários e sócio proprietário da empresa ou a ela relacionada às diretrizes, planos, normas e procedimentos da empresa;
- Observar as normas legais, instruções normativas, estatutos e regimentos relacionados ao negócio;
- Prezar pela confiabilidade, exatidão financeira, contábil e integridade seja sempre o ponto central do negócio;
- Elaborar projetos e programas de atividades que diminuam recursos financeiros da empresa;
- Apresentar informações necessárias, de caráter administrativo, sobre resultados da empresa;
- Proteger os ativos financeiros e físicos quanto a sua boa e regular utilização assegurando a legitimidade do passivo.

3.1 VERIFICAÇÕES IN LOCO

O setor de *compliance* fará avaliações internas na empresa a fim de que sejam constatadas se as informações obtidas pelos controles internos são reais e confiáveis.

Em caso positivo, cada área monitorada e avaliada pelo controle interno será validada pelo *compliance*.

A análise feita deverá observar e registrar no relatório de verificação *in loco* informações relevantes sobre os seguintes tópicos:

- fundamento dos acessos com senha;
- A evidência sobre o conhecimento do Código de Ética e Conduta e do Termo de Sigilo e Confidencialidade pelo cliente interno;
- Evidências das supervisões realizadas junto aos prestadores de

serviços contratados e;

- Análise da guarda e manutenção dos arquivos da empresa, bem como do acesso de terceiros ao interior da empresa.

Todas as informações obtidas durante a verificação in loco farão parte do relatório do Controle Interno do *compliance*.

Passada essa fase, o *compliance* emitirá um relatório sobre todas as situações observadas, encaminhando-as ao responsável pelas áreas visitadas, para que providencie as medidas cabíveis, inclusive enviando o referido relatório para o respectivo sócio-proprietário da empresa.

3.1.2 RELATÓRIO DOS CONTROLES INTERNOS

Outro passa importante é o relatório emitido pelo Controle Interno, que resulta das informações colhidas durante o monitoramento das atividades, realizada em cada área da empresa, e cabendo caberá ao proprietário verificar e/ou registrar:

- Suas conclusões dos exames efetuados;
- As recomendações a respeito de eventuais deficiências, estabelecendo um planejamento saneador de saneamento, quando for o caso, e;
- Sua manifestação acerca das deficiências apontadas e das medidas planejadas, de acordo com o cronograma específico e/ou efetivamente adotadas para saná-las.

3.1 MAPEAMENTO E GERENCIAMENTO DE RISCOS

O Mapeamento e Gerenciamento de Riscos geralmente é inserido nas atividades do Programa de Integridade e Compliance da empresa, com o objetivo principal de preservar e agregar valor econômico à empresa, contribuindo para a concretização de suas finalidades e metas de desempenho.

O termo risco é proveniente do latim, da palavra *riscu* que significa ousar. Habitualmente entende-se por risco algo que não possa dar certo; todavia, atualmente, nas organizações empresariais, o risco está vinculado à quantificação

e qualificação de incertezas quanto às perdas ou ganhos nas atividades realizadas pelas pessoas que compõem o quadro empresarial.

A classificação dos riscos deve ser realizada pela probabilidade de ocorrência a qual está relacionada a frequência com que a atividade-chave ocorre e pelo impacto, dimensão do dano para o negócio.

Conforme publicação feita por “Comunicação” no site Verde Ghaia, os riscos podem se dividir em legal, operacional ou imagem.

Os riscos sofridos por uma empresa podem ser de diversas naturezas, como por exemplo:

Risco Legal: quando a organização não está em acordo com a legislação e códigos de conduta que regem as operações de seu negócio;

Risco Operacional: quando a empresa utiliza de recursos (humanos e operacionais) não eficientes e que, portanto, podem trazer prejuízos;

Risco de Imagem: quando, por um descuido de conduta, a empresa arranha sua reputação perante clientes, fornecedores e a sociedade em geral.

Existem também aspectos externos que podem afetar as organizações e aumentar os riscos do negócio, como fatores de natureza política no país, instabilidade econômica, eventos sociais e tecnológicos.

Mas não se engane: os riscos não são apenas negativos, ou seja, aqueles que podem gerar ameaças com consequências desfavoráveis à companhia, levando a prejuízos e danos.

De acordo com a ISO 9001:2015, o risco pode ser definido como o efeito da incerteza nos objetivos.

Parece contraditório, mas alguns riscos podem ser classificados como positivos. São as chamadas oportunidades. Riscos positivos são aqueles que podem gerar ganhos, melhorias e até crescimentos nas organizações. Como exemplo, pode ser o desenvolvimento de um novo produto que tem grande potencial para arrebatar mais e mais clientes. Mas atenção: os riscos positivos, ou oportunidades, precisam ser planejados. Um evento ocorrido fortuitamente não pode ser considerado um risco positivo.

O gerenciamento das oportunidades é tão importante quanto o controle das ameaças. Uma oportunidade pode gerar um novo negócio, projeto, mercado e ainda se desenrolar em outras novas oportunidades.

A atividade de avaliação dos riscos é realizada, em sua maioria, baseada nos processos críticos relacionados as atividades-chaves da empresa, processo este executado de forma colaborativa, pelo *compliance*, junto aos setores internos da empresa.

A adoção pelo Mapeamento e Gerenciamento de Riscos traz benefícios e resultados positivos para a empresa, permitindo que o sócio-proprietário identifique, priorize e garanta de forma eficaz, a exposição da empresa aos riscos que podem afetar o negócio. Abaixo, segue uma lista de alguns dos benefícios e resultados que

a atividade pode proporcionar:

- Aprimoramento das ferramentas de controles internos (sistemas de controles) para medir, monitorar e gerir os riscos;
- Melhoria da comunicação entre as áreas da organização;
- Criação de uma metodologia para mensurar e priorizar riscos;
- Melhor entendimento do posicionamento competitivo da equipe;
- Promover maior transparência para os stakeholders, em relação aos fatores que possam valorizar ou prejudicar a organização, as políticas adotadas para sua mitigação, bem como a eficácia das mesmas;
- Melhorar os padrões de governança, mediante ao desenho da metodologia do perfil de riscos adotado pela companhia, em consonância com o posicionamento da propriedade e a cultura da organização, além de introduzir uma uniformidade conceitual em todos os níveis da organização e seu conselho de administração, e;
- Manutenção e aumento do valor da organização, mediante a redução da probabilidade e/ou impacto de possíveis eventos de perda.

Dessa forma, é evidente que uma empresa com toda essa base de fiscalização e conduta interna colherá ótimos resultados, e ao contrário do que muitos pensam, a lucratividade retornará de maneira excepcional.

Ademais, para terceiros que negociam com empresas em *compliance* há um grau de segurança e confiabilidade muito maior, uma vez que a probabilidade de algo dar errado é baixa, considerando todo o estudo realizado com base no mapeamento e gerenciamento de riscos, buscando evitá-los e treinando toda a equipe para estar sempre atenta às possíveis ameaças ao desenvolvimento dos trabalhos.

Além disso, em tempos de pandemia, no qual estamos sendo obrigados a nos reinventar constantemente, uma empresa que permite ao funcionário participar de sua gestão administrativa, apresentando código de ética e de conduta, mostrando um canal de transparência com acesso a denúncias em caso de eventual irregularidade, resta claro que terá um funcionário perto de si, um trabalhador que lutará para que a empresa onde trabalha sempre prospere.

Atualmente, com a possibilidade do empregado realizar seu serviço por teletrabalho, modalidade esta de trabalho já introduzida pela CLT, tem sido muito

mais utilizada em período de isolamento social, no qual o trabalhador realiza suas atividades profissionais a partir de sua residência (ou em qualquer local que possua meios suficientes e apropriados para a execução de suas tarefas), resta claro que o setor do *compliance* será um meio totalmente adequado para fazer a análise de como o serviço tem sido executado e se tem atingido sua finalidade.

Não podemos esquecer que a pandemia do COVID-19 trouxe inúmeros desafios para todos. Empregados e empregadores foram “pegos de surpresa” em Março de 2020, com incertezas que inundaram seus pensamentos diariamente, tanto de um lado sobre a possibilidade de serem demitidos, quanto do outro, se haveria condições financeiras para manter a atividade empresarial em movimento e a manutenção do empregos.

Diante desse cenário, aqueles que compreenderam que a partir de agora, é necessário utilizar de ferramentas específicas para manter sua produtividade em alta, conseguiram e conseguirão passar por obstáculos nunca traspassados antes.

O empregado de hoje deve ter em mente que se ele participar ativamente das regras de conduta e ética de uma empresa, amparada pela Política de Governança e Programa de *Compliance*, ele terá grandes perspectivas de crescimento dentro do seu serviço.

Do mesmo modo, o empregador que conseguiu fazer um *mindset* e entendeu que para melhoria de sua atividade empresarial é necessário mudar aquele comportamento tradicional, desde a contratação de um empregado até o acompanhamento periódico das atividades desenvolvidas, assumirá um papel diferente no mercado dos negócios.

É nessa linha de raciocínio que encontramos a seguinte afirmação no site do Direito

Real:

“Importante ressaltar que pelo advento das ouvidorias, os critérios de penalidades extrajudiciais são notórios, pois promove a efetivação das normas empresariais antes mesmo do conhecimento do Poder Judiciário. Nesse sentido, esta espécie de política preventiva expõe às empresas aplicação e aumento de credibilidade em face do desempenho de seus atos laborais e o mercado financeiro, além de primar pelo espaço corporativo ético e moral.

No geral, as ações das empresas a partir de uma instrução prévia viabilizam a concatenada fiscalização e controle interno destas, promovendo estratégias exclusivas que refletem no comportamento empresarial para atuação de maneira sustentável à prosperidade socioambiental e econômica das empresas”.

Com muita propriedade, o mestre e Doutor Domingos Sávio Zainaghi explica:

“Pois bem. Deve-se criar uma equipe multidisciplinar que adotará ações de prevenção para gerenciar essas questões, bem como abrir canais de comunicação aos empregados para relatarem insatisfações com gestores ou métodos de serviço.

O *compliance* trabalhista deve integrar a empresa como um todo, criando métodos em conjunto com todos os setores de uma organização empresarial, para que se minimizem ou até mesmo eliminem os riscos com reclamações trabalhistas.

Além da diminuição dos riscos trabalhistas, uma empresa quando adota a política do *compliance*, transmite confiabilidade ao mercado, pois este sabe que ela não adota práticas ilegais, servindo de blindagem. Como exemplo, imagine-se uma empresa que adota a terrível prática de utilizar a mão de obra em condições análogas às de escravo?

É fácil de se concluir que as pessoas deixariam de consumir os produtos dessa empresa e ela poderia chegar a ter de encerrar sua atividade”.

Implantar uma Política de *compliance* trabalhista requer uma quebra de paradigmas. Requer a inovação de conceitos tradicionais e vontade de fazer a diferença. Exige-se coragem de fazer o “novo” e ser modelo para terceiros de outras áreas e setores.

Nesse sentido, a pós-graduanda Jaíne Gouveia Pereira França, em seu artigo científico aborda muito bem a questão. Vejamos:

“Logo, as empresas implantam as técnicas que lhes são apropriadas e treinam seus funcionários para segui-las, exigindo que todos ajam em conformidade com as leis e regulamentos dos quais a empresa é obrigada a se submeter e que sigam o código de ética e demais práticas de *compliance* instituídas. Seguindo corretamente um programa de *compliance* as empresas evitam multas por ilicitudes, agregam valor ao mercado, melhoram a reputação da marca, atraem investidores e parceiros, principalmente os internacionais e com isso aumentam seus lucros e prosperam em seu seguimento”.

Embora o assunto não demonstre, aparentemente, grandes dificuldades de entendimento, uma vez que muitas terminologias utilizadas são de simples compreensão, na prática, infelizmente há muita resistência quanto ao tema.

A principal e inicial questão colocada em debate (e já explanado acima) diz respeito ao “gasto”, ao custo de implementar essa política interna na empresa.

Normalmente, o ser humano, naturalmente, tem receio da mudança, sair de sua “zona de conforto”. E, sabemos que toda mudança gera um desconforto interno e externo.

O desconforto interno está ligado mais aos sentimentos individuais. O receio de estar caminhando pelo lado errado, de ser o “diferente”, o medo de se arriscar e

frustrar as expectativas.

Já o desconforto externo diz respeito às relações com terceiras pessoas, com o mundo em si. O receio de ser o primeiro no mercado a desenvolver e implementar dentro de sua empresa normas e código de conduta pode parecer estranho e tendente a não ser prático; porém, quando se observa que no cotidiano as atividades têm sido realizadas com total satisfação e eficiência; quando os elogios começam a surgir e, mais, quando a concorrência começa a “copiar o modelo”, percebe-se que se está no caminho certo sim!

O empresário precisa compreender os benefícios que a adoção de tal medida causa para o seu negócio.

Um deles e, talvez, o mais importante, é a redução de ações judiciais. Uma empresa que pratica *compliance* dificilmente responderá por ações judiciais ou, se o fizer, provavelmente o fará em número muito reduzido. Isso porque uma empresa que possui toda uma estrutura organizada, com fiscalização interna, tanto para os empregados quanto para o poder diretivo, com canal de denúncia disponível para receber reclamações acerca de eventuais irregularidades, certamente, terá muito mais para servir de exemplo aos outros do que para responder judicialmente alguma reclamação.

Nas palavras de Breno Novelli:

“Desta forma, além de fazer todo o levantamento de normas e regulamentos que regem a empresa, já na primeira fase é preciso criar técnicas para acabar com o preconceito entre funcionários, com os abusos cometidos por superiores e fazer orientações para que todos se tratem com respeito e cordialidade. É importante também a obediência a todas as normas trabalhistas, afim de que nenhum direito seja suprimido.

Já na segunda frente, é preciso comprovar o envio de esforços, de forma constante, no cumprimento de todo o regramento criado, tanto interna quanto externamente. (NOVELLI,2016)”.

Antonio Carlos Aguiar, advogado, mestre e doutor, em seu artigo científico nominado por “Compliance: fazendo a coisa certa e o certo da coisa”, nos traz um pensamento profundo e reflexivo acerca do tema que convém transcrevê-lo:

“As pessoas e as empresas – já que nosso foco se direciona às relações de trabalho – sentiram e sentem na pele esses vieses modificativos. Cada qual com sua intensidade e deslocamento social e financeiro. Uma análise, por isso mesmo, dos dois polos, primeiro de modo individualizado e, depois, conjuntamente, torna-se necessária e serve à explicação para se buscar não somente um equilíbrio, mas principalmente uma justiça coletiva mínima, com o fim último de dar conformidade a um relacionamento-convívio histórico por vezes conflitivo e não muito harmonioso, que é o mundo do trabalho.

(...)

Tempos que nos fazem pensar, refletir e vivenciar de modo diferente uma dialética que se aloja na exclusão versus inclusão. Em determinado momento, globalmente se exclui; noutra, há de obrigatoriamente se integrar”.

Não podemos continuar vivendo de um modo que cada um pense em si próprio. O mundo tem se inovado de maneira acelerada. Estamos num momento em que o pensamento coletivo deve se sobrepor ao individual.

Empresas com perfil individualista não terão mais espaço no mercado. Multinacionais têm implementado novas práticas e condutas para se ter uma equipe de trabalhadores unida, com o mesmo espírito empreendedor, cada um fazendo o seu trabalho e todos desempenhando tarefas que tenha um denominador comum: crescimento, sucesso, etc.

Com efeito, implementar o *compliance* no âmbito trabalhista é fazer a coisa certa, uma vez que aplicando um código de conduta e de ética, se permite que mais pessoas sejam incluídas no mercado de trabalho, bem como cresçam em suas perspectivas de trabalho.

Uma empresa em *compliance* possui um grau de satisfação não apenas a seus empregados, mas a todos que com ela realiza algum tipo de negócio: investidores, fornecedores e parceiros .

Nessa mesma linha de raciocínio encontramos no trabalho de conclusão de curso com o tema *Ética e Compliance nas Empresas de Outsourcing* (Colares, 2014):

No caso de fornecedores, é salutar a inclusão de cláusulas de compliance nos contratos celebrados, visto que proporciona uma segurança maior para o contratante. Além do mais, pelo fato de haver interesse daqueles em ser contratados, não costuma ser de difícil execução. Tais cláusulas se referem àquelas relacionadas às boas práticas de gestão de profissionais envolvidos na prestação de serviços, cobrança de apresentação periódica de documentos relacionados ao recolhimentos de encargos trabalhistas, previdenciários e fiscais, certificações de qualidade e de vistorias, declarações anticorrupção, de vínculo familiar e com o governo, cláusulas de não concorrência, direito autoral e confidencialidade, dentre outras práticas a depender do setor de atuação e do tipo de produto ou serviço fornecido. Quanto aos parceiros, em certa medida, também costuma-se conseguir uma boa abertura tanto para a divulgação das políticas e procedimentos que a empresa segue e que gostaria de estender a tais parceiros como também a inclusão de cláusulas contratuais nesse sentido.

Com efeito, uma empresa que implementa normas e políticas de *Compliance* tende a atrair mais clientes, parceiros, investidores e fornecedores para o negócio, inclusive tornar-se modelo de outras empresas.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pandemia do COVID-19 modificou a realidade de todos de forma abrupta, deixando muitos sem “norte”, falando aqui da relação trabalhista.

Isso porque conforme mencionado, por conta da calamidade pública causada pela pandemia, foi obrigatório o isolamento social e, desse modo, ninguém podendo sair de casa, todas as atividades laborais foram interrompidas da noite para o dia.

Pais e mães de família se viram literalmente dentro de um túnel escuro e sem saída, com inúmeras contas a pagar e sem saber qual o futuro a traçar.

A única coisa certa era: há um vírus contagioso no ar que ao sair de casa está arriscado a contrair a doença. Eis então a grande dúvida: ficar em casa, aguardando data indefinida para retornar ao trabalho e passar fome ou sair de casa, voltar ao trabalho, arriscando a pegar a doença?

Inúmeras incertezas começaram a pairar na mente dos cidadãos, e ainda pairam, pois ainda que haja vacina, nenhuma delas garante 100% de imunização, (apesar de reduzir muito a probabilidade do contágio) e, portanto, qualquer passo errado, pode-se levar tudo a perder.

Todavia, algo é certo, a economia do país está num colapso tremendo e empregados e empregadores precisam se reinventar diariamente.

Em busca de soluções, patrões e empregados procuraram alternativas que mediasse a situação de calamidade quando possível. Mas, infelizmente, muitos não conseguiram e têm sofrido com o desemprego.

Nesse cenário, é importante se ter em mente que se a empresa deseja continuar com suas portas abertas, inserida no mercado de trabalho, precisa se adequar à nova realidade, às inovações tecnológicas, aos programas de inclusão.

É necessário quebrar paradigmas antigos. Estamos vivendo uma realidade mundial desolidariedade.

Pessoas portadoras de alguma deficiência precisam ser inseridas no mercado de trabalho sem qualquer tipo de “pré-conceito” julgador (de exclusão). É

importante exterminar o racismo de nossas “veias”, de nossas culturas antigas.

Uma pessoa não pode ser empregada a um bom trabalho apenas por ser homem, branco, alto e com sobrenome de família conhecido.

O mercado de trabalho deve estar aberto a todos, sem qualquer distinção. Homens e mulheres, brancos, negros, pardos, índios, etc, todos têm o seu valor e merecem o seu respeito e têm o seu espaço a ser conquistado no mercado de trabalho.

Com efeito, quando se pensa em Política de Governança e Programa de Compliance Trabalhista, se pensa em algo inovador, algo disruptivo. Uma metodologia a ser implantada no ambiente de trabalho no qual todas as pessoas que ali trabalham são obrigadas a desempenhar uma função específica conforme o código interno de ética e conduta daquela determinada empresa.

Ressalte-se que cada empresa deve ter seu próprio código de ética, pois este varia conforme suas necessidades e suas expectativas para o futuro.

Assim, diante de cada circunstância e objetivo a ser atingido pela empresa, poderá ser criado um determinado código de ética e de conduta; e os empregados e colaboradores que ali trabalham precisam ter conhecimento de todas as normas e procedimentos a serem seguidos.

Não há lugar para normas obscuras ou “situações armadas” para prejudicar algum funcionário. Pelo contrário, dentro de uma empresa que possui uma Política de Governança é possível observar uma equipe que trabalha com o mesmo foco, mesmo objetivo.

Importante ressaltar que nas práticas de boas condutas, há a prevenção de acidente de trabalho, ambientes salubres, equipamentos de proteção individual de trabalho que cada trabalhador deve ser obrigado a usar (e aqui, deve-se destacar que o empregado deve assinar um termo de que está ciente de sua responsabilidade caso seja surpreendido sem o uso do referido equipamento).

Ou seja, trata-se de um ambiente agradável, prazeroso para se passar a maior parte do dia, exercendo as tarefas e compromissos laborais; pois, o funcionário tem a segurança de que a empresa se utiliza de todos os meios possíveis para salvaguardar a vida e saúde de seus colaboradores.

Ademais, práticas de boa conduta entre os superiores hierárquicos e seus empregados e vice-versa é um dos princípios basilares do código de ética. Uma empresa na qual há uma boa comunicação entre os sócios-proprietários e seus

empregados tende a crescer sempre, pois é formada por uma equipe organizada, estruturada, onde todos se respeitam e acatam as normas de prática ética.

É certo que quando empregador e empregado trabalham juntos com o mesmo objetivo, a possibilidade do negócio crescer é grande, bem como é sucesso garantido; bastando apenas aguardar o tempo certo da “colheita”.

Sabe-se que empresas possuídas de um setor de *compliance* implementado são mais respeitadas no mundo dos negócios, uma vez que passam credibilidade aos terceiros que com ela pratica alguma atividade.

Trata-se de uma empresa sólida, que busca cumprir com as legislações trabalhistas e evita a prática de corrupção na execução de suas atividades negociais com terceiros.

Não apenas empregados, mas também fornecedores e clientes possuem uma visão diferenciada de uma empresa que disponibiliza um canal aberto para denúncias e sugestões de todas as áreas relacionadas à atividade por ela desempenhada.

Assim, o Brasil precisa ter essa mudança de postura. Essa pandemia fez com que todos, dentro de seus lares pudesse olhar para seu interior e refletir sobre aquilo que de fato poderá fazer a diferença para um país melhor.

Um país com mais ensino, mais cultura, mais saúde. Um país onde todos possam agregar maiores conhecimentos (*networkings*) na intenção de um bem coletivo; não apenas no individual.

A inovação não se começa de fora para dentro; ao contrário, é preciso inovar as mentes, as ideias, encarar novos desafios. Implementar uma Política de Governança e Compliance numa empresa demonstra a intenção de busca por algo mais criativo, um espírito de equipe e solidariedade.

Um lugar no qual se passa a maior parte do tempo trabalhando e em contato com outras pessoas, deve ser um ambiente no qual se tenha possibilidade de criar novos vínculos de amizade, de cooperação, de empatia mútua e, o mais importante, a oportunidade de crescer e empreender novas atividades de forma clara, transparente e objetiva.

Parafraseando Bauman, vivemos num tempo de “liquidez das coisas”, não há tempo para planejar situações muito longas e com períodos indefinidos. O momento é agora; é o hoje. Precisamos estar prontos, adaptados para a inovação,

preparados para a revolução 4.0.

A inteligência artificial entrou à porta de nossas casas e escritórios. Robôs estão trabalhando ao nosso lado e fazendo tarefas repetitivas que muitos de nós fazíamos antes.

Portanto, *compliancear* é inovar, é buscar o novo e querer ser exemplo para outros que, talvez, por insegurança ou até mesmo ignorância do assunto, não inova e continua se utilizando dos paradigmas antigos, deixando de buscar uma nova oportunidade que o novo mercado tem a oferecer.

REFERENCIAS:

Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/economia/noticia/2014/01/relembre-quem-eram-os-membros-da-familia-dos-jetsons-4393348.html>. Acesso em: 02 de novembro de 2020.

Disponível em: <https://ensinarhistoriajoelza.com.br/linha-do-tempo/primeiro-programa-de-televisao-colorido-the-jetsons/>. Acesso em: 02 de novembro de 2020.

Disponível em: <https://jornalibia.com.br/cadernos/expressao/jetsons-um-desenho-que-previu-a-tecnologia-atual-em-1962/>. Acesso em: 02 de novembro de 2020.

Disponível em: <https://www.meioemensagem.com.br/home/midia/2012/09/26/quais-previsoes-dos-jetsons-ja-existem.html>. Acesso em: 02 de novembro de 2020.

Disponível em: <https://direitoreal.com.br/artigos/compliance-trabalhista>. Acesso em: 03/11/2020.

Disponível em: <https://www.verdeghaia.com.br/mapeamento-de-risco-compliance/>. Acesso em: 04/10/2021.

COLARES. Wilde Cunha; orientador Daniel Martins Boulos. São Paulo: Insper,

2014. Monografia Programa de pós-graduação em Direito. Ética e Compliance nas Empresas de Outsourcing, disponível em http://dspace.insper.edu.br/xmlui/bitstream/handle/11224/1238/Wilde%20Cunha%20Colares_Trabalho.pdf?sequence=1. Acesso em 28 de Setembro de 2021.

FRANÇA. Jaíne Gouveia Pereira. O Compliance Trabalhista Como Ferramenta Para Evitar Ações. Disponível em: o compliance trabalhista como ferramenta para evitar ações ...periodicos.ufmg.br › revize › article › download._Acesso em 03 de novembro de 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto: Compliance no Direito Trabalhista. Volume 6. Revista dos Tribunais.2020.

NOVELLI, Breno. Implementação de programa de compliance e seus impactos na área trabalhista. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9732/Implementacao-de-programa-decompliance-e-seus-impactos-na-area-trabalhista>. Publicado em: 08 mai. 2016. Acesso em 03 de novembro de 2020.