

**II CONGRESSO INTERNACIONAL DE  
DIREITO E INTELIGÊNCIA  
ARTIFICIAL**

**RELAÇÕES DE TRABALHO E TECNOLOGIA**

R382

Relações de Trabalho e Tecnologia [Recurso eletrônico on-line] organização Congresso Internacional de Direito e Inteligência Artificial: Skema Business School – Belo Horizonte;

Coordenadores: Ana Carolina Reis Paes Leme; Leonardo Vieira Wandelli; Rômulo Soares Valentini. – Belo Horizonte:Skema Business School, 2021.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-271-2

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br)

Tema: Um olhar do Direito sobre a Tecnologia

1. Direito. 2. Inteligência Artificial. 3. Tecnologia. II. Congresso Internacional de Direito e Inteligência Artificial (1:2021 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34



## II CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

### RELAÇÕES DE TRABALHO E TECNOLOGIA

---

#### **Apresentação**

Renovando o compromisso assumido com os pesquisadores de Direito e tecnologia do Brasil, é com grande satisfação que a SKEMA Business School e o CONPEDI – Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito apresentam à comunidade científica os 12 livros produzidos a partir dos Grupos de Trabalho do II Congresso Internacional de Direito e Inteligência Artificial (II CIDIA). As discussões ocorreram em ambiente virtual ao longo dos dias 27 e 28 de maio de 2021, dentro da programação que contou com grandes nomes nacionais e internacionais da área em cinco painéis temáticos e o SKEMA Dialogue, além de 354 inscritos no total. Continuamos a promover aquele que é, pelo segundo ano, o maior evento científico de Direito e Tecnologia do Brasil.

Trata-se de coletânea composta pelos 255 trabalhos aprovados e que atingiram nota mínima de aprovação, sendo que também foram submetidos ao processo denominado double blind peer review (dupla avaliação cega por pares) dentro da plataforma PublicaDireito, que é mantida pelo CONPEDI. Os oito Grupos de Trabalho originais, diante da grande demanda, se transformaram em doze e contaram com a participação de pesquisadores de vinte e um Estados da federação brasileira e do Distrito Federal. São cerca de 1.700 páginas de produção científica relacionadas ao que há de mais novo e relevante em termos de discussão acadêmica sobre a relação da inteligência artificial e da tecnologia com os temas acesso à justiça, Direitos Humanos, proteção de dados, relações de trabalho, Administração Pública, meio ambiente, formas de solução de conflitos, Direito Penal e responsabilidade civil.

Os referidos Grupos de Trabalho contaram, ainda, com a contribuição de 36 proeminentes professoras e professores ligados a renomadas instituições de ensino superior do país, os quais indicaram os caminhos para o aperfeiçoamento dos trabalhos dos autores. Cada livro desta coletânea foi organizado, preparado e assinado pelos professores que coordenaram cada grupo. Sem dúvida, houve uma troca intensa de saberes e a produção de conhecimento de alto nível foi, mais uma vez, o grande legado do evento.

Neste norte, a coletânea que ora torna-se pública é de inegável valor científico. Pretende-se, com esta publicação, contribuir com a ciência jurídica e fomentar o aprofundamento da relação entre a graduação e a pós-graduação, seguindo as diretrizes oficiais. Fomentou-se, ainda, a formação de novos pesquisadores na seara interdisciplinar entre o Direito e os vários

campos da tecnologia, notadamente o da ciência da informação, haja vista o expressivo número de graduandos que participaram efetivamente, com o devido protagonismo, das atividades.

A SKEMA Business School é entidade francesa sem fins lucrativos, com estrutura multicampi em cinco países de continentes diferentes (França, EUA, China, Brasil e África do Sul) e com três importantes creditações internacionais (AMBA, EQUIS e AACSB), que demonstram sua vocação para pesquisa de excelência no universo da economia do conhecimento. A SKEMA acredita, mais do que nunca, que um mundo digital necessita de uma abordagem transdisciplinar.

Agradecemos a participação de todos neste grandioso evento e convidamos a comunidade científica a conhecer nossos projetos no campo do Direito e da tecnologia. Já está em funcionamento o projeto Nanodegrees, um conjunto de cursos práticos e avançados, de curta duração, acessíveis aos estudantes tanto de graduação, quanto de pós-graduação. Em breve, será lançada a pioneira pós-graduação lato sensu de Direito e Inteligência Artificial, com destacados professores da área. A SKEMA estrutura, ainda, um grupo de pesquisa em Direito e Inteligência Artificial e planeja o lançamento de um periódico científico sobre o tema.

Agradecemos ainda a todas as pesquisadoras e pesquisadores pela inestimável contribuição e desejamos a todos uma ótima e proveitosa leitura!

Belo Horizonte-MG, 09 de junho de 2021.

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Geneviève Daniele Lucienne Dutrait Poulingue

Reitora – SKEMA Business School - Campus Belo Horizonte

Prof. Dr. Edgar Gastón Jacobs Flores Filho

Coordenador dos Projetos de Direito da SKEMA Business School

## **AS FERRAMENTAS DO COMPLIANCE TRABALHISTA COMO FORMA DE COMBATE AOS RISCOS DO BYOD.**

### **THE LABOR COMPLIANCE TOOLS AS A WAY TO COMBAT BYOD RISKS.**

**Luciana De Carvalho Tajra <sup>1</sup>**

#### **Resumo**

O fenômeno BYOD (Bring Your Own Device), em tradução livre “traga seu próprio dispositivo” é uma tendência no ambiente de trabalho diante das novas tecnologias que surgiram nos últimos anos e que apresenta riscos as empresas. Apesar de o Compliance ter sua origem nas relações empresariais, defendemos a sua aplicação também no âmbito do Direito do Trabalho, com a criação regimentos e de padrões de conduta em cumprimento das leis e as demais normas do Direito do Trabalho. De forma específica, defende-se a utilização das ferramentas do Compliance Trabalhista como forma de combate aos riscos do BYOD.

**Palavras-chave:** Compliance trabalhista, Byod, Ferramentas, Combate aos riscos

#### **Abstract/Resumen/Résumé**

The BYOD (Bring Your Own Device) phenomenon, in free translation “bring your own device” is a trend in the work environment in the face of new technologies that have emerged in recent years and which present risks to companies. Although Compliance has its origin in business relations, we defend its application also within the scope of Labor Law, with the creation of regulations and standards of conduct in compliance with the laws and other rules of Labor Law. Specifically, the use of Labor Compliance tools is defended as a way to combat BYOD risks.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Labor compliance, Byod, Tools, Fight the risks

---

<sup>1</sup> Mestranda em Direito pelo Centro Universitário 7 de Setembro. luciana.tajra@gmail.com

## 1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Com as novas tecnologias inseridas no ambiente de trabalho, desponta o fenômeno BYOD (*Bring Your Own Device*), em tradução livre “traga seu próprio dispositivo”. É uma política laboral em que é permitido que o empregado use os seus próprios equipamentos tecnológicos no desenvolvimento de suas tarefas laborais.

O seu uso no ambiente de trabalho oferece muitas vantagens ao empregador e ao empregado, mas há riscos trabalhistas preocupantes também, como por exemplo, a possibilidade de vazamento de informações da empresa e danos à saúde do empregado por ausência de desconexão da atmosfera laboral.

A área trabalhista é um campo do direito de grande judicialização e diante dessa realidade é importante as empresas criarem mecanismos de prevenção para evitar a judicialização das demandas laborais.

O *Compliance* Trabalhista surge nesse panorama como um caminho a ser seguido, permitindo o desenvolvimento na empresa de um programa preventivo com o foco na diminuição do passivo trabalhista, a médio e longo prazo, através da mudança comportamental da Alta Administração, dos colaboradores e dos fornecedores da empresa no cumprimento, dentre outros, das leis trabalhistas, do regimento interno e do código de ética de uma empresa.

Frente a isto, o presente trabalho busca responder a seguinte pergunta de partida: como e em que medida as ferramentas de *Compliance* Trabalhista podem diminuir os riscos do BYOD nas relações de trabalho?

O objetivo desta pesquisa é desenvolver o estudo sobre o que é o BYOD e suas vantagens e desvantagens para as partes envolvidas. Em seguida, será abordado o que é *Compliance* Trabalhista e como a criação de um sistema normativo interno na empresa pode combater as desvantagens e riscos que envolvem o BYOD nas relações de trabalho.

No tocante aos aspectos metodológicos, a abordagem será de natureza qualitativa, descritiva, teórica, realizada por meio de pesquisa bibliográfica, com coleta de dados em livros, artigos jurídicos, textos em meio virtual, sendo analisados e transcritos numa hermenêutica jurídica, de forma que se possibilite a percepção de situações concretas de aplicação e efetivação da política de BYOD e o uso das ferramentas do *Compliance* Trabalhista como caminho de prevenção para evitar futuras ações trabalhistas.

## 2. BYOD E AS FERRAMENTAS DE COMBATE AOS SEUS RISCOS

A evolução no desenvolvimento de novas tecnologias ocupou vários segmentos de nossas vidas pessoais e profissionais. O surgimento da computação portátil e a grande expansão dos dispositivos móveis resultaram em uma dependência dessas tecnologias, com a influência de novas tendências mercadológicas, alterando seus hábitos, adaptando-se, em princípio, aos novos paradigmas disseminados na sociedade.

A Quarta Revolução Industrial, focada em novas tecnologias, que se baseiam na análise massiva de dados – Big Data – com o uso crescente da robótica e inteligência artificial, em que os objetos estão conectados uns aos outros – Internet das Coisas – alcançou também as relações trabalhistas (AFONSO; ABREU, 2020, p.20).

O uso do BYOD teve início em 2009 quando a Intel reconheceu que essa prática tinha o potencial de aumentar a interação entre os empregados e a indústria. Em 2011, se tornou uma tendência crescente quando o fornecedor de software Citrix Systems começou a compartilhar suas percepções sobre essa prática (COSTA, 2019, p.32). O crescimento da utilização do BYOD no ambiente de trabalho tem ligação com o surgimento e expansão dos computadores móveis, das novas tecnologias dos aparelhos celulares e do ingresso dos jovens que utilizavam essas tecnologias no mercado de trabalho (FINCATO; FRANK, 2020, p. 68). No ano de 2012, o BYOD foi reconhecido como política válida nas relações de trabalho pela *Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC).

Tal situação adveio da fase de consumerização, em que as constantes inovações tecnológicas proporcionaram o baixo custo para a aquisição dos equipamentos eletrônicos avançados e, por isso, o cidadão passou a obter seu próprio meio de comunicação de última geração e se utilizou dessa ferramenta para melhorar seu desempenho no ambiente de trabalho.

As vantagens de utilização do BYOD para as empresas são muitas: diminuição de custos com equipamentos, aumento da produtividade dos empregados (por ter mais familiaridade com o dispositivo), mobilidade do material de trabalho entre empresa e residência do funcionário, dentre outras. A aplicação da política do BYOD não há apenas benesses. Há muitas desvantagens e riscos em sua utilização por uma empresa.

O primeiro dilema que podemos citar é a impossibilidade de o empregador monitorar os equipamentos utilizados pelos empregados pois isso violaria a intimidade e privacidade destes. O artigo 5º da Constituição Federal em seu *caput* e inciso X, estabelecem a proteção a intimidade e o direito a indenização nos casos em que houver a sua violação. Portanto, equipamentos tecnológicos do empregado utilizados no ambiente de trabalho não são passíveis de fiscalização e monitoramento sem o seu consentimento expresso.

O segundo dilema que o BYOD traz para as empresas é a falta de segurança. Isso porque, quando são conectados a uma rede de internet, podem ser repassados vírus ou arquivos maliciosos de um dispositivo para outro, por exemplo, resultado na possibilidade de dados importantes da empresa serem divulgados.

Inclusive, a Lei Geral de Proteção de Dados, Lei Federal nº 13.709 de 2018, foi promulgada justamente para regularizar o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, quando manipulados por pessoa natural ou por pessoa jurídica, de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural. O vazamento de dados do dispositivo pessoal do empregado por trazer consequências jurídicas, nos termos da referida lei.

O terceiro dilema é a falta de separação entre a vida pessoal do empregado e o seu trabalho. O Direito à Desconexão do trabalhador consiste em se desligar (fora do horário do trabalho, nos finais de semana, nas férias) da rede telemática, do arreo eletrônico que liga o trabalhador a seu empregador e à empresa. Com a política do BYOD no ambiente de trabalho corre o risco de o empregado trabalhar mais horas do que deveria por dia, pois leva o trabalho para casa em seu dispositivo próprio. Igualmente, o uso desmedido de aplicativos de conversa, quando utilizados pelos empregadores para contatar seus empregados, podem ocasionar a má utilização de ferramentas tecnológicas, como por exemplo, os grupos de trabalho no *Whatsapp*. Assim a empresa teria que se responsabilizar pelo pagamento de horas extras, podendo aumentar o número do passivo trabalhista.

Há algumas condutas que devem ser adotadas tanto pelo empregado como pelo empregador com o objetivo de reduzir os riscos do BYOD: a) adoção voluntária pelo empregado pela política do BYOD; b) elaboração de lista com os dispositivos usados, devidamente identificados; c) o empregador conceder uma ajuda de custos pelo uso de propriedade de bem do empregado; d) elaboração de lista pelo empregador em que conste os programas autorizados e proibidos para evitar o vazamento de dados importantes; e) imposição do uso de programas antivírus, custeados pela empresa; f) meios que garante o direito a desconexão do empregado, através da assinatura de Termo de Compromisso com cláusula que estabeleça a responsabilidade do empregado (PINHEIRO; SILVA; BOMFIM, 2021, P.541).

Em razão das desvantagens e riscos do BYOD, é de suma importância que a empresa adote um sistema normativo interno, com a implantação de um Programa de *Compliance* Trabalhista como meio de combater o aumento do passivo trabalhista. É necessário que seja elaborada uma política de uso dos recursos eletrônicos quando implementado o BYOD.

A utilização do *Compliance* Trabalhista nas empresas têm sua atuação em uma prevenção de danos e riscos nas relações trabalhistas, mas também tem a sua aplicação diante de um ato lesivo já consolidado, com a aplicação de sanções.

É uma ferramenta para a implementação da ética trabalhista na empresa como um todo e, em principal, na relação empregador/empregado, como uma forma de diminuir o passivo trabalhista a médio e longo prazo. O *Compliance* Trabalhista tem também como objetivo o fortalecimento da imagem e da reputação da empresa e conseqüentemente o fortalecimento das relações comerciais, comprovando a sua boa índole e boa-fé perante as instituições privadas com que se relaciona.

Como ferramentas do Programa de *Compliance* Trabalhista podemos citar as próprias leis trabalhistas; a criação de Regimento Interno, Código de Conduta e de Ética pela empresa; Canal de Denúncia e Treinamentos dos colaboradores e Auditoria Trabalhista. Além disso, é importante a empresa nomear um profissional para o cargo responsável pela área de *Compliance*, que tenha autonomia de gestão para garantir que o programa seja aplicado de forma eficaz.

No código de conduta/ética deve conter os princípios éticos e valores da organização, indicando de forma clara as diretrizes que regem a empresa, assim como também a orientação de atuação de cada sócio, administrador e colaborador. Na aplicação do BYOD deve conter os valores da empresa, como por exemplo, o respeito a intimidade e privacidade do empregado e o direito a desconexão laboral nos momentos de lazer.

Já o regimento interno ditar as regras, contendo os direitos e obrigações a serem observados pelo empregador e empregado. Deve conter as obrigações que os empregados devem cumprir para que o BYOD seja aplicado de forma a diminuir os riscos, como por exemplo, a lista em que conste os programas autorizados e proibidos para evitar o vazamento de dados importantes, a imposição do uso de programas antivírus, os meios que devem ser observados como forma de garantir o direito a desconexão do empregado.

O Canal de Denúncia é o instrumento que tem como objetivo coletar opiniões, críticas, reclamações e denúncias. Geralmente é mais utilizado para combater fraudes e atos corruptos dentro de uma empresa, sendo o anonimato do denunciante um ponto relevante para que o canal funcione de forma efetiva. Nada impede que seja utilizado para receber denúncias de descumprimento das normas internas do BYOD, pois pode ter como alvo o desvio de condutas por parte dos empregados.

O treinamento é outra ferramenta do *compliance* trabalhista que pode ser utilizado no BYOD. Como exemplo de treinamentos e orientações podemos citar o ensinamento sobre o uso

adequado dos dispositivos, incluindo a questão postural adequada, o tempo gasto olhando o dispositivo, a atenção à saúde psicoemocional, como também a necessidade, e a importância, de reportar qualquer desconforto para avaliação da atuação corporativa adequada em termos de saúde ocupacional.

Por fim, a Auditoria Trabalhista tem como objetivo a análise dos procedimentos adotados pela empresa, com a identificação das condutas que estão em desacordo com a legislação trabalhista, a indicação das medidas corretivas diante do descumprimento e a implantação dessas medidas. Em relação ao BYOD, pode ser analisado se os valores elencados no código de ética e conduta permanecem adequados, se é preciso fazer alguma alteração no regimento interno para diminuir mais ainda os riscos e analisar se é preciso mais ou menos treinamentos a equipe de empregados.

### 3. CONCLUSÃO

Após as considerações apresentadas é possível se concluir que é crescente o uso do BYOD pelas empresas e que apesar de ter vantagens em seu uso, há riscos consideráveis que podem trazer um aumento no passivo trabalhista da empresa.

A impossibilidade de monitoramento por parte dos empregadores nos dispositivos pessoais de seus empregados, os riscos de vazamento de dados por causa vírus ou mal uso por parte dos colaboradores e o não gozo do direito de desconexão, são exemplos desses riscos.

Como forma de combater tais dilemas do BYOD, as ferramentas do *compliance* trabalhista são um caminho efetivo para desenvolver um sistema normativo interno de regras sobre como os empregados devem utilizar o BYOD. É necessário que seja elaborada uma política de uso dos recursos eletrônicos quando implementado o BYOD.

Assim, o empregador deve criar políticas de como os empregados devem agir por meio dos Códigos de Ética e Conduta, estabelecer sanções no regimento interno quando ocorrer descumprimento das regras, pode criar um canal de denúncias para que haja a vigilância por parte de todos os colaboradores, fornecer treinamentos periódicos sobre BYOD e como evitar seus riscos e, por fim, analisar se precisa fazer alguma alteração em sua política do BYOD com os resultados das auditorias trabalhistas.

### REFERÊNCIAS

AFONSO, José Roberto R.; ABREU, Thiago Felipe Ramos de. As Novas Relações de Trabalho. **Estudos e perspectivas para o futuro da indústria**, v. 1, n. 1, set. 2020. Disponível em: <https://acervodigital.sistemaindustria.org.br/handle/uniepro/279> Acesso em: 05 de mai. De 2021.

COSTA, Agenor Aleksander de Carvalho. BYOD (*Bring Your Own Device*): o comportamento do trabalho na era da mobilidade. **Revista Fórum Justiça do Trabalho**. Belo Horizonte: ano 36, n. 432, p.27-40, Dez. 2019. Disponível em: [https://issuu.com/alexsandercarvalho54/docs/revista\\_f\\_rum\\_justi\\_a\\_do\\_trabalho\\_n.\\_432-mesclado](https://issuu.com/alexsandercarvalho54/docs/revista_f_rum_justi_a_do_trabalho_n._432-mesclado) Acesso em: 05 de mai. 2021.

FINCATO, Denise; FRANK, Marina Silveira. *Bring Your Own Device* (BYOD) e suas implicações na relação de emprego: reflexões práticas. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba, v. 9, n. 89, p. 66-82, jun. 2020. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/179992> Acesso em: 05 de mai. de 2021.

PINHEIRO, Iuri; SILVA, Fabrício Lima; BONFIM, Vólia. **Manual do compliance trabalhista: teoria e prática**. 2. ed, rev. atual e ampl. Salvador: Editora JusPodivm, 2021.