

**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

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^a. Dr^a. 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

**COMPLIANCE DIGITAL COMO SOLUÇÃO DE ADEQUAÇÃO DO
TELETRABALHO, PANDEMIA E A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS**
**DIGITAL COMPLIANCE AS A SOLUTION TO TELECOMMUTING ADEQUACY,
PANDEMIC AND THE GENERAL LAW OF PERSONAL DATA PROTECTION**

**Felipe Assis Lima
Vitória Martins Daher**

Resumo

O teletrabalho teve um crescimento exponencial com a pandemia do Covid-19, além de sofrer diversas implicações devido à vigência da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. Nesta linha, o compliance digital surge como uma solução promissora para a devida adequação ao novo contexto. Assim, este resumo expandido tem como objetivo discutir, a partir de uma pesquisa exploratória bibliográfica, o uso do compliance digital como meio para trazer segurança e até mesmo credibilidade para ambos polos da relação laboral. E, ao mesmo tempo, apontar disfunções existentes nas atuais previsões acerca do trabalho remoto e justificar a prática do compliance.

Palavras-chave: Teletrabalho, Compliance, Lei geral de proteção de dados

Abstract/Resumen/Résumé

The telecommuting had an exponential growth with the Covid-19 pandemic, besides the consequences due to the validity of the General Law of Personal Data Protection. Likewise, digital compliance appears to be a suitable promising solution for the new context. With this in mind, this expanded abstract has as objective the discussion about the use of digital compliance as an instrument to bring security and credibility to both sides of the work relation, using an exploratory bibliographic research. Furthermore, concomitantly, to point out the existing disfunctions in the present outlook about the telecommuting and justify the practice of the compliance.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Telecommuting, Compliance, General law of personal data protection

INTRODUÇÃO

O avanço da tecnologia proporcionou que os empregados pudessem exercer seu trabalho de forma remota. O chamado teletrabalho surge no Brasil em conformidade com seu desenvolvimento, contudo o crescimento de tal modalidade de relação foi consideravelmente lento a maior parte de sua história.

Apenas após anos de registro do exercício do trabalho à distância é que o mesmo começou a ser normatizado. Primeiro pela Lei 12.551/2011, que se limitou a alterar a redação do art. 6º da CLT, apenas trazendo uma conceituação e efetivando a modalidade como regida pela referida norma. Conseqüentemente, em 2017 a Lei 13.467 causou uma reforma trabalhista regulando de forma mais específica o trabalho remoto.

Contudo, ainda se faz necessária uma maior atenção do legislador à matéria. Com a pandemia do Covid-19 o padrão de um crescimento lento e gradual foi desfeito, dando lugar à um crescimento exponencial forçado. Em adição, no mesmo período entrou em vigor a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais que teve implicações em todas as áreas.

Neste sentido, a partir de uma pesquisa exploratória de natureza qualitativa e técnica bibliográfica e utilizando um método dedutivo, o presente estudo pretende discutir sobre o compliance digital como forma de adequação à essas mudanças nesse novo contexto de relação de trabalho. De forma paralela apontar disfunções na regulação existente referente ao teletrabalho e justificar a prática do compliance.

1. TELETRABALHO

O teletrabalho consiste, como inferido do art. 6º da CLT, no trabalho realizado, no domicílio do empregado ou à distância, que possua os pressupostos da relação de emprego e, portanto, equipara-se ao trabalho realizado no estabelecimento do empregador.

É uma tendência que, com o desenvolvimento tecnológico e econômico do Brasil, o número de trabalhadores em regime remoto continue crescendo, como em países mais desenvolvidos. O que significaria em condições normais um processo consideravelmente lento e gradual, porém, a pandemia causada pelo vírus Covid-19 fez com que o crescimento fosse abrupto.

Apesar dos registros acerca do trabalho remoto datar desde o início dos anos 2000, como estimado pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (2007) em 3,5 milhões de empregados em 2003, apenas com a Lei 12.551/2011, que alterou a redação do supracitado art. 6º da CLT é que houve previsão legal da referida modalidade.

Anos depois, com a Lei 13.467/2017 é que o teletrabalho começa a ser regulamentado no ordenamento jurídico brasileiro. Com a reforma trazida pela referida Lei, é adicionado ao art. 62 CLT o inciso III que exclui os empregados em teletrabalho do regime de jornada de trabalho previsto no capítulo II.

Além disso, foi somado também à CLT o capítulo II-A que regula de forma geral a relação em questão. Dentre as previsões acrescentadas, os três artigos finais do capítulo são pertinentes para o presente estudo:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. § 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. § 2º **Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.** Art. 75-D. **As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.** Parágrafo único. As utilidades mencionadas no **caput** deste artigo não integram a remuneração do empregado. Art. 75-E. **O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.** Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Contudo, ainda que seja um avanço haver regulamentação sobre a matéria, existem críticas a serem feitas. Começando pelo art. 75-C do DE5452/43, em seu parágrafo 2º prevê uma forma de alteração contratual unilateral por parte do empregador, determinando a alteração do regime de trabalho. Tal direito conflitua com o princípio na inalterabilidade contratual lesiva garantido no art. 468 da CLT, visto que deve haver mútuo acordo e não gerar direta ou indiretamente qualquer prejuízo para o empregado.

Em adição, o fato de o empregado em regime de teletrabalho ter sido excluído do controle de jornada de trabalho pelo citado art. 62 da CLT em diversos casos configura uma lesão à direitos constitucionais e trabalhistas, tomando como exemplo o inciso XIII do art.7º da

CR/88 que garante jornada não superior a 8 horas diárias, além de não haver controle sobre possível adicional noturno e remuneração de horas extras.

Nos referidos dispositivos não houve a devida consideração pelo princípio da proteção, este que considera o empregado hipossuficiente e, portanto, lhe conferindo maior proteção jurídica. Em contrapartida, o Direito está sempre em evolução, e a pandemia demonstrou a necessidade de regulamentar e suprir devidamente a mencionada hipossuficiência. As críticas se fazem necessárias, pois o contexto da pandemia demonstrou a urgência em normatizar devidamente.

Ademais, não é apenas em relação à hipossuficiência, mas também se faz necessário aplicar adequações de conduta, ética, e devida utilização em relação aos dados nos moldes da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. Visto que é recente a entrada em vigor do referido diploma, mesmo que não esteja integralmente vigente ainda, se torna um desafio instruir devidamente os empregados.

Para o problema anteriormente citado, se faz pertinente uma solução que possa evitar e mitigar riscos e futuros problemas, isto pode ser alcançado por meio do compliance.

2. COMPLIANCE DIGITAL

Apesar da intensificação da atividade ser recente, o surgimento data de 1913, neste sentido esclarece França:

A expansão do programa é recente, mas desde 1913 já se adotavam práticas de compliance no exterior que chegaram ao Brasil em 1998. Ocorre que, foi após escândalos de corrupção política e a publicação da lei 12.846/2013 (lei anticorrupção) é que a procura das empresas por aplicação de técnicas de compliance se intensificou. (FRANÇA, 2018, p. 2)

Sobre o conceito geral de compliance, explica Abbi e Febraban:

Compliance não é um ativo fixo pelo qual é possível atestar rapidamente se o bem ainda existe, se está em boas condições de uso ou se está sendo utilizado de acordo com suas características. Compliance está relacionado ao investimento em pessoas, processos e conscientização. Por isso é importante as pessoas estarem conscientes da importância de “ser e estar em compliance”. Mas o que significa compliance? Vem do verbo em inglês “to comply”, que significa “cumprir, executar, satisfazer, realizar o que lhe foi imposto”, ou seja, compliance é o dever de cumprir, estar em conformidade e fazer cumprir regulamentos internos e externos impostos às atividades da instituição. (ABBI; FEBRABAN, 2009, p. 8)

Portanto, a partir de uma demanda de se realizar um controle interno, inicialmente em instituições financeiras, surge a prática do compliance visando garantir a conformidade normativa. A fim de complemento, ensina Novelli:

O programa de compliance (ou, na acepção tupiniquim, programa de conformidade ou integridade) representa mecanismo idôneo a demonstrar ao ente público que a empresa encontra-se compromissada a fazer cumprir a lei e não se utilizar de qualquer expediente ilícito na celebração de contratos com o ente público. Não se trata, porém, de um cumprimento da lei pura e simplesmente, mas, o traço distintivo do que se deve compreender por compliance é justamente a consagração, no ordenamento jurídico nacional, de mecanismos que remetem à autorregulação, por parte das empresas, a fim de alcançar o objetivo maior que é o cumprimento das leis. (NOVELLI, 2016)

Nessa toada, acerca do principal objetivo, afirma Abbi e Febraban:

Assegurar, em conjunto com as demais áreas, a adequação, fortalecimento e o funcionamento do Sistema de Controles Internos da Instituição, procurando mitigar os Riscos de acordo com a complexidade de seus negócios, bem como disseminar a cultura de controles para assegurar o cumprimento de leis e regulamentos existentes. Além de atuar na orientação e conscientização à prevenção de atividades e condutas que possam ocasionar riscos à imagem da instituição. (ABBI; FEBRABAN, 2009, p. 10)

Assim, é evidente que o serviço de compliance é utilizado para permanecer em conformidade com princípios norteadores como a ética e com normas das mais diversas naturezas. Na perspectiva digital o objetivo permanece igual, seguindo este pensamento afirma Lopes:

Nesse sentido, *compliance* digital tem como função a análise dos riscos e a criação de medidas de prevenção para conformidade com regras, condutas e ética aplicáveis à tecnologia de informação, o que podemos incluir desde proteção de dados, direito autorais, crimes cibernéticos e direito de privacidade em âmbito digital. (LOPES, 2020)

Sobre a urgência e importância de aplicar o compliance digital tendo em vista o atual contexto, declara Lopes:

Com o surgimento de exigências, regulamentações e legislações do meio ambiente digital, incluindo a recente e bastante discutida Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), não só o interesse, mas a necessidade das empresas em se adequarem, aumentou consideravelmente. Condutas que antes passariam por "vista grossa", usando o termo mais popular, agora requerem uma atenção dedicada dos dirigentes e responsáveis. Se antes poderíamos coletar dados de clientes sem uma comprovação precisa do seu uso e necessidade, agora precisamos ter um cenário completo de sua utilização e estarmos prontos para apresentar relatórios de impacto, destinação e necessidade.

A partir da conformidade, vários benefícios são alcançados, de acordo com Lira (2013) "além de manter as informações seguras e seu negócio sempre funcionando, as

organizações precisam mostrar, e comprovar, para o mercado que estão adotando as boas práticas. “

3. USO DO COMPLIANCE PARA A ADEQUAÇÃO DO TELETRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA E DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

O contexto da pandemia do Covid-19, bem como a recente vigência da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, fez com que se instaurasse uma situação de urgência em se preparar para o grande aumento de empregados em regime de teletrabalho e elaborar estratégias para seguir o previsto pelo referido diploma.

Acerca do objetivo da LGPD, aclara Calcini e Torres:

Nessa toada, a referida lei nacional tem como principal objetivo a regulamentação do tratamento de dados pessoais por pessoas ou entidades do setor público ou privado, visando a proteção dos direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e do livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural. Para entendermos melhor esse objetivo, é imprescindível saber que o dado pessoal é toda informação relacionada à pessoa natural identificada ou identificável, v.g., nome, nacionalidade, estado civil, endereço etc. A lei também faz referência à proteção dos dados pessoais sensíveis, que podem ser descritos como toda informação relacionada à origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural. (CALCINI; TORRES, 2020)

De forma complementar, sobre a aplicação da LGPD na relação laboral, explica Calcini e Torres:

Portanto, considerando que o empregado é o titular dos dados e que o empregador é o controlador, porquanto realiza o manuseio dos dados (tratamento) fornecidos pelo obreiro por força do contrato individual de trabalho, a LGPD é aplicável às relações laborais, devendo o empregador observar as regras sobre proteção de dados pessoais de seus empregados e adotar as medidas de segurança, técnicas e administrativas para a proteção dos dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou qualquer forma de tratamento inadequado ou ilícito, conforme previsão do caput do art. 46. (CALCINI; TORRES, 2020)

Portanto, o compliance servirá para elaborar estratégias, bem como instruir e organizar determinada instituição a fim de mitigar riscos, tanto de responsabilização por parte do empregador quanto do empregado.

Contudo, adverte Uggeri que “ é importante destacar que a implementação do compliance digital por si só, não é suficiente à proteção da empresa, sendo necessária, ainda, a revisão constante das políticas de controle e análises de riscos por meio de uma fiscalização eficiente.” (UGGERI, 2018)

Conclusivamente, declara Lopes:

Os benefícios do *compliance* digital não se limitam a "entender e reduzir os riscos" em um meio ambiente digital, mas em trazer confiança e transparência à empresa e à marca, demonstrando verdadeira preocupação com sua imagem, de seus clientes e terceiros, bem como com a segurança de todos. (LOPES, 2020)

SÍNTESE CONCLUSIVA

O presente estudo discutiu a adequação e conformidade da atividade de teletrabalho com a LGPD por meio do *compliance*. É evidente a necessidade e urgência do serviço dado o contexto atual. Assim, determinou-se a efetividade do *compliance* digital em mitigar riscos de prejuízos tanto por parte do empregado quando do empregador.

Com elaboração de estratégias de instrução e conformidade com a legislação, o controle interno da instituição que adotar a prática poderá proporcionar um ambiente mais próspero e seguro para ambos polos da relação laboral.

Além da situação urgente mencionada, existe a probabilidade de em um futuro próximo a matéria receber maior atenção, bem como em outros aspectos do teletrabalho, como a questão do fornecimento de EPI's e custeio dos equipamentos. Referido assunto já é objeto de ferrenhas discussões.

Finalmente, o *compliance* digital demonstrou ser a melhor alternativa para o exercício de determinada atividade com ética, integridade e conformidade com a norma. Neste sentido, beneficiando os envolvidos seja com segurança ou até mesmo conferindo maior credibilidade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Consolidação das leis do trabalho (1943). Consolidação das leis do trabalho. 37. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil.

BRASIL. Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, de 14 jul. 2017. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm> Acesso em: 19 nov. 2020.

BRASIL. Lei Nº 12.846, de 1º de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm> Acesso em: 19 nov. 2020.

BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm> Acesso em: 19 nov. 2020.

CALCINI, Ricardo Souza; TORRES, Lucas. **Os impactos da Lei Geral de Proteção de Dados nas relações de trabalho.** Disponível em: < <https://migalhas.uol.com.br/depeso/332108/os-impactos-da-lei-geral-de-protecao-de-dados-nas-relacoes-de-trabalho>> Acesso em: 19 nov. 2020.

ABBI; FEBRABAN. **Função de compliance.** Disponível em: < http://www.abbi.com.br/download/funcaoodecompliance_09.pdf> Acesso em: 19 nov. 2020.

FRANÇA, Jaíne Gouveia Pereira. O compliance trabalhista como ferramenta para evitar ações judiciais. *Revice – Revista de Ciências do Estado*, Belo Horizonte, v. 3, n. 1, p. 147-169, jan./ jul. 2018. Disponível em: < <https://periodicos.ufmg.br/index.php/revice/article/view/5090/3148>> Acesso em: 19 nov. 2020.

LIRA, Michael Pereira de. O que é compliance e como o profissional da área deve atuar? Disponível em: < <https://michaellira.jusbrasil.com.br/artigos/112396364/o-que-e-compliance-e-como-o-profissional-da-area-deve-atuar>> Acesso em: 19 nov. 2020.

LOPES, Everton Gustavo Souza. **Os impactos da não adequação e a necessidade do compliance digital.** Disponível em: < <https://migalhas.uol.com.br/depeso/332805/os-impactos-da-nao-adequacao-e-a-necessidade-do-compliance-digital> > Acesso em: 19 nov. 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-de-compliance-e-seus-impactos-na-area-trabalhista>> Acesso em 19 nov. 2020.

UGGERI, Karollyne. **Compliance digital - os benefícios da implementação.** Disponível em: < <https://migalhas.uol.com.br/depeso/275349/compliance-digital---os-beneficios-da-implementacao>> Acesso em: 19 nov. 2020.