XXIX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BALNEÁRIO CAMBORIU - SC

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

ZULMAR ANTONIO FACHIN

JOSÉ CLAUDIO MONTEIRO DE BRITO FILHO

JERÔNIMO SIQUEIRA TYBUSCH

Copyright © 2022 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais 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 Naspolini - 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. Sinara 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 Gaigher Bosio Campello - UFMS – Mato Grosso do Sul

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

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Jerônimo Siqueira Tybusch; José Claudio Monteiro de Brito Filho; Zulmar Antonio Fachin.

– Florianópolis: CONPEDI, 2022.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-650-5
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 do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXIX Congresso Nacional do CONPEDI Balneário Camboriu - SC (3: 2022: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

XXIX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BALNEÁRIO CAMBORIU - SC

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO 1

APRESENTAÇÃO

Discutir Direito do Trabalho e Meio ambiente do Trabalho em um mundo em transformação é sempre algo instigante.

Com a economia, no mundo e no Brasil, sempre em processo de mudança, não somente pelas exigências crescentes de competitividade, mas, também, pelas mudanças tecnológicas que ocorrem em ritmo acelerado, as relações entre os que se utilizam de sua força de trabalho como forma de garantir sua subsistência e os que se servem do labor em seus processos produtivos são cada vez mais dinâmicas, especialmente porque, no mundo contemporâneo, diversas exigências têm sido agregadas, podendo ser citadas, dentre elas, a necessidade de o trabalho ser prestado em um ambiente equilibrado e saudável, assim como com respeito ao fato de que uma relação harmônica é não só uma exigência moral e legal, mas, também, a garantia de maior produtividade.

Em sintonia com esse cenário complexo, o GT de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho 1 foi palco de apresentações que trataram da temática de forma variada.

Foram, ao todo, nove textos apresentados, por dez autores, a saber, na seguinte ordem: 1) O ACESSO À EDUCAÇÃO DIGITAL PARA A EFETIVAÇÃO DO TRABALHO DECENTE NA SOCIEDADE 4.0, apresentado por José Claudio Monteiro de Brito Filho e por Juliana Marques dos Santos Costa; 2) A AMPLITUDE DA REFORMA TRABALHISTA: A TENTATIVA DE IMPLEMENTAÇÃO DE UM NOVO PARADIGMA JUSLABORAL, de Francisco Meton Marques De Lima e Zoraíma Meneses Brandão, e apresentado pela última; 3) COMPLIANCE TRABALHISTA E RESPONSABILIDADE SOCIAL E EMPRESARIAL: UMA REFLEXÃO A RESPEITO DA NECESSÁRIA SUPERAÇÃO DA RAZÃO INSTRUMENTAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS, de Natalia Branco Lopes Krawczun, Clodomiro José Bannwart Júnior e Lourival José de Oliveira, e apresentado pela primeira; 4) CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E TRABALHO EM PLATAFORMA EM TEMPOS DE NEOLIBERALISMO, de Fernando Guizzardi Vaz e

Jessica Rabelo Barbosa, e apresentado pelo primeiro; 5) DEPRESSÃO, SAÚDE MENTAL E TRABALHO: A INFLUÊNCIA DA RELAÇÃO DE TRABALHO NO QUADRO DE DEPRESSÃO E A SUA CARACTERIZAÇÃO COMO DOENÇA OCUPACIONAL, de Jessica Hind Ribeiro Costa e Júlia Sousa Silva, e apresentado pela última; 6) DESENVOLVIMENTOS RECENTES NA PROTECÇÃO DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA NA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA, apresentado por Pedro Oliveira; 7) O DIREITO ANTIDISCRIMINATÓRIO COMO INSTRUMENTO PARA PROMOÇÃO DA IGUALDADE E ENFRENTAMENTO À DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO MUNDO DO TRABALHO, de Celene Torres Guarino e Gine Alberta Ramos Andrade Kinjyo, e apresentado pela última; 8) RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO NOS SERVIÇOS DE APLICATIVO: ANÁLISE CRÍTICA DAS AÇÕES DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO MEDIANTE A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA, apresentado por Priscilla Dias de Souza; e, 9) SAÚDE DO TRABALHADOR E ACESSO À JUSTIÇA: REFLEXÕES A PARTIR DA UTILIZAÇÃO DO AMIANTO, de Leonardo Kaufman, Gabrielle Kolling e Gernardes Silva Andrade, e apresentado pelo último.

São textos atuais, elaborado por pesquisadores de todos os cantos do país, e representando, em seu todo, um conjunto que vale a pena conhecer, o que nos leva a fortemente recomendar a sua leitura.

José Claudio Monteiro de Brito Filho

Jerônimo Siqueira Tybusch

Zulmar Antonio Fachin

COMPLIANCE TRABALHISTA E RESPONSABILIDADE SOCIAL E EMPRESARIAL: UMA REFLEXÃO A RESPEITO DA NECESSÁRIA SUPERAÇÃO DA RAZÃO INSTRUMENTAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

LABOR COMPLIANCE AND SOCIAL AND CORPORATE RESPONSIBILITY: A REFLECTION ON THE NECESSARY OVERCOMING INSTRUMENTAL REASON IN LABOR RELATIONS

Natalia Branco Lopes Krawczun [1]
Clodomiro José Bannwart Júnior [2]
Lourival José de Oliveira [3]

Resumo

Partindo da perspectiva que o compliance trabalhista possui estreita relação com a ética e a responsabilidade social e empresarial, este trabalho tem como objetivo propor uma reflexão acerca da necessária superação da razão instrumental nas relações laborais como ponto de partida para o fomento de condições favoráveis para a implementação do programa de compliance por meio da utilização das ferramentas que lhe são próprias. Desse modo, a compreensão acerca do compliance trabalhista e sua efetiva implementação nas relações interpessoais, perpassa pela convocação de diferentes áreas do conhecimento, conferindo ao texto uma visão multidisciplinar. A proposição deste artigo desvela-se de modo relevante ao passo que ao se pautar na concepção proposta por Jürgen Habermas e Adela Cortina, evidencia a contraposição entre a racionalidade instrumental que subjuga o outro e a dimensão ética, pautada na solidariedade, que coaduna com os objetivos do compliance trabalhista sob o enfoque da responsabilidade social e empresarial.

Palavras-chave: Aliança, Ética, Compliance trabalhista, Razão instrumental, Responsabilidade social e empresarial

Abstract/Resumen/Résumé

From the perspective that labor compliance has a close relationship with corporate social responsibility, this work aims to propose a reflection on the necessary overcoming of instrumental reason in labor relations as a starting point for the promotion of favorable conditions for the implementation of the compliance through the use of its own tools. In this way, the understanding of labor compliance and its effective implementation in interpersonal relationships involves the convening of different areas of knowledge, giving the text a very

[1] Mestranda em Direito Negocial da Universidade Estadual de Londrina. Mestra em educação pela Universidade Estadual de Londrina

[2] Professor do programa de Doutorado e Mestrado em Direito Negocial da Universidade Estadual de Londrina.

[3] Professor da Universidade Estadual de Londrina

rich multidisciplinary view.The proposition of this article reveals itself in a relevant way, while based on the conception proposed by Jürgen Habermas and Adela Cortina, highlights the opposition between the instrumental rationality that perversely subjugates the other and the ethical perspective, based on the solidarity that accords with the objectives of labor compliance from the perspective of social and business responsibility.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Alliance, Ethics, Labor compliance, Instrumental reason, Social and business responsibility

1. INTRODUÇÃO

O compliance trabalhista surge como uma exigência não apenas da legislação, mas do próprio mercado, desvelando-se como um grande desafio às empresas brasileiras. A discussão acerca do tema é inerente às empresas que buscam construir uma cultura organizacional humanizada e eticamente responsável. Além disso, a imagem perante o mercado, a redução de passivos trabalhistas, multas e indenizações também são aspectos que passam a ser considerados no que tange ao compliance trabalhista.

Com o intuito de possibilitar o estabelecimento do programa de compliance nas empresas, a aplicação de algumas ferramentas tem sido indicada pela doutrina e manuais que buscam orientar o profissional. No entanto, o estudo proposto se desenvolverá a partir do seguinte problema: a cultura organizacional quando instrumental, teria o potencial de dificultar ou até mesmo impedir a obtenção de um resultado satisfatório no que diz respeito ao compliance trabalhista? Em busca da resposta do problema proposto, este trabalho parte da hipótese que a mera aplicação das ferramentas de compliance trabalhista não é autossuficiente para que as empresas estejam efetivamente em compliance, visto que não se trata tão somente do cumprimento de normas ou do estabelecimento de uma cultura de adequação o que o compliance tem a propor.

Nesta perspectiva, o compliance trabalhista revela-se de forma desafiadora em um âmbito cujas relações e objetivos pautam-se em interesses predominantemente instrumentais, sendo assim, é imprescindível que o conteúdo ético inerente ao compliance também seja considerado e integralizado nas relações estabelecidas no ambiente organizacional.

A pesquisa proposta pauta-se na investigação teórica, utilizando-se o método de pesquisa dedutivo, visto que busca realizar uma conexão descendente entre a teoria com fenômenos particulares, por meio de análise normativa e bibliográfica. No que diz respeito à metodologia de abordagem do objeto de pesquisa, este possui caráter exploratório descritivo, na qual se propõe o levantamento de dados, por meio de recursos bibliográficos e normativos.

2. AS INTERFACES DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL COM O COMPLIANCE TRABALHISTA

Compliance é um termo de origem inglesa, cuja tradução denota o sentido de estar em conformidade com as normas, regras ou comandos. Na língua espanhola, utiliza-se a expressão "cumplimiento" como sinônimo de compliance (CARLOTO, 2020).

No âmbito empresarial, as técnicas de compliance se intensificaram por meio do emprego de uma série de mecanismos voltados ao cumprimento de normas para a prevenção de riscos, conflitos judiciais e medidas punitivas (CARLOTO, 2020).

Embora já existentes algumas práticas de compliance nos Estados Unidos, desde o início do século XX, a disseminação do programa de compliance passou a ganhar notoriedade no Brasil após o ingresso da Lei 12.846/2013 (lei anticorrupção), impulsionada por vários escândalos de corrupção (MARTINS e MONTAL, 2019).

Atualmente, é possível identificar a existência de programas de compliance em diversificadas áreas do direito, inclusive trabalhista. Desse modo, a atuação preventiva passa a receber expressividade por meio da utilização de ferramentas que implicam no gerenciamento de riscos, realização de auditorias, elaboração de códigos de ética e conduta, instituição de canais de denúncia, entre outros.

Conforme assinala Carloto (2020), por meio do compliance, as empresas eliminam riscos de futura responsabilização civil, administrativa, penal e trabalhista, por meio de práticas que buscam coibir atos ilícitos e buscam salvaguardar os direitos fundamentais dos trabalhadores, melhorando a produtividade e o meio ambiente por meio de mecanismos internos de integridade, cuja implantação de sistema de compliance vem se mostrando benéfico a saúde da empresa e de seus empregados.

A ABBI - Associação Brasileira de Bancos Internacionais, por meio do Comitê de Compliance, e a FEBRABAN - Federação Brasileira de Bancos, pela Comissão de Compliance, têm desenvolvido temas e estudos técnicos que estão diretamente ligados à função e às boas práticas de compliance. Assim, em cartilha nominada como "Função de Compliance", as instituições definem quais seriam as "missões" do compliance:

> 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 E FEBRABAN, 2009, p.10)

Em busca dos objetivos supramencionados e, transpondo a discussão na seara laboral, as empresas têm buscado, por meio do compliance trabalhista desenvolver mecanismos para

prevenir e gerenciar situações internas, buscando a adequação das condutas com as normas, de modo geral.

No entanto, para além da técnica de implementação de ferramentas voltadas para atender os objetivos almejados no âmbito empresarial, há de se destacar que o compliance trabalhista possui estreita relação com a esfera da responsabilidade social empresarial, cuja compreensão é imprescindível para o esclarecimento da profundidade temática e prática do compliance.

É certo que a reflexão acerca da responsabilidade social no âmbito organizacional, inevitavelmente convoca a necessária compatibilização da busca pelo lucro, característica inerente a atividade empresarial, com o desenvolvimento sustentável da organização. A sustentabilidade nas organizações, na percepção de Barbieri e Cajazeira (2009), é aquela que busca incorporar os conceitos e objetivos relacionados com o desenvolvimento sustentável em suas políticas e práticas, de modo a atender as necessidades do presente sem comprometer a possibilidade de as gerações futuras.

Devido a multiplicidade temática na qual é possível estabelecer um necessário liame com a responsabilidade social, ressalta-se que este tópico propõe algumas reflexões no tocante as relações de trabalho em sua concepção social e ambiental.[1]

Em relação ao tema, a Constituição Federal de 1988 em seu artigo 170 consubstancia a ordem econômica na valorização do trabalho e na livre inciativa, trazendo em seu bojo o equilíbrio inerente à sustentabilidade, ao passo que busca de modo simultâneo a eficiência econômica com a valorização do trabalho.

No tocante a valorização do trabalho humano, verifica-se a coesão deste fundamento da ordem econômica com o compliance trabalhista, tema inerente às empresas que buscam contruir uma cultura organizacional humanizada e eticamente responsável, nos termos delineados por Barbieri e Cajazeira (2010).

Nesse sentido, pautando-se na responsabilidade social das empresas, o compliance trabalhista torna-se importante instrumento para impulsionar a adoção de condutas mais éticas nas organizações empresariais com o "fortalecimento do espírito de solidariedade humana" (MARTINS e MONTAL, 2019).

É certo que os programas de compliance surgiram com o intuito de monitorar e gerir os riscos empresariais a fim de incentivar ações preventivas e implementar práticas de boa

[1] A multiplicidade mencionada no texto refere-se as três dimensões da sustentabilidade, quais sejam: social, ambiental e econômica.

governança corporativa, buscando prevenir e reduzir riscos inerentes aos negócios, proporcionando, consequentemente, o aumento da lucratividade empresarial. (MARTINS e MONTAL, 2019).

No entanto, conforme bem ponderam Martins e Montal (2019) a implementação dos programas de compliance trabalhista não devem almejar tão somente a redução de passivos trabalhistas e o aumento da produtividade por meio da melhoria do clima organizacional, mas pautada na responsabilidade social, deverá se ocupar também em contribuir para a melhoria na vida dos trabalhadores que estão envolvidos nesta relação jurídica, mediante o respeito às garantias constitucionais e trabalhistas, observando medidas protetivas no meio ambiente do trabalho, voltadas a redução de acidentes de trabalho, assédio moral pessoal e organizacional, o adoecimento dos empregados, entre outros.

No que diz respeito ao aspecto ambiental da responsabilidade social, o meio ambiente do trabalho encontra tutela na Constituição Federal de 1988, ao passo que estabelece em seu artigo art. 5º, XXII e XXIII a garantia da propriedade privada, porém, sujeitando-a a função social e socioambiental. Ou seja, a Constituição Federal abarca em seu bojo a função socioambiental da propriedade no âmbito laboral. Para melhor ilustrar a questão relativa à submissão da propriedade privada e sua função social no contexto das relações laborais na qual as empresas estão sujeitas, Martins e Montal (2019, p. 8) constatam que:

> A submissão da propriedade à sua função socioambiental deve ser cumprida pela empresa empregadora, inclusive na proteção ao meio ambiente do trabalho - direito fundamental do cidadão trabalhador (arts. 7º, XXII, 225, caput e 200, VIII da Constituição) -, representando uma das facetas da responsabilidade das empresas na contemporaneidade, no intuito de se imprimir 'novos contornos' às relações entre capital e trabalho em prol da concretização do direito ao trabalho digno na era do capitalismo global. (MARTINS e MONTAL, 2019, p. 8).

De acordo com as considerações acima expostas, a Constituição Federal estabelece um liame indissociável entre o meio ambiente, inclusive do trabalho, com a ordem social e econômica, devendo as empresas observarem a função socioambiental da propriedade. Além da legislação constitucional, cumpre destacar que em sendo o contrato de trabalho um negócio jurídico bilateral e sinalagmático, o Código Civil no art. 421[2] abarca a sua função social que também é aplicável aos contratos de trabalho.

[2] Art. 421 Código Civil**:** A liberdade contratual será exercida nos limites da função social do contrato.

A responsabilidade social empresarial além de possuir estreita relação com a legislação constitucional e infraconstitucional no ordenamento jurídico brasileiro, também é composta por um conteúdo ético que é a tônica da gestão socialmente responsável.

Para melhor exemplificar a relação indissociável entre o compliance, a ética e a responsabilidade social, Antonik (2016), aponta a existência de quatro diferentes "escalas" ou "pilares de responsabilidade nas organizações com diferentes gradações, quais sejam respectivamente: a responsabilidade ética, a responsabilidade legal, a responsabilidade social e a responsabilidade econômica.

A responsabilidade ética, de acordo com o autor, consiste em fazer aquilo que é certo e esta responsabilidade precede a responsabilidade legal que consiste na atenção às normas e parâmetros legislativos e regulamentares que regem a empresa que busca atuar em conformidade a elas.

Esta espécie de responsabilidade é definida per Antonik (2016) como compliance e esta, precede a responsabilidade social que se caracteriza pela espontaneidade e consciência por parte da empresa que busca atuar além dos ditames normativos.

Antonik (2016) denomina estas empresas como cidadãs, visto que atuam em favor da comunidade, dos seus colaboradores, dos fornecedores e de seus clientes. A responsabilidade social, por sua vez, precede a responsabilidade econômica que está relacionada a administração e ao cumprimento, com excelência, de sua finalidade lucrativa e produção de resultados.

É interessante ressaltar que a partir desta perspectiva que Antonik (2016, p. 46) evidencia, a ética antecede o compliance, posto que, "uma empresa ética não explora seus fornecedores, nem paga propina para os compradores de seus produtos. Respeita os colaboradores e os fornecedores e não comete crimes contra o meio ambiente". No que tange ao compliance, a busca pela atuação compatível com a lei é precedente da responsabilidade social.

Neste prisma, seria incoerente uma empresa ser considerada socialmente responsável se não for ética e se não estiver em compliance. Este conteúdo ético perpassa pelo compliance por meio de uma relação simbiótica e indissociável.

De acordo com o exposto neste tópico inicial, conclui-se que a mera implementação de ferramentas do programa de compliance trabalhista não se mostrará suficiente para que uma empresa esteja efetivamente em compliance, se desprovida deste conteúdo ético.

Para melhor explicar o afirmado, na sequência, abordar-se-á, a partir da perspectiva do princípio da solidariedade do filósofo alemão Jürgen Habermas e do conceito de aliança

proposto pela filósofa espanhola Adela Cortina, algumas insuficiências do formalismo jurídico e/ou do contrato para o estabelecimento dos acordos firmados entre as partes.

3. O ELEMENTO ÉTICO DO COMPLIANCE TRABALHISTA: DO CONTRATO À ALIANÇA

O compliance trabalhista constitui um significativo desafio às empresas brasileiras que buscam atuar em conformidade com as normas trabalhistas e construir uma cultura eticamente responsável no âmbito organizacional.

No entanto, não se pode desconsiderar que a persecução por uma imagem positiva perante o mercado, a redução de passivos trabalhistas, multas e indenizações, o aumento da produtividade não deixam de ser aspectos muito valorizados no âmbto empresarial quando o assunto é compliance trabalhista (CARLOTO, 2021).

Com o intuito de possibilitar o estabelecimento do programa de compliance trabalhista nas empresas, a aplicação técnica e sistematizada de algumas ferramentas tem sido indicadas pelos manuais que buscam orientar o profissional neste grande desafio, devendo implementar, por exemplo, um canal de denúncias, auxiliar no desenvolvimento de um regulamento interno disciplinar ou regimento interno trabalhista, gerenciar riscos, desenvolver um código de ética e de condutas, traçar programas de treinamentos e palestras, desenvolver relatório de impacto de proteção de dados pessoais, entre outros (CARLOTO, 2021).

Embora estas ferramentas sejam de grande valia para o estabelecimento de um programa de compliance trabalhista no âmbito organizacional, é importante refletir se a mera aplicação destes instrumentos é autossuficiente para que as empresas estejam efetivamente em compliance. Se o compliance trabalhista for compreendido restritamente como o cumprimento de normas ou o estabelecimento de uma cultura de adequação, a resposta poderá ser positiva.

No entanto, para além desta perspectiva meramente formal , o compliance é perpassado por um conteúdo ético, revelador de uma importante face na qual a mera aplicação das ferramentas para estabelecer o programa de compliance, deixa de ser suficiente porque, neste ângulo, o compliance postula um intrínseco movimento coletivo de incorporação de uma cultura eticamente responsável, de forma a transpor um campo meramente contratual (ANTONIK, 2021).

Este movimento requer uma ação conjunta de todos os colaboradores, pois, em se tratando do que o compliance realmente tem a propor nas empresas, o desafio vai muito além do cumprimento de normas, requerendo a incorporação de uma cultura ou a assimilação, de maneira geral, de uma nova razão que envolve desde a alta gestão aos colaboradores.

Sobre o necessário envolvimento conjunto de todos os colaboradores, Carloto (2020), constata que não raras vezes, os próprios gestores são os maiores causadores de infrações às normas trabalhistas, desferindo contra os seus pares práticas perniciosas que perpassam pelo assédio moral, assédio sexual, desrespeito ao direito à desconexão do trabalho, prática de fraudes e corrupção.

Porém, é possível verificar que estes atos ilícitos também ocorrem de modo horizontal, ou seja, entre colaboradores do mesmo nível hierárquico, impondo à empresa a responsabilidade objetiva que lhe cabe. Para melhor exemplificar, o assédio moral é um exemplo de prática de violência psíquica reiterada, cujas relações verticais costumam ser mais afetadas, sendo possível constatar a sua ocorrência no trato diário entre colegas do mesmo nível hierárquico, causando grande prejuízo emocional ao empregado e a organização como um todo[3]

Nesse sentido, o programa de compliance trabalhista não deve almejar apenas a redução dos riscos da atividade empresarial, beneficiando exclusivamente as organizações, mas os trabalhadores também devem ser beneficiados, pois o contrato de trabalho é bilateral e perpassa pelo sinalagma, impondo direitos e obrigações para ambas as partes.

Assim, pautando-se na responsabilidade social empresarial, a implementação do programa de compliance trabalhista há de buscar a concretização da justiça social, por meio do fomento de condutas éticas, consubstanciadas na solidariedade.

O princípio da solidariedade, sob a perspectiva habermasiana é indissociável da justiça, emergindo como elemento concretizador do bem comum, da felicidade e da preservação da integridade nas relações intersubjetivas que se dão na comunidade na qual pertencem:

> [...] este princípio tem sua raiz na experiência de que cada um deve fazer-se responsável pelo outro, porque todos devem estar igualmente interessados na integridade do contexto vital de que são membros. A justiça concebida deontologicamente exige, como sua outra face, a solidariedade. Não se trata, neste caso, de dois momentos que se complementam, mas de aspectos da mesma coisa. Toda moral autônoma tem que resolver, ao mesmo tempo, duas tarefas: ao reivindicar trato igual, e com ele um respeito equivalente pela

[3] Sobre o assédio moral horizontal, destaca-se os autos *0001142-61.2010.5.03.0137 ED do TRT da terceira região (M.G)*, no qual verifica-se a conclusão do acórdão no sentido de que "o empregado, no seu ambiente de trabalho, foi vítima de tratamento desrespeitoso por parte dos colegas, de forma reiterada. E todos tinham conhecimento do fato. *No caso, trata-se de assédio moral horizontal, que é cometido por colegas de serviço de forma repetitiva, sendo que a violação sistematizada atingiu, sem sombras de dúvidas, diretamente os direitos de personalidade, de dignidade e de honra do empregado assediado, obstruindo a paz do ambiente de trabalho*, ressaltou. Cabia à empregadora impedir esse comportamento de seus empregados, mas nada fez para evitar a ofensa ao trabalhador". Disponível em: https://trt-3.jusbrasil.com.br/noticias/3111777/jt-constata-caso-de-assedio-moral-horizontal Acesso em out, 2022.

> dignidade de cada um, faz valer a inviolabilidade dos indivíduos na sociedade; e ao mesmo tempo em que exige a solidariedade por parte dos indivíduos, como membros de uma comunidade na qual são socializados, protege as relações intersubjetivas de reconhecimento recíproco. A justiça referese à igualdade da liberdade dos indivíduos que se determinam a si mesmos e que são insubstituíveis, enquanto a solidariedade refere-se ao bem, ou à felicidade dos companheiros irmanados em uma forma de vida intersubjetivamente compartilhada, e deste modo também à preservação da integridade dessa forma de vida (HABERMAS, 2002, p 75-76).

Habermas (2002) compreende que o princípio da solidariedade, transcende o formalismo jurídico, abarcando a possibilidade de que a preservação da integridade e liberdade alheia e da comunidade, de modo geral, é concebida a partir da superação da consideração da subjetividade do outro. Ou seja, "As normas não podem proteger um sem o outro, isto é, não podem proteger a igualdade de direitos e as liberdades dos indivíduos sem o bem do próximo e da comunidade a que eles pertencem" (HABERMAS, 2000 b, p 75-76).

A solidariedade emerge como elemento fundamental a preservação da identidade, porém afirma que "nenhuma pessoa pode afirmar sua identidade por si só" (HABERMAS, 2000 A, p. 19). Ou seja, "as normas não podem proteger um sem o outro, isto é, não podem proteger a igualdade de direitos e as liberdades dos indivíduos sem o bem do próximo e da comunidade a que eles pertencem" (HABERMAS, 2000 b, p 75-76).

Para Habermas (2002), os princípios da solidariedade e justiça possuem caráter complementar, são igualmente importantes para a concretização da justiça pautada na isonomia e preservação da subjetividade:

> (...) as pessoas só se individualizam pela via da integração a uma sociedade resulta que a deferência moral vale tanto para o indivíduo irrepresentável quanto para quem integra a sociedade; portanto a justiça vincula a solidariedade. O tratamento igual vale para desiguais como que conscientes de sua pertença em comum (HABERMAS, 2002, 54).

Nesse sentido, Habermas (2003) aponta a impossibilidade de o contrato, sustentar o "respeito equânime" entre todos. Ou seja, sustentar uma moral universal torna-se uma tarefa dificultosa porque o contrato contempla tão somente os que possuem interesse numa "interação regrada que se apresenta como racional a assunção de obrigações mútuas".

Porém, o compromisso consubstanciado na solidariedade transcende "universos particulares" e inclui o outro, constituindo assim, uma consciência de formação de "nós" como

membros de uma mesma sociedade que compartilha dos mesmos interesses, obrigações e saberes constantes no "mundo da vida" que são compartilhados (HABERMAS, 2003).

Referindo-se aos acordos estabelecidos em sociedade, Cortina (2001, p.23), assevera que "o discurso político-liberal dos direitos e deveres, do contrato, das facções e dos grupos de interesses colonizou os outros discursos da vida social e que, cada vez mais as relações entre as pessoas são entendidas, em todos os níveis, como relações de direitos e deveres recíprocos".

A autora reforça que é certo que as instituições, de modo geral, necessitam vincular-se á lei como meio de prevenir a violação de direitos, mas sem o estabelecimento de vínculos que perpassam pelo respeito mútuo, afeto, compaixão e acrescenta-se a solidariedade apontada por Habermas, não é possível estabelecer a aliança entre indivíduos (CORTINA, 2001).

Nessa perspectiva Cortina (2001), compreende que os vínculos estabelecidos tão somente com base no discurso dos direitos, por sua fragilidade, são insuficientes para a sua própria manutenção, visto que quando os pactos não abarcam a dimensão da aliança, perece nas mãos do individualismo contratual e nos interesses pessoais que estão sujeitos às conveniências das partes.

Sob a perspectiva de Jonathan Sacks e Maartin Buber, a autora aponta o estabelecimento da aliança como um contraponto aos contratos que, por sua vez, possibilita que o ser humano reconheça a sua própria identidade por dizer "tu", antes de dizer "eu". A partir deste reconhecimento mútuo e dialógico, o motor das relações interpessoais deixa de ser o interesse próprio, pois no reconhecimento do outro como sua parte os vínculos não são facilmente rompidos – inclusive os estabelecidos em lei – em "tempos difíceis". Nas palavras da autora:

> Quem assina um contrato se desliga dele na medida em que deixa de se interessar por ele e pode fazê-lo, algo que costuma ocorrer justamente nos tempos difíceis, ao passo que quem reconhece o outro como sua parte e tem consciência de estar unido a ele por uma aliança não rompe o vínculo nos tempos difíceis, mas é justamente neste tempo que o defende com mais força. Poder-se-ia dizer, continuando com a diferença entre esses dois tipos de vínculos, que o contrato quando não interessa, se mantém pela força externa, pela coação, ao passo que a aliança se mantém por um sentimento internalizado, pessoalmente assumido, de identidade, obrigação, lealdade, reciprocidade (CORTINA, 2001, p.24).

Cortina (2001) alicerçada na perspectiva habermasiana, aponta que a "lógica da justiça" fundamenta-se na universalidade e na imparcialidade, estas características, segundo a

autora, são frágeis para a manutenção dos próprios contratos. Nesse sentido, assim como Habermas identifica a necessária integração da solidariedade, a autora indica que a "lógica do cuidado", da responsabilidade, da proteção mútua, parcialidade e particularidade devem integrar as relações interpessoais.

Sob este prisma e transpondo os apontamentos acima realizados para o contexto organizacional, estar em compliance trabalhista torna-se um desafio ainda maior em ambientes cujas relações e os objetivos pautam-se em interesses predominantemente instrumentais, pois conforme pondera Habermas (2003), é impossível, a partir do contrato, sustentar o "respeito equânime" entre todos.

Ou seja, sustentar uma moral universal torna-se uma tarefa dificultosa porque o contrato contempla tão somente os que possuem interesse numa "interação regrada que apresenta como a assunção de obrigações mútuas" (HABERMAS, 2003).

Para melhor explicar o afirmado, no próximo item deste trabalho, buscar-se-á realizar apontamentos acerca das implicações da racionalidade instrumental no âmbito organizacional, bem como sua necessária superação para que as organizações possam efetivamente compatibilizar as suas ações com o que o compliance trabalhista de fato tem a propor.

4 . A NECESSÁRIA SUPERAÇÃO DA RACIONALIDADE INSTRUMENTAL PARA A EFETIVIDADE DO COMPLIANCE TRABALHISTA

Habermas, assim como o demais filósofos da escola de Frankfurt, identificou que, desde a época do Iluminismo, a racionalidade instrumental, caracterizada pela desumanização e manipulação do homem passa a predominar nas relações interpessoais.

Além de criticar a instrumentalização das relações sociais, Habermas desafia a racionalidade instrumental, propondo uma ética consubstanciada na utilização da linguagem orientada para o entendimento.

A filosofia estava, desde a época do iluminismo, reduzida à "subsistemas particulares e à racionalidade instrumental", causando uma falsa impressão de que a razão estaria a serviço da humanidade.

Sob a promessa de um futuro promitente, a manipulação e submissão do homem passa a fazer parte de um movimento antagônico no qual o convite para pensar e sentir de forma autônoma é ofertado junto ao moderno conhecimento científico, cujo descarte de fundamentos subjetivos impunha aos sujeitos a validade de um conhecimento externo e estranho (MÜHL, 2003).

Dessa fonte, empresários e economistas também fizeram uso. Ao empresário, por exemplo, a racionalidade instrumental demonstrou-se conveniente para sustentação de um sistema que se pauta pela "racionalidade do lucro e da expropriação da mais valia" (FREITAG, 1986, p. 91).

Em sociedades capitalistas, como o Brasil, a vantagem financeira passa a ser o seu maior objetivo e o "sucesso a qualquer custo" torna-se elemento aceito acriticamente". Assim, instrumentalizar o ser humano passa a ser a essência de um *ethos* imprescindível para estruturar um sistema que, com êxito, se alimenta de desníveis sociais (OLIVEIRA, 1993, p. 43).

As ações voltadas a instrumentalização do outro é descrita por Habermas (2003) como "ação racional meio-fim", podendo implicar tanto em uma ação instrumental, quanto estratégica.

Quando instrumental, o sujeito intervém em um mundo objetivo de "estados de coisas", o que, portanto, não implica o estabelecimento de uma relação entre sujeitos. Quando estratégica, o agir é direcionado ao êxito constitui uma espécie de ação social marcada pelo alto grau de influência que um sujeito possui em relação às decisões de seu oponente racional.

Nesta espécie de relação, os sujeitos ocupam a posição de "oponentes, haja vista que no agir estratégico alcançar o êxito é a meta, e, para isso, o ator vale-se de mecanismos de indução para fazer com que o outro aceite o seu ponto de vista. Nos casos mais extremos, mentiras e ameaças também são utilizadas como meio de garantia do sucesso. Neste contexto, a ação trata-se de um "cálculo egocêntrico" (HABERMAS, 2003a, p. 367).

A ação voltada para a obtenção do êxito busca tão somente a concretização do objetivos do interlocutor sem que haja condições favoráveis para a ocorrência de um acordo comunicativo, para o estabelecimento de uma aliança. O interesse próprio possui prevalência em relação aos valores morais, coforme se depreende no trecho subsequente:

O conceito de agir teleológico está no centro da filosofia da ação. O ator realiza um propósito ou ocasiona o início de um estado almejado, à medida que escolhe em dada situação meios auspiciosos, para então empregá-los de modo adequado.[…] O modo teleológico do agir é ampliado a modelo estratégico quando pelo menos um ator que atua orientado a determinados fins revela-se capaz de integrar ao cálculo de êxito a expectativa de decisões. Nesse sentido, cumpre destacar que:

> O modelo teleológico de ação concebe a linguagem como mais um meio pelo qual os falantes orientados para o próprio sucesso podem influenciar uns aos outros a fim de levar o oponente a formar as opiniões ou a conceber as intenções que irão afetá-los. propósitos. Esse conceito de linguagem como meio que transmite valores culturais e que é portador de um consenso que é simplesmente ratificado a cada novo ato de compreensão (HABERMAS, 2003,a, p. 163-164, tradução nossa).[4]

Antagônica a comunicação disciplinda pela "ação racional meio-fim", a ação comunicativa perpassa pelo vínculo de reciprocidade estabelecido entre os atores envolvidos na busca pelo estabelecimento do acordo fundamentado no entendimento entre os sujeitos (HABERMAS, 2003a, p. 367)[5]

É certo que as diferentes formas de utilização da linguagem implicam na adoção de posturas diferentes. Quando a comuncação se dá por meio de um determinado proferimento sem qualquer preocupação com o seu significado, a postura adotada é denominada por Habermas (2003) como "objetivante".

Ao contrário disso, se a linguagem for utilizada com o fim de proporcionar o mútuo entendimento, a postura é definida como "performativa", cuja compreensão de quem ouviu é fundamental para o estabelecimento de um agir comunicativo que se dá de modo recíproco (HABERMAS, 2003).

Ao assumir a atitude performativa os intérpretes, necessariamente, envolvem-se nas negociações relativas à validez daquilo que é proferido[6]. Assim, a ação comunicativa fundamenta-se em critérios orientadores quanto às exigências de validades necessárias ao

---

[4] O texto original na obra consultada na língua espanhola possui a seguinte redação: "El modelo teleologico de acción concibe el lenguaje como un medio más a través del cual los hablantes que se orientan hacia su proprio éxito, pueden influir los unos sobre los otros con el fin de mover al oponent a formarse las opiniones o a concebir las intenciones que les convienen para sus proprios propósitos. Este concepto de lenguaje como um medio que transmite valores culturales y que es portador de un consenso que simplesmente queda ratificado con cada nuevo acto de entendimento". (HABERMAS, 2003, a, p. 163-164).

[5] Ao definir a ação estratégica e a ação comunicativa como dois tipos de ações distintas, parto do pressuposto de que as ações concretas podem ser classificadas segundo esses dois pontos de vista. Quando falo em estratégico e comunicativo, não apenas pretendo nomear dois aspectos analíticos em que a mesma ação possa ser descrita como um processo de influência recíproca por parte dos oponentes que atuam estrategicamente, de um lado e como processo de entendimento entre membros e de outro como um processo de entendimento entre membros de um mesmo mundo da vida. Mas são as ações sociais concretas que podem ser distinguidasde acordo com o que os participantes adotem, ou uma atitude orientada para o sucesso, ou uma atitude orientada para a compreensão (HABERMAS, 2003a, p. 367, tradução nossa).

[6] O texto original na obra consultada na língua espanhola possui a seguinte redação:" A atitude performativa permite uma orientação mútua por pretensões de validade (verdade, correção normativa, sinceridade) que o falante ergue na expectativa de uma tomada de posição por sim/não da parte do ouvinte. Essas pretensões desafiam uma avaliação crítica, a fim de que o conhecimento intersubjetivo de cada pretensão particular possa servir de fundamento a um consenso racionalmente motivado. Ao se entenderem mutuamente na ação performativa, o falante e o ouvinte estão envolvidos, ao mesmo tempo, naquelas funções que as ações comunicativas realizam para a reprodução do mundo em comum". (HABERMAS, 2003, p. 42).

reconhecimento intersubjetivo (HABERMAS, 1990), no qual os valores de igualdade, alterdade, respeito, solidariedade e liberdade passam a integrar as ações comunicativas.

Desse modo, resalta-se que:

> Somente o conceito de ação comunicativa pressupõe a linguagem como meio de compreensão sem maiores abreviações, a que falantes e ouvintes se referem, a partir do horizonte pré-interpretado que seu mundo de vida representa, simultaneamente a algo no mundo objetivo, no mundo social e no mundo subjetivo para negociar definições da situação que podem ser compartilhadas por todos. Esse conceito interpretativo de linguagem é o que fundamenta as diferentes tentativas de pragmática formal (HABERMAS, 2003, A, P. 138, tradução nossa)[7]

Atentando para a possibilidade de estabelecer, nas relações sociais, estruturas de reciprocidade por meio da comunicação, o filósofo alemão define em quais circunstâncias a linguagem pode ser utilizada com essa finalidade. Assim, Habermas apoia-se em elementos provenientes dos atos de fala de Austin e Searle para fundamentar sua própria classificação, na qual três elementos dos atos de fala são distinguidos: o ato locucionário; o ato ilocucionário e o ato perlocucionário.

Os atos locucionários são identificados nas situações em que o falante diz algo, expressa o estado das coisas, utilizando orações enunciativas (p‟‟)ou orações enunciativas nominativas („„que p‟‟). Para ilustrá-los de forma mais didática, Habermas utiliza o exemplo do falante que afirma diante do ouvinte desejar a sua empresa . Já, em sede de atos ilocucionários, o agente diz algo de modo que o conteúdo proposicional das relações entre falante e ouvinte é evidenciado. Nesse caso, "[...] o ato de dizer algo a alguém requer o emprego de uma oração („„Mp"), seja ela afirmação, mandato, promessa ou confissão" (HABERMAS, 2003 a).

Para melhor exemplificar, Habermas descreve uma situação hipotética em que o falante adverte o ouvinte que não poderia desejar a sua empresa, expressando-se mediante um verbo realizativo na primeira pessoa do indicativo (HABERMAS, 2003a).

Assim, no tocante aos dois primeiros exemplos salienta-se que, enquanto no primeiro caso, trata-se de entender-se a respeito de algo, no segundo trata-se mais de resolver algo:

[7] Sólo el concepto de acción comunicativa pressupone el lenguaje como un medio de entendimiento sin más abreviaturas, enue hablantes y oyentes se refierem, desde el horizonte preinterpretado que su mundo de la vida representa, simultáneamente a algo en el mundo objetivo, en el mundo social y en el mundo subjetivo para negociar definiciones de la situación que puedan ser compartidas todos, Este concepto interpretativo de lenguaje es el que subyace a las distintas tentativas de pragmática formal (HABERMAS, 2003, A, P. 138).

aceitar ou não a oferta de relação interpessoal estabelecida.

Quanto aos atos perlocucionários, Habermas (2003a) os relaciona com os efeitos que o falante causa no ouvinte. Isto é, no primeiro exemplo destacado, o ouvinte poderia ficar aterrorizado, conforme o falante gostaria (HABERMAS 2003a).

Em relação à atitude performativa, nota-se que o ato locucionário apresenta-se insuficiente pelo fato de atingir tão somente o nível da compreensão daquilo que foi dito. Apenas em sede de ato ilocucionário é que as condições de fala são estabelecidas pelo fato de fornecer as pretensões de validade e a realização do acordo consensual (Habermas, 2003a).

Desse modo, salienta-se que o ato de fala ilocucionário possui força vinculativa recíproca e consensual, posto que o acordo realizado entre as partes passa pelo crivo da discussão teórica realizada pelos interlocutores. Em primeiro lugar, o ouvinte compreende o enunciado e, na sequência, posiciona-se recusando ou aceitando a proposta, para que só então, num terceiro passo, possa ser estabelecido o acordo entre as partes, expressando-se assim, uma pretensão de validez e não de poder.

Assim, Habermas (2003a) demonstra que a interação comunicativa permite, aos sujeitos envolvidos no processo dialógico, a realização de um exame a respeito do "sentido e validez dos proferimentos". Esse processo ocorre por meio de uma permanente troca de papéis, na qual o falante, ao realizar uma afirmação, coloca-se na postura de primeira pessoa e o ouvinte na de segunda, porém, à medida que o ouvinte se transforma em falante, ocorre uma inversão de papéis. Oato de fala, nesse momento, constitui um processo interativo, cuja práxis torna possível a identificação das pretensões de validez que são essenciais para evitar o dissenso.

Todavia, cumpre esclarecer que o discurso proposto por Habermas (1999) não possui o intuito de conduzir os participantes a qualquer consenso. O entendimento discursivo consiste na aceitação ou rejeição das normas morais de uma maneira democrática, na qual o tratamento desigual, a manipulação e a influência por meios não retóricos são óbices ao consenso.

Habermas (1999), desse modo, busca nas estruturas comunicativas os fundamentos do agir moral que, necessariamente, se pauta pela solidariedade. Ou seja, a solidariedade passa a ser um valor inerente à comunicação, na qual os sujeitos são convidados a um diálogo entre iguais, mesmo numa sociedade altamente diferenciada.

Ao transpor a discussão para o âmbito organizacional, observa-se que a razão instrumental perpassa pelo caráter pragmático e sistêmico das empresas, cujas ações são

naturalmente voltadas para o sucesso, havendo assim, uma forte tendência a prevalência da "ação racional meio-fim".

No entanto, o compliance, de modo geral e, mais especificamente no âmbito trabalhista, objeto deste artigo, estabelece um programa de integridade alinhado com a função social da empresa que é oposta à racionalidade instrumental.

Para melhor explicar o afirmado, a partir do resgaste das considerações apontadas no segundo tópico deste artigo, verifica-se que a racionalidade instrumental carece de valores morais, inclusive da solidariedade que é essencial para o estabelecimento de vínculos duradouros que transcendem o interesse particular, conforme aponta Adela Cortina.

É sob o teor normativo da solidariedade que caminhos igualmente bons para todos são traçados, como uma espécie de compromisso moral que, com fundamentos na solidariedade é capaz de transcender "universos particulares" e incluir o outro, constituindo assim, uma consciência de formação de "nós".(HABERMAS, 2003)[8].

A partir da relação entre os sujeitos que Habermas parte de sua concepção ontológica para a construção da racionalidade. Habermas, ao defender a formação da razão humana no âmbito do processo comunicativo, compreende que as normas morais devem ser parte integrante do processo comunicativo, visto que apenas os indivíduos afetados pelas normas podem decidir quanto à validade das mesmas.

Nesse contexto, Cortina (2003) , pondera que "a ética tem sido a parte esquecida nos processos de racionalização econômica moderna e é hora de fazer o teste, ativando as virtualidades morais da economia capitalista, para que o horizonte da liberdade e da justiça exequíveis não se encerrem devido ao factualismo resignado".

Habermas (2003) em sua obra Teoria da Ação Comunicativa identifica constantes tensões e crises de contradições entre o capitalismo e a democracia, indicando a solidariedade como mecanismo de coordenação social em um contexto perpassado pela ruptura entre o capitalismo e a democracia, pois a atividade econômica é dissociada da moral, cujas ações ocorrem de modo istrumental.

Cortina (1993) em sua obra Ética Aplicada e Democracia Radical, diferente de Habermas, compreende que a atividade econômica é indissociável da moral porque esta é uma dimensão da sociedade na qual a atividade econômica, também pertencente a ela não

[8] Habermas (1999) busca nas estruturas comunicativas os fundamentos do agir moral que, necessariamente, se pauta pela solidariedade. Ou seja, a solidariedade passa a ser um valor inerente à comunicação, na qual os sujeitos são convidados a um diálogo entre iguais.

tem como se devencilhar. Todavia, aponta ser de fundamental importância que a razão instrumental deixe de ser uma realidade não apenas nas atividades econômicas, inerentes a atividade empresarial, mas também e, essencialmente, nas relações entre empregados, empregadores, gestores e demais colaboradores e entre seus pares.

Cortina (2003), compreende a empresa como uma célula fundamental do tecido social. Assim, busca no processo de comunicação da ética do discurso, proposto por Habermas, os fundamentos necessários para um novo relacionamento social que não se limite ao cumprimento de normas abstratas que não fazem sentido algum àqueles que por ela são atingidas. Para isso, é imprescindível que, também no âmbito das empresas, os sujeitos não sejam subjugados, mas sim participantes.

5. CONCLUSÃO:

A racionalidade instrumental, comumente presente nos relacionamentos estabelecidos nas organizações, constitui considerável impecilho para o fomento do ambiente favorável para o desenvolvimento de um programa de compliance que efetivamente venha a abarcar a sua dimensão ética.

É necessário que, no contexto do compliance trabalhista, os acordos entre todos os colaboradores que compartilham daquela mesma realidade, daquele mesmo "mundo da vida", sejam estabelecidos sob a égide da aliança e não de contratos, sob a égide do respeito e da solidariedade e não do medo e das ameaças veladas.

Acredita-se que a superação da racionalidade instrumental é o ponto de partida para que os programas de compliance trabalhista seja um veículo de ralização da função social da empresa.

Partindo deste pressuposto, o trabalho abordou inicialmente o conceito de compliance trabalhista e sua relação indissociável com a responsabilidade social que, sob a perspectiva de Antonik (2016), comprende a responsabilidade ética como antecessora da responsabilidade legal. Sob este prisma, resta evidenciado que a mera aplicação de ferramentas não é suficiente para o estabelecimento de um programa de compliance trabalhista, se desprovida da responsabilidade ética.

Este conteúdo ético, inerente ao compliance trabalhista, é apontado sequencialmente neste trabalho, a partir da perspectiva do princípio da solidariedade delineado por Habermas e o conceito de aliança de Adela Cortina.

Por princípio da solidariedade, Habermas demonstra a possibilidade de transcender o formalismo jurídico e incluir o outro, preservando a identidade alheia, contribuindo para a concretização da justiça ao conferir uma sólida sustentação para o estabelecimento de obrigações mútuas pautadas no "respeito equânime". Sob esta perpspectiva, Adela Cortina estebelece o vínculo da aliança como um contraponto aos contratos consubstanciados em intersses próprios e inconstantes.

Por fim, salientou-se que Habermas, ao defender a formação da razão humana no âmbito do processo comunicativo, compreende que as normas morais devem ser parte integrante do processo comunicativo, visto que apenas os indivíduos afetados pelas normas podem decidir quanto à validade das mesmas. Esta percepção desvela a impossibilidade da racionalidade instrumental estabelecer vínculos de reciprocidade entre os sujeitos.

Diante das considerações apresentadas ao longo deste artigo, acredita-se que a razão instrumental é inviabilizadora do compliance trabalhista, cuja prática, perpasssa pelo vínculo de reciprocidade estabelecido entre os atores envolvidos na busca pelo estabelecimento do acordo fundamentado no entendimento.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ABBI; FEBRABAN. Função de Compliance. Disponível em: http://www.abbi.com.br/download/funcaodecompliance_09.pdf . Acesso em out, 2022.

ANTONIK, Luis Roberto. **Compliance:** ética, responsabilidade social e empresarial. Rio de Janeiro – RJ, Alta Books, 2016.

BARBIERI, José Carlos; CAJAZEIRA, Jorge Emanuel Reis. **Responsabilidade social e empresarial e empresa sustentável**: da teoria à prática. São Paulo: Saraiva, 2010.

BARBIERI, J. C. et al. Inovação e Sustentabilidade: Novos Modelos e Proposições. Revista RAE, FGV, 2010.

CARLOTO, Selma. **Compliance trabalhista**. São Paulo: LTR, 2021.

CORTINA, Adela. **Construir Confiança:** Ética da empresa na sociedade da informação e das comunicações. São Paulo: Loyola, 2003

_____. **Aliança e contrato**. São Paulo: Loyola, 2008.

_____. **Ética aplicada y democracia radical**. Madrid: Tecnos, 1993.

DINIZ, Maria Helena. Importância da função social da empresa, Revista Jurídica unicuritiba, v. 2, n. 51, Curitiba, 2018, p. 409-410.

FREITAG, Bárbara**. A teoria crítica ontem e hoje**. São Paulo: Brasiliense, 1986.

HABERMAS, Jürgen. **Consciência Moral e Agir Comunicativo**. Rio de Janeiro: Tempo brasileiro, 2003.

_____.**Teoría de la acción comunicativa**: racionalidad de la acción y racionalización social. Vérsion castellana Manuel Jiménez Redondo. 4ªed. Madrid: Taurus, 2003 a.

_____. **Teoría de la acción comunicativa**: funcionalista. Vérsion castellanaManuel Jiménez Redondo. 4ªed. Madrid: Taurus, 2003b

_____. **A Inclusão do Outro**. São Paulo: Loyola, 2000.

_____. Justicia y solidariedad. Acerca del debate sobe "nives 6". **Aclaraciones a la ética del discurso.** Madrid: Trotta, 2000 B.

MARTINS, Juliane Cavarieri e MONTAL, Zélia Maria Cardoso. **Compliance trabalhista e o direito à educação para o trabalho**: desafios em face da responsabilidade social| mar. 2019 Jus laboris. Disponivel em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/154352 Acesso em set, 2022.

MORAES, Regis de**. O que é ensinar?** EPU, São Paulo: 1986;

MÜHL, Eldon Henrique. **Habermas e a Educação**: ação pedagógica como agir comunicativo. Universidade de Passo Fundo, 2003.

OLIVEIRA. Manfredo Araújo de. **Ética e racionalidade moderna**. São Paulo: Loyola, 1993.