

DA IMPLEMENTAÇÃO DE UM PROGRAMA DE *COMPLIANCE* TRABALHISTA PARA A GESTÃO DO TELETRABALHO

Isabella Radis Tirado (IC) e Dra. Francesca Columbu (Orientadora).

Apoio: PIBIC CNPq

RESUMO

O presente trabalho, visa, de forma sistemática, analisar o teletrabalho, sobre os aspectos da sua gestão, sua implementação e funcionamento, com o objetivo de entender esse novo modelo de trabalho e quais são os seus possíveis riscos para o colaborador e empregador, buscando amparar a nova fronteira da governança corporativa que fomenta a criação de uma cultura empresarial de diminuição dos riscos trabalhistas. Para tanto, a pesquisa analisará as regras de implementação de um programa de *compliance* trabalhista que seja voltado ao gerenciamento do teletrabalho. Assim, buscando amparar tal pretensão, a presente pesquisa tem a intenção de analisar os possíveis riscos do teletrabalho, especificamente no que diz respeito à gestão de jornada, o direito a desconexão e os riscos físicos e psicossociais que se fazem presente nesse novo modelo de trabalho. A metodologia de pesquisa utilizada, buscou analisar doutrinas especializadas, analisando os dados sobre a temática para ser promovido um exame desse cenário, passando pela influência da tecnologia tanto no aspecto individual, coletivo e ambiental, utilizando como paradigma, a análise de dados e estáticas que darão consubstanciação aos possíveis entendimentos acerca do tema. Concluindo-se que, políticas eficazes, como um programa de *compliance* trabalhista direcionado para a gestão do teletrabalho, se torna um mecanismo de proteção ao trabalhador e uma ferramenta corporativa capaz de sanar possíveis riscos trabalhistas.

Palavras-chaves: Teletrabalho. Diminuição de riscos. Compliance trabalhista.

ABSTRACT

The present work aims, in a systematic way, to analyze the labor compliance system, on aspects of the program's composition, its implementation and operation, with the objective of understanding the new frontier of corporate governance that encourages the creation of a business culture of reduction of occupational risks. To this end, the research will analyze the rules for implementing a labor compliance program that is aimed at managing telecommuting. Thus, seeking to support this claim, the present research intends to analyze the benefits of compliance as a coordination instrument, to be used to alleviate possible conflicts that are linked to telework, specifically regarding working hours management, the right to disconnection

and the physical and psychosocial risks that are present in this new work model. The research methodology used sought to analyze specialized doctrines, analyzing data on the subject to promote an examination of this scenario, passing through the influence of technology in both the individual, collective and environmental aspects, using as a paradigm, labor compliance programs implemented in companies national, headquartered in Brazil, in addition to the analysis of data and statistics that will give substance to the possible understandings on the subject. Concluding that effective policies, such as a labor compliance program aimed at managing telecommuting, become a worker protection mechanism and a corporate tool capable of remedying possible labor risks.

Keywords: Telework. Risk reduction. Labor compliance.

1. INTRODUÇÃO

O ano de 2020, trouxe mudanças, sem precedentes de modo geral para a humanidade e para o mundo do trabalho. Com isso, o desenvolvimento do teletrabalho, foi impulsionado, em razão da emergência de saúde pública ocasionada pelo Covid-19. Desse modo, as sociedades empresárias tiveram que se adaptar a um modelo de trabalho que privilegiasse o distanciamento social dos colaboradores, passando a assumir o teletrabalho como sua principal modalidade de forma compulsória. Apesar do teletrabalho não ter surgido com a propagação da Covid-19, a sua adoção foi uma resposta para conter o vírus, reforçando a relevância desse modelo de trabalho.

A partir disso, a emergência sanitária deixou evidente a necessidade de aprofundamento dos problemas que acompanham esse novo regime de trabalho, próprios da sociedade digital, tendo em vista, a fragilidade, assim, como a falta de amparo jurídico sobre o tema destacado.

O estudo dos riscos psicossociais assume um papel vital no desenvolvimento de políticas e estratégias que permitam reduzir o impacto de um modelo não convencional de trabalho e, conseqüentemente, a redução de demandas trabalhistas. Ampliando a prevenção de riscos além de ameaças visíveis, alcançando a percepção dos riscos psicossociais.

No contexto abordado, é visível a necessidade de regulamentação e estratégias que amparem a cultura empresarial de cada organização e possibilite a inserção do teletrabalho no meio corporativo. Assim, buscando auxiliar e interligar a necessidade do teletrabalho com a diminuição de riscos aos colaboradores, a presente pesquisa pretende analisar os benefícios de um programa de *compliance* trabalhista que seja um instrumento de coordenação de conflitos ligados ao teletrabalho, amparando a cultura empresarial, os valores e a missão de cada empresa, em conjunto com o propósito de diminuição de riscos e criação de códigos de conduta eticamente conforme as normas e princípios indissociáveis do direito do trabalho

Por este motivo, justifica-se o presente estudo como uma contribuição necessária a elucidação do referido tema que se justifica através do crescimento do teletrabalho.

2. DESENVOLVIMENTO DO ARGUMENTO

2.1 O Teletrabalho

O trabalho ou a prestação de serviços, é um ato essencial humano e, como tal, permanece sendo um dos instrumentos de inserção na sociedade moderna e compreendido

como um direito social fundamental, conforme assegura o artigo 6º da Constituição Federal. Com o avanço tecnológico da sociedade da informação, o modelo convencional de trabalho foi se modificando ao longo do tempo. Tem-se, então, profundas metamorfoses sociais a partir das demandas econômicas e sociais, que modificam o cenário do trabalho e dos trabalhadores.

O rápido desenvolvimento das tecnologias, possibilitou uma significativa mudança no cenário trabalhista e com ela uma nova modalidade de trabalho, o teletrabalho. O teletrabalho, embora pareça, não é um fenômeno realmente novo. Nos anos 70, com as crises mundiais, surge a necessidade de redução de gastos pelas empresas e, com o modelo fordista, cria-se a ideia de otimizar o tempo. Nesse contexto, o teletrabalho começa a ganhar destaque, tendo em vista que esse modelo de trabalho permitia a redução de custos, não havia desperdício de tempo e diminuía significativamente os gastos no ambiente de trabalho (SILVA, FIGUEIRA, 2017).

A primeira geração de teletrabalho é nomeada como *home office* e destacam-se pela redução da necessidade de deslocamento do trabalhador ao seu local de trabalho, permitindo que o trabalho seja realizado em casa, mudando a demarcação do local para as atividades laborais e os trabalhadores são apresentados a essa modalidade de trabalho através da máxima do discurso do avanço tecnológico, da inovação e economia de tempo.

A OIT (Organização Internacional do Trabalho) em 1996, na Convenção n.º 177, faz a primeira menção ao teletrabalho, sendo citado como uma forma de trabalho em domicílio, o qual deveria ser executado na própria residência do colaborador. Deste modo, teletrabalho pode ser compreendido como todo trabalho realizado a distância do posto oficial de trabalho.

Voltando o olhar para as bases encontradas na legislação trabalhista, no Brasil, o teletrabalho, passou a ser previsto expressamente no ordenamento jurídico brasileiro, através da Lei 12.511/2011 que contemplava esse novo regime e, alterava o artigo 6º da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). E em 2017, com a Reforma Trabalhista, estabelece um novo parâmetro ao regime não convencional de trabalho, diferenciando o teletrabalho do trabalho externo, através do artigo 75-A da referida Lei.

Em 2022, através da Lei 14.442/2022, modifica-se o conceito associado ao teletrabalho, assim, considerando, o teletrabalho ou trabalho remoto aquele exercido fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação.

Nesse sentido, Carlos Henrique Bezerra Leite classifica o teletrabalho:

O teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, e não de trabalho em domicílio. A razão é simples: o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar. Na verdade, o teletrabalho ocorre em ambiente virtual e, como tal, é situado no espaço, não se alterando,

portanto, a definição de localidade que no direito do trabalho, é estabelecida segundo a eficácia da lei trabalhista no espaço. (LEITE, 2022).

Sublinha, Luciano Martinez:

O teletrabalho é um conceito de organização laboral por meio da qual o prestador de serviços encontra-se fisicamente ausente da sede do empregador, mas virtualmente presente, por meios telemáticos, na construção dos objetivos contratuais. (MARTINEZ, 2023).

Em linhas gerais, percebe-se que o modelo convencional de trabalho presencial, não se faz mais necessários em alguns casos. Portanto, vive-se um tempo de novos direitos e profissões contemporâneas que permitem que o regime de trabalho seja exercido remotamente e, com isso, pressagia a reconfiguração da força do trabalhador por meio de novas tecnologias.

A partir desse cenário, transformações de ordem cultural e empresarial ganham novas formas, permitindo conexões de redes globais em diversas esferas de atividade. Nesse sentido, trabalhar virtualmente nessas redes une a metáfora de espaço e tempo, construindo o espaço de trabalho através do espaço virtual.

Percebe-se que surge um modelo de trabalho que foge daquele que existia à época industrial, sendo a matéria-prima desse novo modelo de trabalho, a própria informação que se propaga com rapidez.

2.2. OS REFLEXOS DO TELETRABALHO

A expansão do teletrabalho, de fato, oferece novas oportunidades, mas os riscos e desafios surgem à medida que se cria paradigmas para ciência jurídica, tendo em vista o crescente número de colaboradores que optaram por trabalhar fora do escritório, o ambiente virtual foi normalizado, sem ter sido analisada a vulnerabilidade das pessoas que integram esses espaços, tampouco foi ponderado os efeitos negativos derivados dessa nova modalidade de trabalho, como os riscos físicos, psicossociais e o controle de jornada exercido pelos colaboradores.

Em que pese as várias vantagens do teletrabalho, é preciso levantar questionamentos se está nova modalidade de trabalho, não apresenta uma forma de exploração de mão-de-obra, usada para o aumento da produtividade das empresas e, em contrapartida essa possível “vantagem” de o trabalho ser exercido em qualquer lugar e tempo, abre precedentes para possíveis descumprimentos e riscos do direito trabalhista.

Em virtude da complexidade desse novo ambiente de trabalho, não basta analisar isoladamente os fatos de risco no ambiente, se faz imprescindível observar as outras

dimensões que refletem nesse novo contexto, isto, é aquilo, que deve ser despendido pelo próprio colaborador nas esferas físicas e cognitivas e os danos sociais correlatos (JOSÉ FILHO, 2020).

Em um primeiro momento, analisa-se a saúde física dos colaboradores, uma vez que eles não dispõem do mesmo espaço físico como no ambiente de trabalho, desfrutando da possibilidade de laborarem em qualquer espaço físico. No entanto, essa permissibilidade e flexibilidade do teletrabalho, não se pode olvidar dos problemas relacionados à saúde física dos colaboradores.

Em estudo publicado pela *European Journal Of Environmentt and Public Health*, constatou-se que é cediço na literatura ergométrica os malefícios que o teletrabalho causa a saúde física, devido à má postura, movimento repetitivo e longas horas contínuas de trabalho, sem intervalo, podem causar distúrbios osteomusculares, particularmente dores nos membros superiores e inferiores e dores na lombar (BUOMPRISCO *et al.*, 2021).

O estudo demonstrou também que o teletrabalho está relacionado ao aumento do sedentarismo e inatividade física, que podem contribuir, a longo prazo, com o aparecimento de doenças crônicas, como diabetes, doenças cardiovasculares, obesidade e hipertensão (*Ibid.* 2021).

E em uma pesquisa publicada pela *Indian Journal of Ophthalmology*, verificou-se que o crescente uso de dispositivo digital, em virtude do aumento do teletrabalho pelo cenário pandêmico, ampliou a deterioração da saúde ocular em todas as faixas etárias e a fadiga ocular (BAHKIR, GRANDEE, 2020).

As doenças e complicações tratadas acima são apenas alguns exemplos dos malefícios à saúde do teletrabalhador e, de fato, fica clarividente o nexos causal entre o labor e as enfermidades. A situação fica agravada quando se depara com uma legislação trabalhista que, não consegue mensurar os riscos do teletrabalho e apresenta lacunas sobre como esse regime deve ser exercido, deixando a mercê do empregador a maneira de organizar o ambiente do teletrabalhador e propriamente a rotina de trabalho dos seus colaboradores.

Dito isso, pontuou-se inicialmente sobre os problemas gerados à saúde física dos teletrabalhadores, sendo necessário agora analisar questões relacionadas aos riscos psicossociais e adoecimento mental.

Os problemas de saúde mental atingem a sociedade há muito tempo, no entanto, o ambiente de trabalho e até mesmo a demanda de trabalho podem ser um grande propulsor de adoecimento mental. O CCVISAT, esclarece sobre o tema:

O trabalho é um poderoso promotor da saúde mental ao propiciar espaços de sociabilidade, de formação da subjetividade e identidade pessoal e coletiva,

ganhos na autoestima, resiliência ou habilidades emocionais, mas também, de modo reverso, pode propiciar sofrimento, adoecimento, e até mesmo a morte (CENTRO COLABORADOR DA VIGILÂNCIA DOS AGRAVOS À SAÚDE DO TRABALHADOR (CCVISAT), 2019).

Assim, entende-se que os riscos psicossociais abarcam diversos fatores, como o meio ambiente de trabalho, a organização, a gestão e o contexto social, que podem afetar negativamente à saúde mental do colaborador.

Em 2022 a OIT (Organização Internacional do Trabalho), constatou que o aumento de casos de estresse relacionados ao trabalho, estão ligados ao fenômeno de globalização, a demanda por contratos flexíveis e o aumento de pressão e carga de trabalho e a falta de equilíbrio entre a vida social e o trabalho (OIT, 2022).

Os riscos oriundos das mudanças tecnológicas que afetam o cenário trabalhista, ainda são pouco conhecidos, oportunizando pesquisas que investiguem esse modelo de trabalho e consigam trazer uma solução de diminuição de riscos para ambas as partes, tanto o empregado como o empregador.

Nesse sentido, a busca por compreender o adoecimento mental dos colaboradores, se faz necessário considerar o cenário de trabalho contemporâneo, onde a meta é produzir cada vez mais com menos e em tempos curtos, utilizando-se do discurso de excelência e melhoria contínua, aumentando a produção e trazendo consequências a saúde mental dos trabalhadores. (PEREIRA, 2020).

Certamente, a gestão dos riscos psicossociais deve ser considerada umas das preocupações mais relevantes no teletrabalho, em matéria de saúde e segurança. Destacando-se, como nunca, a necessidade e o reforço de políticas de promoção corporativas que possam gerenciar essas questões.

Bridi e Vazquez, destacam as principais dificuldades encontradas pelos teletrabalhadores:

[...] rapidamente se evidencia que esta modalidade, tão necessária para a proteção da saúde dos trabalhadores durante a pandemia, criava demandas e dificuldades: inadequação do ambiente da residência para a realização do trabalho, falta de equipamentos e mobiliário adequados, surgimento de novos problemas de saúde, sensação de isolamento, elevação de custos residenciais, falta de controle da extensão da jornada de trabalho, entre outros. Essas observações levaram à necessidade de uma compreensão mais profunda da nova realidade, no intuito de obter elementos para reivindicar a regulação do teletrabalho durante e após a pandemia. (2021, p.7).

A mensuração dos aspectos psicossociais e a sua influência direta na saúde dos colaboradores ainda se configura como um desafio ao direito do trabalho. Tal questão, está ligada as condições inadequadas de esforço no trabalho, que terminam por repercutir no padrão de motivação do funcionário, o que pode ser uma porta de entrada as doenças físicas e psíquicas. (OLIVEIRA, ARAUJO, 2018).

Em uma pesquisa realizada em 2022 pela SAP, com parceria da SOBRAT e a UNB, constata-se que 86% dos entrevistados encontram-se em regime de teletrabalho. A partir disso, destaca-se que 75% das organizações de trabalho não instituíram um comitê para acompanhar as questões relacionadas a esse novo mecanismo de trabalho.¹

A referida pesquisa ainda destaca que 48% dos entrevistados conseguiram identificar um aumento de produtividade e 45% não tinham essa informação e apenas 7% relataram que não houve nenhum tipo de aumento de produtividade do teletrabalhador. Ainda, no campo da “produtividade” foi questionado aos entrevistados se esse aumento da produção de trabalho, foi devidamente redistribuído como um ganho extra aos colaboradores e apenas 16% dos funcionários disseram que houve de fato uma redistribuição deste ganho extra.

Sob essa ótica, foi analisado se as organizações conseguiam monitorar a produtividade de seus colaboradores e 66% dos entrevistados disseram que não há nenhum monitoramento de produtividade e 83% relatam que os empregadores não exercem nenhuma política de desconexão do trabalho.

Em concomitância a pesquisa apresentada, importa destacar sobre a jornada de trabalho, como sabido, é um dos elementos básicos para se definir uma relação empregatícia. Posto isso, entende-se que a normalização do teletrabalho, flexibilizou a relação laboral das partes envolvidos e, com isso, a sobrecarga de trabalho se torna um fator ponderável no quesito de saúde mental dos teletrabalhadores.

Em uma pesquisa realizada pelo IBGE, em julho de 2020, na qual um percentual expressivo de trabalhadores afirmou que realizaram teletrabalho em dias considerados de descanso. Dentre os entrevistados, 50% realizaram alguma atividade de trabalho aos sábados e 37% aos domingos. No quesito trabalho no feriado, 61% das pessoas entrevistadas responderam que trabalharam em algum feriado (IBGE, 2020).

O registro de jornada no contexto do teletrabalho tem sido um desafio significativo na esfera trabalhista. Isso ocorre porque, conforme expresso no artigo 62º, inciso III, da CLT, os empregados em regime de teletrabalho não estão sujeitos às mesmas obrigações. De acordo

¹ Pesquisa realizada pela SAP Consultoria em Recursos Humanos, com parceira com a Sociedade Brasileira de Teletrabalho, com apoio da Universidade de Brasília.

com esse dispositivo legal, as empresas não têm a obrigação legal de efetuar o controle de ponto de seus funcionários em teletrabalho.

A vista disso, é importante observar que a interpretação jurídica não se restringe apenas à ausência de um sistema formal de registro de jornada. Em consonância com as análises de Ferracioli P. e Ferracioli M. (2020, p. 59), a jurisprudência consolidada sustenta que a mera ausência de controle de jornada não é suficiente para enquadrar os trabalhadores no escopo do artigo 62, inciso III, da CLT. O cerne da questão reside na impossibilidade prática de efetuar o controle do período de trabalho.

Nesse sentido, afirma Ferreira:

O avanço tecnológico faz com que parte da empresa migre diretamente para dentro das residências dos empregados, com todas suas funcionalidades, atividades, tarefas, metas e obrigações, de modo que os conceitos jurídicos tradicionais da esfera trabalhista são colocados em dúvida, como a jornada de trabalho, a subordinação direta ao empregador e os horários de repouso, descanso e lazer dos empregados. (2021).

Sobre o tema, a Lei n.º 1.108/2022 estabelece que os teletrabalhadores que tenham os seus contratos remunerados por tarefa ou produtividade, ficam automaticamente isentos do controle de jornada no regime remoto.²No entanto, a exclusão do controle de jornada, afronta o direito a desconexão, podendo ainda afetar a saúde e segurança dos colaboradores, incentivados a maior obtenção de lucro, levando-os à exaustão ou ao esgotamento (GARCIA, 2021).

Como consequência, a falta de controle de jornada, abre precedentes judiciais passíveis de discussão e há um evidente prejuízo ao direito de desconexão dos trabalhadores, afetando diretamente um direito fundamental constitucionalmente assegurado. Portanto, trata-se de um direito que não afeta apenas ao funcionário, mas todo o ciclo social em que ele é inserido, como, por exemplo, sua família que espera e precisa dos momentos de presença (LIMA; MELO, 2018).

Nesse contexto de sobrecarga, algumas patologias podem acometer os colaboradores, como, por exemplo, a Síndrome de Burnout. A Síndrome de Burnout ou Síndrome do esgotamento profissional é caracterizada pelo quadro de exaustão extrema, física e mental, estresse somático, falta de energia, o qual leva o indivíduo a impossibilidade de realizar atividades rotineiras (OLIVEIRA, TOURINHO, 2020).

² A Lei n.º 1.108/2022, altera o artigo 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho e diferencia o teletrabalho do trabalho remoto, como toda a prestação de serviços realizada fora das dependências do empregador.

Ainda, de acordo com Oliveira e Tourinho (2020), os trabalhadores que são diagnosticados com a Síndrome de Burnout apresentam quadro depressivo, falta de entusiasmo para realizar atividades laborais e pessoais, levando o trabalhador ao isolamento social.

Portanto, mesmo com a facilidade de controle do serviço realizado por meio das tecnologias, existe a possibilidade de o direito ao descanso estar sendo ferido e, prontamente, se abre lacunas para a comprovação do excesso de jornada, tendo em vista que o teletrabalho possibilita que a atividade possa ser realizada em qualquer hora e tempo.

Para tanto, Freitas define o direito à desconexão, como:

O direito à desconexão é, então, o direito de o trabalhador se desconectar do seu trabalho após a duração da jornada de trabalho, é o direito a não trabalhar e de descansar nos momentos livres. É o direito de trabalhar somente nos horários fixados como jornada de trabalho, mas usufruir do descanso e do lazer após o término desses horários. É o direito a ter a sua jornada de trabalho limitada para usufruir no seu tempo livre o que desejar. É o trabalhador poder ter uma vida com dignidade fora do ambiente de trabalho. (FREITAS, 2021).

Assim, entende-se que o direito à desconexão é o direito de se desconectar do labor, de usufruir seu momento de lazer com energia e disposição e, não se deve limitar o lazer em virtude da exaustão do trabalho ou pela necessidade de estar sempre a disposição para o trabalho.

Nesse sentido, Ferreira, Rocha e Ferreira (2020) preceituam que:

A ideia do direito à desconexão assenta-se basicamente no direito ao não trabalho, ou seja, o direito que o trabalhador tem de não trabalhar fora do seu horário de expediente, assim como, não ter interrompido os seus horários livres, de lazer ou de férias, por conta de chamados do seu empregador. Busca-se, em verdade, que o empregado possa utilizar seu tempo fora do ambiente empresarial para atividades familiares, pessoais, de manutenção de seus círculos sociais, ou qualquer outra atividade que eleja como importante no seu exercício de autodeterminação, desde que não esteja relacionada ao seu trabalho. (2020).

Dito isso, é possível admitir a necessidade de discussão sobre o controle de jornada exercido no regime remoto, sendo necessária a conscientização de que o descontrole de jornada é um possível risco em demandas trabalhistas, além de afetar diretamente a saúde e bem-estar dos colaboradores. Sendo indispensável um mecanismo que preveja um controle de jornada por parte dos funcionários.

Destaca-se, ainda, a perspectiva apresentada por Esteves e Filho (2020, p. 32), que aborda a noção de "telessubordinação inadequada". Esse conceito diz respeito à situação em que os empregados permanecem de forma contínua e constante conectados aos seus empregadores, resultando em um tipo de relação de trabalho onde a supervisão e o controle da jornada de trabalho são exercidos de maneira excessiva. Nesse contexto, ocorre uma

extrapolação do limite legal estabelecido para a duração da jornada de trabalho conforme previsto em lei.

Esse regime laboral, caracterizado por um controle exacerbado da jornada, pode acarretar violações das disposições legais sobre limites de trabalho diário e semanal. Além disso, essa prática excessiva pode ter impactos negativos na saúde e bem-estar do trabalhador, uma vez que a ausência de um controle de jornada adequado pode resultar na privação de direitos fundamentais relacionados à jornada de trabalho.

Posto isto, pode-se afirmar que é responsabilidade da figura do empregador promover a adequação desse novo modelo de trabalho, minimizando os riscos aos colaboradores, desde as condições ergonômicas até a execução de políticas de segurança e saúde. Nesse sentido, o teletrabalho pode servir de ardil para possíveis riscos trabalhistas.

Desse modo, são necessários mecanismos para coibir essas violações reiteradas aos teletrabalhadores, violações que causam danos irreparáveis a sua saúde física e mental, levando-os ao isolamento social, irritabilidade, depressão, exaustão e podendo ocasionar diversos problemas de saúde, assim, considerando os pilares do *compliance* trabalhista e avaliando o funcionamento desse programa, investiga-se a introdução do *compliance* na estrutura do teletrabalho.

2.3. O *Compliance* Trabalhista

O *Compliance* trabalhista, é um conceito que contempla a pretensão de agir em conformidade com os preceitos legais e éticos no ambiente corporativo, com o objetivo de prevenir conflitos ou riscos a empresa. Indubitavelmente, o *compliance* desempenha um papel crucial para minimizar potenciais problemas, como, por exemplo, reclamações trabalhistas que acabam gerando um impacto financeiro para as companhias Além de abranger, uma prevenção a saúde e segurança dos trabalhadores, buscando oferecer as empresas um programa que esteja conforme as leis e regulamentações trabalhistas.

O programa de *compliance* é fundamentado em três pilares essenciais, conhecidos como o "tripé de atuação do *compliance*": prevenção, detecção e remediação. Dentre esses pilares, a prevenção é considerada de suma importância, requerendo um investimento significativo de recursos por parte da instituição.

A eficácia da prevenção depende da compreensão aprofundada do modelo de negócios da empresa, a fim de identificar possíveis questões, realizar uma análise de riscos abrangente e estabelecer diretrizes para eliminar essas preocupações. Sendo crucial que a instituição estabeleça políticas e procedimentos de forma clara, fornecendo orientações

inequívocas sobre o comportamento esperado e as ações a serem adotadas para estar em conformidade com o programa de conformidade. Nesse contexto, a elaboração minuciosa de um código de conduta adquire grande relevância, abordando os aspectos mais pertinentes da organização, suas interações, riscos e princípios.

A detecção desempenha um papel crucial, demandando uma vigilância contínua por meio de processos de revisão e auditorias periódicas, ajustando a frequência conforme o nível de risco envolvido. A introdução de controles profissionais é indispensável para minimizar as oportunidades de condutas ilícitas passarem despercebidas, permitindo a avaliação e gestão de riscos para prever possíveis problemas.

Durante essa etapa, é vital um monitoramento rigoroso das ações e atividades por meio de procedimentos específicos, garantindo a responsabilização dos envolvidos ao identificar prontamente e interromper qualquer desvio ético de conduta que não tenha sido evitado pelas medidas preventivas.

Nesse sentido, aduz Soraya Galassi Lambert:

Sem qualquer sombra de dúvida, o compliance trabalhista é instrumento de suma importância, tanto com vistas à diminuição dos passivos trabalhistas (reclamações trabalhistas) quanto com vistas à tomada de medidas para a promoção de meio ambiente de trabalho saudável e adequado, com a prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, não apenas em razão de movimentos repetitivos, mas também em face de assédio moral, advindo de chefias sem preparo para liderar. Quando a empresa opta por implantar o compliance trabalhista, de forma séria e correta, além da efetiva redução de custos trazidos pela diminuição do número de demandas trabalhistas, tem como recompensa a confiança dos empregados na corporação, o que é hábil a acarretar ambiente de trabalho saudável e, inclusive, até o aumento da produtividade. (2021).

Complementa, Selma Carloto:

O *compliance* trabalhista tem escopo de prevenção de incidentes e outras lesões, no ambiente de trabalho, por meio da busca da efetiva aplicação de um Programa de Integridade trabalhista, tendo como principais ferramentas: os programas de treinamento e palestras para conscientizar, os códigos de conduta, as políticas e os regulamentos empresariais trabalhistas, a política de advertências e de sanções disciplinares, os canais de denúncia, o gerenciamento de risco, as auditorias e *due diligence* com terceiros. Com o advento da Lei Geral de Proteção de Dados, devemos possuir ainda, como ferramenta, o relatório de impacto a proteção de dados pessoais e dentro das políticas anteriormente mencionadas, incluir a política de segurança da informação. (2022).

Marconi, compartilhando o mesmo ponto de vista, ressalta que, operacionalmente:

(...) o compliance se perfaz com a criação de procedimentos e normas essencialmente éticas e comportamentais que de vem ser respeitadas e observadas por todos, não só pelos integrantes da empresa, mas também

pelos stakeholders, que compõem a alta administração da corporação, além da implementação de mecanismos capazes de prevenir, detectar e remediar condutas ilícitas ou que não se integram com os princípios e diretrizes da empresa estabelecidas no ordenamento interno, em seu código de ética, intentando atender a sua essencialidade, que é estar em conformidade." (2021).

D acordo com o CADE (Conselho Administrativo de Defesa Econômica), em seu Guia de *Compliance*, a implementação de um programa de compliance, traz os seguintes benefícios:

Prevenção de riscos: A adoção de programas de compliance identifica, mitiga e remedia os riscos de violações da lei, logo de suas consequências adversas..."

Identificação antecipada de problemas: A conscientização promovida pelos programas de compliance acerca das condutas indesejadas permite a identificação de violações à lei mais rapidamente, favorecendo pronta resposta pela organização. Dentre as vantagens da identificação de infrações com agilidade está a maior possibilidade de firmar acordos com as autoridades, sejam de leniência ou não, que podem implicar substancial redução da pena e, em alguns casos, imunidade na esfera criminal para pessoas físicas.

Reconhecimento de ilicitudes em outras organizações: A conscientização promovida pelos programas de compliance permite que os funcionários identifiquem sinais de que outras organizações, como concorrentes, fornecedores, distribuidores ou clientes, possam estar infringindo a lei. Essa identificação é relevante na medida em que relacionar-

se com terceiros que violam a legislação pode ser prejudicial para um agente econômico quando da análise das infrações, especialmente a depender de nível de envolvimento.

Benefício reputacional: Ações afirmativas de incentivo à conformidade com a lei são parte essencial de uma cultura de ética nos negócios, que resulta em benefícios para a reputação da organização e sua atratividade para fins promocionais, de recrutamento e de retenção de colaboradores. Essas ações tendem a aumentar a satisfação e o comprometimento no trabalho e o senso de pertencimento e identificação com o grupo. O comprometimento com a observância das leis também inspira confiança em investidores, parceiros comerciais, clientes e consumidores que valorizam organizações que operam de forma ética e que se sentiriam enganados em caso de infração

Conscientização dos funcionários: Colaboradores cientes das "regras do jogo" estão em melhor posição para fazer negócios sem receio de violar as leis.

Redução de custos e contingências: A adoção de um programa de compliance pode evitar que as empresas incorram em custos e contingências com investigações, multas, publicidade negativa, interrupção das atividades, inexecutabilidade dos contratos ou cláusulas ilegais, indenizações, impedimento de acesso a recursos públicos ou de participação em licitações públicas etc. (2023).

Destaca-se, também, a importância de uma política de conformidade eficaz em considerar os riscos associados à organização. Esses riscos devem ser cuidadosamente

avaliados com base em suas características essenciais, ao mesmo tempo, em que é essencial antecipar possíveis impactos no ambiente organizacional, levando em consideração a situação específica em questão. Assim, entende-se que responsabilidade social e *compliance* estão intrinsecamente ligados. (SILVA, MOREIRA, 2020).

Com base nessa avaliação, os líderes devem estabelecer critérios que permitam medir a gravidade de cada risco identificado. É fundamental que esse processo de análise e quantificação de riscos na organização seja realizado de forma regular, garantindo assim que mudanças potenciais nos aspectos do mercado, economia, sociedade, cultura ou em qualquer outra esfera estejam devidamente integradas no contexto analítico do plano de conformidade.

Após destacar os benefícios já mencionados, é crucial reiterar que a obtenção da máxima excelência em um plano de implementação de conformidade (*compliance*) está intrinsecamente ligada ao grau de comprometimento dos gestores da entidade em relação ao referido plano. De fato, um plano de conformidade demanda uma supervisão constante, com ênfase na busca contínua por aprimoramento, por parte dos responsáveis envolvidos. Além disso, é imperativo estabelecer uma comunicação clara, concisa e efetiva, com o propósito de disseminar integralmente os critérios associados à conformidade entre todos os atores internos da organização (JOBIM, 2020).

Nesse contexto, uma reestruturação da abordagem de Treinamento e Desenvolvimento (T&D) se faz necessária, a fim de assegurar que os indivíduos não apenas sejam informados, mas também recebam a devida capacitação para operar em consonância com todas as diretrizes delineadas no plano de conformidade. Essa medida visa posicionar a organização em um patamar de alta competitividade no mercado, fundamentado em valores institucionais sólidos, credibilidade inabalável e compromisso integral com a responsabilidade e a transparência perante o cenário trabalhista.

Diante do exposto, a identificação, avaliação e correção dos potenciais riscos de violações das leis trabalhistas desempenham um papel fundamental na prevenção de consequências adversas, entre elas estão os litígios trabalhistas, investigações civis, processos judiciais coletivos, bem como penalidades e danos à reputação empresarial. Logo, no âmbito da conformidade trabalhista, a antecipação de problemas por meio da conscientização fomentada pela aderência às normas legais possibilita a pronta identificação de práticas indesejáveis e infrações trabalhistas.

Assim, possibilitando uma resposta ágil por parte da organização, simplificando a correção de irregularidades, minimizando a possibilidade de penalidades significativas e permitindo negociações com as autoridades competentes e preservando uma cultura organizacional pautada na ética, em que as empresas conseguem atenuar riscos, preservar

a sua reputação, aprimorar o ambiente laboral e otimizar recursos financeiros. O compliance trabalhista, desse modo, se configura como uma ferramenta de valor na prevenção de disputas legais e na promoção de relações de trabalho saudáveis e equitativas.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve por objeto o estudo do impacto das novas tecnologias no contexto laboral, cenário que altera significativamente as relações de trabalho. Portanto, a integração das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) no ambiente de trabalho tornou-se um ponto central nas novas diretrizes do mercado laboral, dando origem a novos modelos, em especial o teletrabalho.

Assim, essa nova modalidade de prestação de serviços suscita questões conflituosas ao apresentar a perspectiva de um futuro laboral mais flexível e vantajoso para os trabalhadores, ao mesmo tempo em que suscita preocupações acerca dos impactos adversos das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) na saúde física e mental desses profissionais remotos.

Logo, as vantagens que o teletrabalho pode oferecer à força de trabalho são indiscutíveis, permitindo que os colaboradores executem suas tarefas de qualquer local, eliminando a necessidade de deslocamento até o local de trabalho e proporcionando mais tempo de qualidade para atividades familiares. Todavia, considerando os méritos inerentes a esse modo de trabalho, é imperativo analisar se as normas de saúde e segurança ocupacional não estão sendo violadas.

Isso ocorre porque, como explanado neste texto, várias doenças ocupacionais, ergonômicas e mentais estão associadas ao teletrabalho, devido ao excesso de trabalho e ao isolamento social evidentes nesse modelo de emprego. Portanto, diante da crescente utilização do teletrabalho, é imperativo elaborar mecanismos destinados a evitar o comprometimento da saúde dos teletrabalhadores, visando à proteção de seu direito fundamental.

Nesse sentido, apesar das regulamentações legislativas existentes que regem o teletrabalho, a preservação do direito de desconexão dos teletrabalhadores torna-se crucial, pois a concretização desse direito permite que os colaboradores usufruam de outros direitos fundamentais, incluindo o direito ao lazer, consagrado na Constituição Federal do Brasil como uma prerrogativa social. Sucessivamente, é de extrema importância a observância das horas de trabalho estipuladas, como uma jornada razoável e previamente estabelecida assegurando o respeito à dignidade do teletrabalhador, na medida em que viabiliza a interação familiar e social, essencial para a preservação de seu bem-estar físico e mental.

A face do exposto e levando em consideração todos os argumentos apresentados, de fato é visível que há um risco trabalhista no modelo de teletrabalho. No entanto, analisando as legislações que comentam sobre esse novo modelo de trabalho, questiona-se se algum dispositivo legal é capaz de considerar as especificidades, o financeiro e os valores de cada empresa. Sendo evidente que a legislação apenas desenha as bordas dessa pintura, não se aprofundando nos inúmeros riscos trabalhistas e deixando a mercê os trabalhadores e as empresas, justamente porque uma legislação não consegue amparar todas as particularidades de cada companhia. De fato, o direito do trabalho é um só, mas no contexto remoto é justificável que as companhias implementem um modelo que consiga atender os seus funcionários e as necessidades da empresa.

Dito isso, o *compliance* trabalhista, é um mecanismo capaz de sanar todos esses possíveis riscos do teletrabalho, a partir da criação de um programa de *compliance* que seja exclusivo para orientar tanto a empresa como os funcionários sobre esse novo regime, indo de encontro com uma cultura empresarial que previne riscos, tendo em vista que o principal pilar de um programa de *compliance* é a identificação de possíveis conflitos. Nesse sentido, a ferramenta apresentada poderá combater os problemas apresentados no decorrer do trabalho, como por exemplo, o controle de jornada e, conseqüentemente criar um ambiente virtual mais confortável aos seus colaboradores.

4 REFERÊNCIAS

ARAUJO, Tânia Maria; IRACEMA, Lua. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. Feira de Santana, 2020. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbso/a/LQnfJLrjgrSDKkTNYVfgnQy/?lang=pt&format=pdf>> Acesso em: 15 de mar. 2023.

AKKAYA, Sezean; ATAKAN, Tugba; ACIKALIN, Banu; AKSOY, Sibel; OZKURT, Yelda. **Effects of long-term computer use on eye dryness**. In: **North Clin Istanb**. 2018 Aug 8;5(4):319-322. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6371992/>. Acesso em: 08 de junho de 2023.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo precariado de serviços na era digital**. 2ªed. São Paulo: Boitempo, 2020.

BARZOTO, Luciane; MACHADO, Fernanda. **Compliance laboral e prevenção do trabalho escravo**. 2020. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/180092>> Acesso em 12 de mar. de 2023.

BUOMPRISCO, Giuseppe; RICCI, Serafino; PERRI, Roberto; DE SIO, Simone. **Health and telework: new challenges after COVID-19 pandemic**. In: **European Journal of Environmente and Public Health**, v. 5, 2021. Disponível em: <https://www.ejeph.com/article/health-and-telework-new-challenges-after-covid-19-pandemic9705>. Acesso em: 08 de junho de 2023.

CF. CADE - Conselho Administrativo de Defesa Econômica, 2023. **Guia Programas de Compliance**. Disponível em: <<https://cdn.cade.gov.br/Portal/centrais-de->

conteudo/publicacoes/guias-do-cade/guia-compliance-versao-oficial.pdf>. Acesso em: 07 de maio de 2023.

CARLOTO, Selma. **Compliance trabalhista ampliada e atualizada**. 2ª edição. São Paulo: LTR, 2020.

CARLOTO, Selma. **Compliance trabalhista- obra ilustrada em visual law, incluindo as fases de implementação e normas de uso**. 3ª edição. São Paulo, LTR, 2022.

Centro colaborador da vigilância dos agravos à saúde do trabalhador - ccvisat. Boletim epidemiológico: Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho no Brasil, 2006-2017. Plataforma Rensta Online, 2019. Disponível em: <https://renastonline.ensp.fiocruz.br/recursos/boletim-epidemiologico-transtornos-mentais-relacionados-trabalho-brasil-2006-2017>. Acesso em: 15 de julho de 2023.

FERREIRA, Marcela Pereira. **A ampliação do teletrabalho e home office em tempos de pandemia e seus reflexos na saúde do trabalhador**. Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho, v.7, n.1, p. 101-119, jan./jul. 2021. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/7934/pdf>. Acesso em: 30 abr. 2023.

FERRAZ DE OLIVEIRA, Luís Paulo; DE OLIVEIRA SOUZA TOURINHO, Luciano. **Síndrome de Burnout, teletrabalho e revolução tecnológica: um estudo do adoecimento profissional em tempos de Covid-19**. In: Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, v. 3, 17 dez. 2020. Disponível em: <http://www.revistatdh.org/index.php/RevistaTDH/article/view/83>. Acesso em: 12 ago 2023.

FERREIRA, Vanessa Rocha; AGUILERA, Raissa Maria Fernandez Nascimento. Os impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador e o direito à desconexão laboral. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho| e-ISSN**, v. 2525, p. 9857, 2021. Acesso em: 15 de julho de 2023.

FRANÇA, Jaíne Gouveia Pereira. **O Compliance trabalhista como ferramenta para evitar ações judiciais**, 2018 Disponível em: <<https://periodicos.ufmg.br/index.php/revce/article/view/5090/3148>> Acesso em 02 abr. de 2023.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Teletrabalho em tempos de pandemia – avaliação dos impactos para os trabalhadores. 2020. Disponível em: <https://assibge.org.br/confira-a-pesquisa-sobre-teletrabalho-no-ibge/>. Acesso em: 12 mar. 2023.

JOBIM, R. (2020) **Compliance**. In: Ortega, F. Nahas, T. Frediani, Y. Direito do Trabalho, Tecnologia, Fraternidade e OIT. São Paulo (SP): Editora Revista dos Tribunais. <https://thomsonreuters.jusbrasil.com.br/doutrina/1153086762/direito-do-trabalho-tecnologia-fraternidade-e-oit-ed-2020>. Acesso em 15 de julho de 2023.

LAMBERT, Soraya Galassi. **Compliance trabalhista**. In: MARTINS, Sérgio Pinto. Compliance No Direito Trabalhista. [S. l.]: Thomson Reuters Brasil, 2021. v. 6, cap. 2

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**, 14ª edição. São Paulo: Saraiva Jur, 2022.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. **Algumas questões sobre o direito à desconexão dos trabalhadores**. Universidades Lusíada. 2019. Disponível em: <http://repositorio.ulusiada.pt/bitstream/11067/5506/1/minerva_v9_n2_5.pdf>; Acesso em 20 maio de 2023.

OGATA, Alberto; PINTO, Ana; PEREIRA, Valena; LOURENÇO, Viviane; ANDRADE, Yohana; MAILK, Ana. **Relatório Técnico I Impacto na saúde e no bem-estar do trabalho em regime de home-office durante a pandemia de SARS-COVID-19**. FGV SAÚDE, IES. 2020. Disponível em: <https://www.impacto.blog.br/site/wp-content/uploads/2020/08/RELATORIO->

TECNICO_SAUDE-E-BEM-ESTAR-HOME-OFFICE_GV-SAUDE_I_ao.pdf Acesso em 20.mar, 2023.

PEREIRA, Ana Carolina Lemos et al. **Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, [s.l.], v. 45, p. 1-9, 2020. Disponível em: Fap UNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000035118>, Acesso em 18 de junho de 2023.

PINHEIRO, Iuri; LIMA SILVA, Fabrício. **Manual do compliance trabalhista: teoria e prática.** Salvador: Editora JusPodivm, 2020, p. 6.

RIBEIRO, Duarte Willian Deigles. **Direito do Trabalho digital. As mutações das características do vínculo empregatício na era digital.** Imperium editora e distribuidora, 2022.

Contatos: isabellaradistirado@gmail.com; francesca.columbu@mackenzie.br.