

IMPACTOS DA COMPLIANCE TRABALHISTA MEDIANTE CLÁUSULA DE NÃO CONCORRÊNCIA EMPREGATÍCIA EM TEMPOS DE PANDEMIA DO COVID-19

IMPACTS OF LABOR COMPLIANCE UNDER EMPLOYMENT NON-COMPETITION CLAUSE IN COVID-19 PANDEMIC TIMES

Kátia Samara Morais Bezerra¹

RESUMO: Este artigo trata dos Impactos da Compliance Trabalhista mediante cláusula de não concorrência empregatícia em tempos de pandemia do Covid-19. Diante deste contexto, a Lei 13.467/2017 traz mudanças significativas na CLT que afetam as relações trabalhistas, bem como o Decreto 10.422/2020 que trouxe pontos relevantes em meios de mudanças significativas com a Reforma Trabalhista. O presente artigo se propôs a analisar os reflexos e as medidas que o empregador pode adotar com o Compliance Trabalhista em face ao empregado no período da Pandemia, que acarretou alterações de jornada de trabalho e salário. Nessa acepção, regras e controles, são necessárias para as empresas adotarem uma postura íntegra, com adoção de boas práticas e contribuirá para possíveis ocorrências de atos ilícitos e antiéticos, que afeta a relação de emprego e desperta oportunidades para concorrentes manipular empregados, com intuito de exploração de políticas internas da empresa. Para atingir esses objetivos baseou-se em um método dedutivo, pautado em pesquisas bibliográficas, por meio de livros, artigos científicos, leis e fatos relatados de empresa no ramo varejista. Concluiu-se que os contornos da Compliance Trabalhista desenvolvem estratégia e organização para as empresas desenvolver suas atividades com segurança jurídica perante conflitos empregatícios quando o empregado atua em outro estabelecimento da mesma espécie, durante a vigência do Contrato.

2968

Palavras-chave: Compliance. Trabalhista. Concorrência. Pandemia.

ABSTRACT: This article is about the Impacts of Labor Compliance against the non-competitive employment clause in the Covid-19 pandemic. In this context, the Law 13.467/2017 brings relevant changes in the CLT, which affects the labor relations, as well as the Decree 10.422/2020 that brought relevant points in between important changes with the Labor Reform. This article proposed to analyze the consequences and the measures that the employer can adopt with the Labor Compliance with the employee in the pandemic period, which brought alterations in working hours and salary. In this sense, rules and controls are necessary for the companies to take an upright posture with good habits and also to contribute to the many possible occurrences of illicit and unethical acts, which affect the labor relation and bring opportunities for the competitor to manipulate employees with the means to exploit the company's internal norms. To attain this goals, the analyses was made with a deductive method lined in bibliographical research, through books, scientific articles, laws and facts told by companies that operate in the retail market. It was concluded that the outlines of the Labor Compliance help the company to create strategies and to organize their activities with juridical insurance before employment conflicts when the employee works in another establishment of the same area, during the legal Contract.

Keywords: Compliance. Labor. Competition. Pandemic.

¹ Graduada em Direito pela Faculdade Metropolitana – UNIRON. Graduada em Administração pela Faculdade ULBRA. Pós Graduada em Processo Civil pelo Centro Universitário UNIDOMBOSCO. Pós Graduada em Direito Processual do Trabalho pela Faculdade CERS. Advogada.

I INTRODUÇÃO

O tema escolhido para apresentação do presente artigo foi os Impactos da Compliance Trabalhista mediante Cláusula de não concorrência empregatícia em tempos de Pandemia do Covid-19, assunto com alicerce no Direito do Trabalho e tem o intuito de proporcionar uma melhor compreensão sobre o programa do Compliance e seus reflexos. Nesse sentido será apontada legislações e caso ocorrido em empresas, onde a implantação e eficácia estão relacionados a diminuição de conflitos e demandas judiciais.

O Programa de Compliance trabalhista tem como objetivo elaborar modelos de organização para a prevenção, padrões de gestão de riscos em conformidades e desenvolver gestão de risco de conformidade, implicando assim em reduções de litígios na seara trabalhista das empresas. Compliance significa estabelecer práticas para estar em conformidade com as normas legais, atuando com ética e integridade pode ser aplicado em várias áreas do direito, inclusive na área trabalhista, atuando como incentivo e tornando as empresas mais atrativas nas relações comerciais.

Sabe-se que dentre várias implantações, vislumbra-se melhorias e identificação antecipada de problemas futuros como a existência da cláusula de não concorrência em relação do ordenamento jurídico brasileiro e o princípio da confiança que está relacionada ao hábito que constitui concorrência desleal durante o contrato vigente.

Deste modo, considerando hipóteses que ocorreria com a implantação da cláusula de não concorrência, o empregador vislumbra um menor prejuízo para a empresa e uma fidelidade pactuada. Uma empresa que adota o programa Compliance está comprometida com a ética, transparência e atua para reduzir os riscos decorrentes de condutas pessoais e organizacionais.

A pesquisa servirá para demonstrar quão prejuízo pode ocorrer, em caso de empregado trabalhar para outra empresa do mesmo ramo em dia de descanso e acabar levando informações estratégicas internas para o concorrente, contribuindo assim para possíveis atos de má-fé e conflitos. A confiança, honestidade e lealdade são essenciais para as empresas alcançarem estratégias de negócios sem ter receio que suas práticas sejam divulgadas a concorrentes e possivelmente afetar a relação com o mercado de vendas. Indubitavelmente o programa, juntamente com políticas internas e funcionamento constante, assegura a integridade e evita demandas judiciais.

A metodologia aplicada a este trabalho será de natureza de pesquisa aplicada, objetivando gerar conhecimentos para aplicação prática, para empresas. Quanto ao ponto de vista de seus objetivos, será envolver maior familiaridade com o problema, através de análise bibliográfico e documental, a partir de artigos já publicado, revistas, utilizando-se do método dedutivo, ou seja, parte-se de uma análise geral para extrair conclusões particulares. Nesses termos, alguns doutrinadores como Fabrício Silva, Paulo Mont'alverne, Edmo Colnaghi e Henrique Correia que são grandes juristas na área Trabalhista, serão apontados com seus ensinamentos sobre o tema.

Para alcançar os objetivos pretendidos, esse trabalho de conclusão estrutura-se na seção 2 apresentando o conceito do termo Compliance, sua origem, evolução e a implantação baseado nos autores já citados. Serão abordados os aspectos históricos e preventivos no que diz respeito até que ponto vai o direito e ações do empregador em fase do empregado e dos princípios da boa-fé e da confiança, levantando-se também nessa seção a sua função benéfica em evitar ações judiciais trabalhistas e as alterações com Decretos na Pandemia do Covid-19 nas relações de trabalho. A sessão 3 tem a finalidade de esclarecer a prevenção, implantação e prática visando melhorias. E finalmente a conclusão com resultado da problemática sobre a prática do Programa Compliance.

2 COMPLIANCE TRABALHISTA

No Brasil, o termo “Compliance” é sinônimo da expressão “Programa de Integridade”, conforme previsto na Lei 12.846/13 e no Decreto 8.420/15. (SILVA e PINHEIRO, 2020, p.46). Diante disso a Lei instituiu a responsabilização administrativa e civil das pessoas jurídicas com punições e foi a partir do seu surgimento que a adoção dos programas de integridade se expandiu.

Para o entendimento de Compliance vale destacar os ensinamentos de BOMFIM, PINHEIRO e SILVA, que reza:

O Compliance pode ser definido como o princípio de governança corporativa que tem por objetivo promover a cultura organizacional de ética, transparência e eficiência de gestão, para que toda as ações dos integrantes da empresa estejam em conformidade com legislação, controles internos e externos, valores e princípios, além das demais regulamentações do seu seguimento. (2021. p.50)

Nos ensinamentos segundo FILHO e CASAGRANDE sobre o desenvolvimento do programa de Compliance para as empresas, diz:

O valor que um programa de integridade ou Compliance agrega á empresa se demonstra pela efetividade. Efetividade em proteger a empresa de fraudes, de envolvimento em operações ilícitas, de exposição negativa na imprensa. Efetividade na construção de parcerias sólidas, na percepção da conduta ética de seus funcionários e na transparência de seus negócios. A efetividade do programa de integridade é responsabilidade de todos. Em muitas empresas, existe uma área de Compliance, responsável por gerir o programa, tomando medidas para que, ao longo do tempo, ele seja incorporado á cultura organizacional. (OLIVEIRA, ACOCELLA, 2021. p. 25)

Ainda na mesma concepção e segundo ensina CORREIA, 2021:

O desenvolvimento dos meios de comunicação, nesse mundo globalizado e informatizado, forçou as empresas a terem um canal de transparência para consumidores mais exigentes. Nasce, então, o *compliance*, que é uma figura utilizada para a transmissão e efetivação de regras claras internas e atuação ética, que são transmitidas ao consumidor. Nesse sentido, a figura *compliance* passou a ser utilizada com maior frequência pelas empresas, inclusive no âmbito trabalhista. (CORREIA, 2021, p. 357)

É sabido que a Lei anticorrupção se aplica a todas as empresas, todavia que, necessita da relação com órgãos públicos para sua existência e logo podem ser punidas civilmente e administrativamente, por atos lesivos a administração pública. Porém, é indispensável entender seus princípios e aplicação da mesma no âmbito do programa de Compliance. Para corroborar na ideia analisa-se as seguintes definições do Ministério da justiça e Segurança Pública na guia do Conselho Administrativo de Defesa Econômica que descreve:

2971

Compliance é um conjunto de medidas internas que permite prevenir ou minimizar os riscos de violação às leis decorrentes de atividade praticada por um agente econômico e de qualquer um de seus sócios ou colaboradores. Por meio dos programas de Compliance, os agentes reforçam seu compromisso com os valores e objetivos ali explicitados, primordialmente com o cumprimento da legislação. Esse objetivo é bastante ambicioso e por isso mesmo ele requer não apenas a elaboração de uma série de procedimentos, mas também (e principalmente) uma mudança na cultura corporativa. O programa de Compliance terá resultados positivos quando conseguir inculcar nos colaboradores a importância em fazer a coisa certa. (CADE, 2018, p.9).

Nesse mesmo sentido, FRANÇA diz:

Assim, para efetiva aplicação de um programa de Compliance, inicialmente deve-se fazer um levantamento histórico da empresa, uma espécie de auditoria, para analisar se a empresa já se envolveu em alguma infração, quais as leis e regulamentos que a atividade deve seguir e se as práticas corporativas estão em consonância com eles, quais os possíveis riscos, como são as condutas dos funcionários e criar políticas e regras aos colaboradores. (FRANÇA, 2018, p.9)

Para o desenvolvimento e implemento eficaz de um programa de Compliance trabalhista, a apuração dos fatos, punição e estratégias para resolver o conflito é primordial. O

programa leva a um diferencial no mercado de trabalho, incentivando a veraz finalidade e funcionalidade das empresas que é solidificar a marca no ramo de atividades trabalhistas.

De acordo com (NEVES, 2018) sobre Compliance destaca:

A área de Compliance na empresa e sua liderança podem igualmente ser identificados no código de conduta, tendo-se assim uma referência objetiva a todos que quiserem fazer consultas e obter esclarecimentos sobre o código e as políticas de Compliance. (NEVES, 2018. p. 51)

Nota-se que o código de conduta na empresa tem o potencial de ser utilizado como uma valiosa ferramenta com intuito de incentivo, objetivos e esclarecimentos no início, durante e fim da contratação. Em outras palavras e com base na Controladoria Geral da União acerca do código de conduta e integridade defende:

Ainda segundo a CGU, os Programas de Integridade ou Compliance tem como elementos principais: Sistema de Auditoria Interna, Canal de Denúncia, Treinamento de Funcionários sobre o Código de Conduta, Confiança e Efetividade (força coercitiva, aplicável a todos os empregados, inclusive os dirigentes). O programa de Integridade ou Compliance deve ser estruturado, aplicado e atualizado de acordo com as necessidades e características de cada empresa, devendo também ser adequado aos riscos e regulamentações inerentes as atividades exercidas por cada uma delas.

Diante essa adequação, notório o fundamento das empresas no desenvolvimento do programa aplicado e atualizado para sua eficácia. Para essa reflexão sugere-se analisar o que ensina OLIVEIRA e ACOCELLA sobre o monitoramento contínuo:

O monitoramento é um dos elementos mais críticos para a efetividade de um programa de Compliance. Consiste em uma atividade contínua de avaliação para identificar se o programa de Compliance está funcionando corretamente, inclusive para detectar fraudes e condutas ilícitas de forma mais rápida e eficiente possível. (2021, p. 43)

Percebe-se que todo processo de gestão intenta mecanismos de investigação, apreciação e controle do desempenho. Contudo, na extensão de Compliance não seria diferente. O programa visa de modo inclusivo referentes meios de obter um monitoramento eficaz de todas as atividades pertinentes a determinada área. Distante, é função do Compliance assegurar que a estrutura do negócio permaneça em conformidade com as normas internas e externas.

2.1 BENEFÍCIOS DO PROGRAMA DE COMPLIANCE

Inicialmente, tem-se o Compliance como o instrumento responsável por controlar os riscos que podem ocasionar perdas para a sociedade empresarial, portanto implementar um programa de Compliance trabalhista auxilia a empresa em diferentes aspectos. Na área trabalhista, a ferramenta ampara decisões empresariais em todas as fases do contrato de

trabalho, seja nas pré e pós-contratuais, visto que todas etapas exigem medidas preventivas a serem acordadas com o desígnio de restringir conflitos e evitar demandas trabalhistas. Padronizar procedimentos é mitigar abalos à imagem empresarial. Assim, segundo JOBIM:

O objetivo do Compliance é promover um ambiente de trabalho saudável, ético íntegro que respeite os valores intrínsecos do ser humano e que efetivamente busquem o bem da coletividade. Pois, com sua implementação cria-se uma conscientização de integridade, de forma que o que é pregado pela alta direção, é de fato o que se pratica. Dessa forma, trata-se de uma ferramenta voltada ao conceito de responsabilidade social empresarial, a qual pode ser vista como uma forma de gestão empresarial, como resultado da pressão organizada por sociedades políticas e pela legislação que protegem os direitos humanos, preocupada com a melhoria das condições de trabalho e com a preservação de um meio ambiente para as presentes e futuras gerações, sem perder de vista o foco empresarial é que inovar e ganhar competitividade (JOBIM, 2018, p. 34)

A principal vantagem de ter um programa de Compliance é a geração de negócio atrativo para clientes, que visa controle de demandas e ofertas, onde priorizar estratégias com integridade favorece para manter-se à frente dos concorrentes e assim, evitar riscos para o empregador. Todavia, prezar por boas práticas, incentivos e manter ativo os regimentos internos da empresa consolidados.

Essa linha de pensamento foi explicada por SILVA e PINHEIRO:

Uma das principais vantagens da implementação de um programa de Compliance é a viabilização da existência de mecanismos para a rápida identificação de violações à lei, com a possibilidade de pronta resposta pela organização, evitando-se que condutas lesivas sejam perpetuadas e que os prejuízos assumam proporções maiores. (2020, p. 52).

Ainda assim, percebe-se que os Programas de Compliance podem trazer benefícios notórios para as empresas que os implementam, por identificar os riscos e pontuar soluções, desde que alcançadas as necessitadas conformações em atinência as realidades. Para isso vale ressaltar a publicação de URBAN e DINIZ:

É certo que a pandemia da Covid-19 é sem precedentes nos tempos modernos e talvez ainda seja cedo para traçar um panorama das consequências socioeconômicas que o Brasil e o mundo enfrentarão nos próximos anos. Contudo acredita-se ser seguro já afirmar que, impulsionado pela instabilidade política e falta de coordenação entre os entes federativos, o Brasil atualmente enfrenta duas grandes crises devido à falta de excelência regulatória: a crise sanitária e a crise econômica. Pode-se dizer que a fragilidade política e regulatória do Brasil permitiu que a instabilidade sanitária já esperada de uma pandemia se alastrasse pelo sistema de saúde a ponto de se configurar uma crise sanitária. Ainda na condição de um país em recuperação da crise econômica antecedente, o Covid-19 causou impactos econômicos globais e, particularmente no Brasil de forma ainda mais acentuada como consequência direta da inabilidade de contenção da disseminação do vírus. Neste tópico, serão analisados os aspectos sanitários e econômicos da política regulatória brasileira em face da Covid-19. (DINIZ e URBAN, 2020).

Além desses benefícios, determinadas empresas priorizam contratar e fazer negócios exclusivamente com empresas que adotem programas de implemento, o que torna a sugestão dos programas de Compliance atrativo e em algumas situações até mesmo necessários para a contratação. Consoante a dicção do artigo da Revista do Departamento de Ciências Jurídicas e Sociais da Unijuí (2019) defende:

O estabelecimento de um programa de compliance na seara laboral, por meio da inclusão de políticas éticas, voltadas para a gestão eficiente de seus empregados, apresenta-se como uma ferramenta para auxiliar na resolução interna de conflitos e evitar o alcance ao Judiciário. O objetivo é garantir uma tutela efetiva dos direitos trabalhistas, reduzir ou acabar com o descumprimento de obrigações legais e contratuais e, conseqüentemente, proporcionar a satisfação dos trabalhadores, minimizando o número de demandas judiciais e eventuais condenações.

A inclusão do programa Compliance traz um diferencial no mercado, destarte corrobora pela reputação da empresa e desempenho perante a concorrência, atribuindo assim, para maiores credibilidades no ramo e confiança dos clientes. Finda, por conseguinte, despertando o interesse de parceiros e colaboradores que compartilham e defendem da mesma política e previnem conflitos e prejuízos, ainda assim, pode transformar-se em importante função na esfera laboral, mormente em questões relacionadas às verificações das normas trabalhistas. Para tanto, vale o que reza OLIVEIRA e ACOCELLA (2021, p. 85) que defende sobre o programa “Mais do que a criação de um programa, sem a disseminação de uma cultura de Compliance a política pretendida dificilmente obterá êxito”.

2974

Assim, entende-se que investir em uma Programa de Compliance concerne em benefícios que, inquestionavelmente, integram e estabelecem regras e normas efetivas para uma empresa cuidar-se adequadamente de sua imagem e reputação. Quando a isso, é válido o ensinamento de NEVES (2018) que expressa:

O administrador que decide pela implementação, pelo desenvolvimento e pela manutenção de um programa de integridade efetivo, alocando recursos humanos e financeiros para sua sustentabilidade, está comprovando sua atitude diligente em prevenir que a empresa e os funcionários venham a cometer a violação da legislação e dos princípios éticos e, dessa forma, não poderá ser acusado de negligência ou mismanagement no que diz respeito a preservação da corrupção. Estará, assim, em última análise, protegendo-se de futuros riscos que possam lhe atingir como pessoa física. (NEVES 2018, p. 21).

Desta forma, o programa de Compliance trabalhista estabelece mecanismos para normalizar gestões de condutas tanto por parte do empregador quanto dos empregados, possibilitando um ambiente de trabalho transparente e em conformes com as normas trabalhistas estabelecidas na Consolidação das Leis do Trabalho.

No caso em comento, é mister frisar o posicionamento de BOMFIM, PINHEIRO e SILVA:

Diretamente relacionada á apuração de desconformidades, estão as investigações e a correta aplicação de medidas disciplinares, com a adoção de critérios claros, precisos e suficientes, com o cumprimento da legislação correspondente, evitando-se que haja tratamento discriminatório, falhas de apuração ou desvio de finalidade. (2021. p. 67).

Percebe-se que são muitas desvantagens para as empresas que ainda não estão com um programa de Compliance, todavia as informações são essenciais para imagem e desenvolvimento do crescimento da organização e disciplina. Decorrente disso os deveres de Compliance relacionados com o cumprimento dos princípios éticos associados à honestidade e transparência, demonstra que a desaplicação dessas condições indubitavelmente acarreta em condenações e prejuízos à figura da empresa e seus administradores.

Na passagem seguinte, REIS, BORGES e NETO abordam:

Além disso, para as organizações que adotam um programa de compliance são muitos os benefícios, com destaque para a longevidade da instituição, a melhoria do processo de tomadas de decisão empresariais, a prevenção de riscos legais advindos de condutas indevidas de funcionários, diretores e sócios, a redução da ocorrência de fraudes, a identificação antecipada de problemas, a maior eficiência na atividade empresarial (agregando mais-valia à empresa), a economia de recursos com despesas evitáveis, tais como multas, punições e cobranças judiciais, o aumento da credibilidade da marca perante a concorrência (especialmente em níveis internacionais), a melhora na saúde das empresas, mas, principalmente, no bem-estar do ambiente de trabalho. (2019, p.9).

2975

O programa de Compliance pode ser aplicado em diversas áreas, todavia é notório que cada seguimento de ramo necessita adaptá-lo consoante suas necessidades de prevenções de riscos legais.

2.1.1 Pandemia da covid-19

A doença, denominada de COVID-19, já está presente em inúmeros países, incluindo o Brasil. E diante a Pandemia todos foram atingidos e as empresas tiveram impactos imensuráveis nas relações trabalhistas.

Foram várias mudanças no decorrer do ano de 2020 pelas Medidas Provisórias 927/2020, 936/2020 e 944/2020 que flexibilizava as relações trabalhista tanto nos aspectos de suspensão dos contratos, como nos acordos individuais com redução proporcional de jornada de trabalho e salário.

Editada em 22 de março de 2020, a Medida Provisória (MPV) 927/2020 dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo

Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Corona vírus (COVID-19), e dá outras providências (BRASIL, 2020). Vale ressaltar:

Art. 1º Esta Medida Provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus (covid-19), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 3 de fevereiro de 2020, nos termos do disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

Parágrafo único. O disposto nesta Medida Provisória se aplica durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020, e, para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitadas os limites estabelecidos na Constituição.

Art. 3º Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:

- I - O teletrabalho;
- II - A antecipação de férias individuais;
- III - A concessão de férias coletivas;
- IV - O aproveitamento e a antecipação de feriados; (Vide ADI nº 6380)
- V - O banco de horas;
- VI - A suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;
- VII - O direcionamento do trabalhador para qualificação; e
- VIII - O diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

Ante o exposto, com a Pandemia do Coronavírus, medidas podem ser tomadas ou determinadas pelo Governo e acordos entre empregado e empregador, com desígnio de reduzir o contágio da doença, o desemprego e a sobrevivência das empresas em proteger a economia no Brasil.

A Medida Provisória 936/2020 editada em abril de 2020 instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância

internacional decorrente do Coronavírus (covid-19) de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. (BRASIL, 2020). Que diz:

DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

Da instituição, dos objetivos e das medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

Art. 2º Fica instituído o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com aplicação durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º e com os seguintes objetivos:

I - preservar o emprego e a renda;

II - garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e

III - reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.

Art. 3º São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda:

I - o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;

II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e

III - a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, aos órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e aos organismos internacionais.

Art. 4º Compete ao Ministério da Economia coordenar, executar, monitorar e avaliar o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e editar normas complementares necessárias à sua execução.

2977

Nesse entendimento, COSTA e REIS, diz:

A MP no 936/2020 fornece uma lista de opções aos empregadores para que possam escolher não apenas um instrumento, mas uma combinação entre eles, de forma a atender melhor às suas necessidades e dificuldades financeiras nesse contexto da pandemia da Covid-19. Esses instrumentos apresentados pela MP no 936/2020 também constituem um relevante incentivo à manutenção do vínculo empregatício não apenas durante a vigência do instrumento (redução ou suspensão), mas também no período de garantia provisória. Ou seja, a MP no 936/2020 é um instrumento relevante para mitigar os efeitos sobre o desemprego nessa crise. (2020, p.9)

A medida Provisória 936 perdeu a vigência no dia 31 de dezembro de 2020 e entra em vigor a Medida Provisória 944 e suas garantias, nesse sentido CASTRO (2020) diz:

De forma complementar, editou-se a Medida Provisória nº 936 (2020) em 1 de abril, que induz o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, permitindo redução da jornada de trabalho e de salário e suspensão temporária de contratos, além de instituir um benefício emergencial de preservação do emprego e renda. Por meio da Medida Provisória nº 944 (2020) é instituído o Programa Emergencial de Suporte a Empregos, destinado à realização de operações de crédito com empresários, sociedades empresariais e sociedades cooperativas para o pagamento da folha salarial dos colaboradores. Por fim, a Resolução nº 154 (2020) de 3 de abril, do Comitê Gestor do Simples Nacional, prorroga o prazo para pagamento do ICMS e ISS no âmbito do

Simple Nacional. O conjunto dessas medidas pode ser utilizado pelas organizações para minimizar os impactos dos prejuízos econômicos e preservação dos contratos de trabalho.

O Programa Emergencial de Suporte a Empregos, destinado à realização de operações de crédito com empresários, sociedades empresárias e sociedades cooperativas, excetuadas as sociedades de crédito, com a finalidade de pagamento de folha salarial de seus empregados. (PLANALTO, BRASIL, 2021)

Em outras palavras e com base no artigo científico da Revista de Ciências do Estado acerca do Compliance diz:

Assim para evitar a responsabilização das empresas no âmbito judicial é fundamental a adoção do programa de compliance, utilizando-se as técnicas de prévia avaliação de riscos; levantamento do quadro de funcionários; observação de quais normas trabalhistas a empresa deve seguir e posteriormente aplicando o código de conduta a ser seguido pelos funcionários; adequando às normas à prática dos trabalhadores; implantando um canal de denúncias; nomeando um responsável para resolver o conflito interno dos empregados e fiscalizando a adesão de todos às medidas determinadas pela empresa. (FRANÇA, 2020, p.158).

Destarte para sua efetivação é primordial o comprometimento organizacional que carece do envolvimento de toda organização, envolvendo a gestão do programa e a sua prática efetiva. Todavia, em decorrência disso leva a um ambiente com normas, que oferece garantias e regras e impulsionam melhoras no ambiente de trabalho e por conseguinte impulsiona a qualidade dos serviços que denota imediatamente no resultado final e crescimento das empresas.

2978

A esse propósito, faz-se mister trazer à colação do entendimento no artigo do SEVERINO que assevera:

As empresas também sofrem bastante com a alta rotatividade de funcionários em seus setores, o que significa perda de tempo e dinheiro. Quando alguém se desliga da empresa, há um custo para selecionar um substituto e um déficit na produção até que a pessoa contratada esteja totalmente inserida e treinada na rotina da empresa. Se os colaboradores estão mais satisfeitos há a diminuição de saída, reduzindo drasticamente o fluxo da rotatividade. (SEVERINO, 2019, p. 55).

Para o doutrinador citado acima o clima organizacional define a concepção da necessidade de uma organização manter um relacionamento alinhado com todos os colaboradores. Uma boa política interna, onde a relação entre empregado e empregador baseado em modelo de gestão adequado, seja o desenvolvimento da produtividade satisfatório e saudável.

A corroborar o exposto acima, insta o entendimento dos juristas BOMFIM, PINHEIRO e SILVA, onde destaca:

Salientamos que essas ferramentas não devem ser ilustradas como se fossem um caminho em linha reta e que, uma vez concluído, estaria finalizado. Isso porque as ferramentas de Compliance devem estar em constante evolução e aprimoramento, sempre com acompanhamento da evolução legislativa e jurisprudencial e com a descoberta de novos riscos, o que demandará novas incursões em códigos e regulamentos internos, auditorias e investigações internas, tudo em um formato cíclico. (2021. p. 68).

No vertente caso, esclarece a evolução e o processo que o programa de Compliance necessita de constante desenvolvimento e aprimoramento para assim evoluir e tornar uma ferramenta de descoberta de novos riscos. Todavia, considerando que, os programas e administração são essenciais para manter e apresentar um gerenciamento de avaliações, progressos e monitoramento assim dentro dos regulamentos, notório o impacto e necessidade de um acompanhamento constante.

2.2 CLÁUSULA DE NÃO CONCORRÊNCIA

Diante tamanhas dificuldades e situação em que se encontra a relação de trabalho e economia do Brasil, vê-se as empresas diante de dificuldade financeira notória. Observa-se o desemprego e o colapso no Sistema de Saúde, gerando crise em todos os aspectos.

A necessidade das empresas em inovar e se manter no mercado é desafiadora e gera concorrência e incertezas em tempos de adaptação ao novo cenário. Com tudo, os acordos em contratos que permitem redução em jornada de trabalho e salário aproximam funcionários, em dias ou horários em que não se encontram nos seus trabalhos a procurar diárias em concorrentes do mesmo ramo em que estão empregados de tal modo incluir um extra no seu salário.

Diante disso indubitável a necessidade de um programa organizacional, onde a relação empresa e empregados vislumbra a confiança para o futuro do negócio. Portanto, vale a consideração do que diz NEVES (2018):

É importante ter uma política específica orientando e determinando aos empregados como proceder, bem como estabelecer procedimentos para participar de associações comerciais, fazendo um levantamento das associações que a empresa participa, quem são os funcionários que colaboram com elas e investigar se a associação tem o próprio código e políticas de Compliance. (NEVES, 2018. p.96).

Vislumbra nesse panorama um prejuízo para as empresas, onde os empregados nos seus dias ou horas de folgas acabam arranjando diárias em empresas e levando estratégias internas para os concorrentes. É notório que as empresas tiveram que se adaptar em um cenário complexo. As empresas precisam buscar alternativas e soluções para se reinventar e buscar

estratégias que visem reduzir prejuízos. Contudo, além das incertezas na economia, vê-se a necessidade em se adequar e seguir as normas elencadas pela Organização Mundial de saúde (OMS) que estabelece regras para garantir segurança e bem-estar durante a jornada de trabalho.

Em vista disso, a revista UFRR complementa a reflexão:

Os consumidores, pelo distanciamento social, vêm evitando as lojas físicas, bares e restaurantes. Estes por sua vez, estão sofrendo as consequências das restrições ao funcionamento e a queda nas vendas. Como resultado, o mercado de delivery vem crescendo para equalizar esta situação. (REZENDE, 2020, p.65).

É tendência cada vez mais comum nas empresas a inovação para estimular empregados e reinventar o modelo de negócio, em relação as vendas de produtos e serviços. Sendo assim, a cláusula de não concorrência é uma medida e garantia que o empregador vislumbre ante o empregado para proteger a empresa contra possíveis informações privilegiadas que os concorrentes venham a ter através dos funcionários nos dias de folga, ou até mesmo nos dias de jornadas reduzidas, por motivo de Decreto ou Colapso devido a Pandemia.

No Brasil, tem-se argumentos se seria válida a cláusula de não concorrência, em atributo ao disposto art. 482, “c” da CLT, que menciona “negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço”. (PLANALTO, BRASIL, 2021). Entretanto, importante destacar o seguinte julgado do TST:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA – RECURSO INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DO CPC/73 E ANTERIORMENTE À VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 – AÇÃO MONITÓRIA – CLÁUSULA DE PERMANÊNCIA NÃO CONCORRENCIAL – DESCUMPRIMENTO PELO EMPREGADO – MULTA CONTRATUAL – VALIDADE. Nos termos do art. 444 da CLT é válida a pactuação de cláusula de permanência não concorrencial, que imponha multa em caso de seu descumprimento pelo empregado, desde que não se revele abusiva. No caso dos autos, o réu recebeu um valor substancial do banco-autor a título de incentivo para permanecer trabalhando nesta instituição por determinado lapso de tempo. Percebe-se que a previsão de cláusula penal, a despeito de servir como desestímulo à quebra do acordo, não impossibilitou o réu de obter outra colocação profissional, talvez mais promissora ou mais rentável, tanto assim que, de fato, ele rescindiu seu contrato de trabalho com o Banco Itaú S.A. para se empregar em outro estabelecimento empresarial. O réu está sendo cobrado a devolver apenas parte do que recebeu a título de bonificação de permanência. Evidencia-se, assim, que a multa prevista no acordo se revela equitativa e balanceada. O princípio da boa-fé e o dever de lealdade aplicam-se às relações trabalhistas e permeiam todos os seus aspectos e fases, incluindo as pré e pós contratual, dirigindo-se a ambos os lados da relação trabalhista. Nesse contexto, o art. 422 do Código Civil Brasileiro enuncia que “os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé”. Não é justo que o réu, tendo recebido uma alta importância em dinheiro para permanecer na empresa – independentemente de seu salário – rompa o acordo (quebrando legítimas expectativas) e não se submeta às

penalidades contratuais acordadas. (TST, Processo: AIRR - 43800-95.2008.5.02.0041, Órgão julgante: 7ª Turma, Relator: LUIZ PHILIPPE VIEIRA DE MELLO FILHO, Julgamento: 28/09/2016, publicação: 07/10/2016.

Assim, as empresas presam em assegurar os contratos de trabalho em tempos de crise em razão da Pandemia do Covid-19. Todavia mudanças significativas são necessárias e os custos para se enquadrar com boas práticas e exigências onerosas. A cláusula de não concorrência, destarte, dispor-se a resguardar e proteger os investimentos realizado pelo empregador para manter a empresa no mercado, que pressa o vínculo empregatício fundamentado no princípio da confiança e da boa-fé.

O princípio da boa-fé processual é previsto no art. 5º do Código de Processo Civil de 2015, descreve: “Art. 5º. Aquele que de qualquer forma participa do processo deve comportar-se de acordo com a boa-fé”.

O programa Compliance volta-se ao cumprimento da legislação do trabalho, dentre várias vantagens, apreciar o que diz NEVES sobre contratos vale ressaltar os princípios e a liderança, defendendo a implementação, expondo:

Na rotina dos negócios, nas práticas administrativas, nas reuniões gerenciais, na assinatura dos contratos, enfim, em todas as atividades da empresa, deve estar presente o respeito á legislação e a princípios éticos e morais estabelecidos, e isso deve partir da liderança. Se isso não ocorrer, todas as demais iniciativas do programa de Compliance ou integridade serão inúteis, uma vez que cedo ou tarde vão desmoronar. (NEVES, 2018. p. 50)

2981

A adoção do programa adequado, com critérios claros sobre o procedimento de contratação tenciona respeito a legislação e diante disso impede riscos que envolvem as relações cotidianas do negócio. Notório, portanto, a importância de uma liderança para melhor desenvolvimento e base na relação trabalhista. Em vista disso, vale o ensinamento de OLIVEIRA e ACOCELLA em defender “Com o passar do tempo, os empreendimentos (atividade econômica) passaram a ser geridos de modo a adequar seus recursos para geração e/ou manutenção de vantagens competitivas”. (2021, p. 142).

Diante disso, ver-se oportuna a cláusula de não concorrência como uma alternativa em que o empregado e o empregador emanem e adotem-na no intuito de dirimir futuros desentendimentos na relação de trabalho. E nesse sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região proferiu:

CLÁUSULA DE NÃO CONCORRÊNCIA. NATUREZA JURÍDICA. VALIDADE. É lícita a inserção de cláusula de não concorrência em contrato de trabalho, como condição genérica, nos termos dos artigos 121 e seguintes do Código

Civil . Sua natureza jurídica, nas palavras de Nelson Nery Jr é de elemento acidental do negócio jurídico e subordina a eficácia do mesmo negócio à ocorrência de evento futuro e incerto. (In Código Civil Comentado, ed. RT/SP, 7ª ed., p. 345)(TRT-15-RO: 52325 SP 052325/2011, Relator: RITA DE CÁSSIA PENKAL BERNARDINO DE SOUZA, Data de Publicação: 19/08/2011).

Ademais, o TST se posicionou pela validade da cláusula, sendo oportuna a jurisprudência:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. CLÁUSULA DE NÃO CONCORRÊNCIA E CONFIDENCIALIDADE. ADITIVO AO CONTRATO DE TRABALHO. DESPROPORCIONALIDADE DAS OBRIGAÇÕES IMPOSTAS AO EMPREGADO. ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA. INVALIDADE. OBSTÁCULO PARA O INGRESSO NO MERCADO DE TRABALHO. No caso em tela, discute-se a licitude de cláusula de confidencialidade e de não concorrência firmada pela reclamada com o reclamante, mediante aditivo ao contrato de trabalho. **A jurisprudência do TST tem se firmado no sentido de que, conquanto a estipulação de cláusula de não concorrência cinja-se à esfera de interesses privados do empregador e do empregado, imprescindível para o reconhecimento da validade de tal ajuste a observância a determinados requisitos, dentre os quais: a estipulação de limitação territorial, vigência por prazo certo e vantagem que assegure o sustento do empregado durante o período pactuado, bem como a garantia de que o empregado possa desenvolver outra atividade laboral. Tais requisitos, todavia, não restaram atendidos.** Com efeito, da leitura da cláusula de confidencialidade e não concorrência transcrita no acórdão regional constata-se que não houve a estipulação de limitação territorial (o que pressupõe sua abrangência para todo o território nacional), nem de alguma espécie de contrapartida financeira ao reclamante durante o período da restrição temporária pactuada, o que vai de encontro com o disposto no art. 444 da CLT, que veda a estipulação de relações contratuais de trabalho que contrariem as disposições de proteção ao labor. Ademais, não pode olvidar que o art. 468 da CLT consagra o princípio da inalterabilidade do contrato de trabalho por ato unilateral de qualquer das partes, salvo se por mútuo consentimento e, ainda assim, desde que da alteração não resultem prejuízos diretos ou indiretos ao empregado. A cláusula de confidencialidade e não concorrência inserta em aditivo do contrato de trabalho do reclamante, ante a desproporcionalidade das obrigações e penalidades impostas a ele, dificultando sobremaneira o seu retorno ao mercado de trabalho após a rescisão do contrato, configura evidente prejuízo e caracteriza nítida alteração contratual lesiva vedada pelo art. 468 da CLT. Recurso de revista conhecido e provido.

2982

(TST - RR: 10660320145120022, Relator: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 30/08/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/09/2017).

Destaca-se também o posicionamento do Tribunal Regional em relação a cláusula de não concorrência, se posicionando com validação que diz:

TRT-PR-17-08-2010 I - CLÁUSULA DE NÃO-CONCORRÊNCIA - PACTUAÇÃO APÓS O INÍCIO DO CONTRATO DE TRABALHO - VALIDADE - A estipulação de cláusula de sigilo, confidencialidade e não-concorrência, durante o curso do contrato de trabalho, não se traduz em alteração ilícita e unilateral. Isto porque o art. 482, nas alíneas c e g, da CLT, prevê que constituem motivos para a ruptura contratual por justa causa a prática de concorrência e o violação de segredo da empresa. Destarte, tem-se que tais deveres estão ínsitos no próprio contrato de trabalho, sobretudo diante do princípio da boa-fé, que deve nortear a relação de trabalho. Portanto, é plenamente válida a estipulação de cláusula de não-concorrência mesmo após o início da vigência do contrato de trabalho, não havendo

afronta ao art. 468 da CLT. II - **CLÁUSULA DE NÃO-CONCORRÊNCIA - VIGÊNCIA APÓS O TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO - VALIDADE - É válida a cláusula de não-concorrência que tenha vigência mesmo após a extinção do contrato de trabalho, embora tal modalidade não encontre disciplina jurídica no Direito do Trabalho. Assim, constatada a lacuna, possibilita-se, por força do art. 8º da CLT, a aplicação do art. 122 do Código Civil Brasileiro, que dispõe que "São lícitas, em geral, todas as condições não contrárias à lei, à ordem pública ou aos bons costumes; entre as condições defesas se incluem as que privarem de todo efeito o negócio jurídico, ou o sujeitarem ao puro arbítrio de uma das partes.". Desse modo, seria lícita, em tese, a pactuação de cláusula de não-concorrência após a cessação do contrato de trabalho.**(TRT-9 1815420092908 PR 18154-2009-2-9-0-8, Relator: EDMILSON ANTONIO DE LIMA, 1A. TURMA, Data de Publicação: 17/08/2010).

Contudo, a introdução da cláusula no contrato inicial tem a finalidade de ambas as partes ter a prerrogativa de recusar a introdução no início de sua vigência ou aceitar as condições iniciais. Diante disso, é lícita, em tese, a pactuação em concordância de empregado e empregador.

2.4 TERMO DE CONFIDENCIALIDADE

Consoante o que já foi citado, as empresas atribuem papel fundamental no crescimento e evolução do empregado e, portanto, indubitavelmente resguardar os ensinamentos, informações, orientações e conhecimentos a eles repassado. Diante disso, não se pode negar que o sigilo exigido por parte do empregador é, muitas vezes, a receita do sucesso que lhe é atribuído, constituindo seu patrimônio profissional. Neste caso, vale evidenciar o publicado por Tribunal de Justiça de São Paulo (2020):

CONCORRÊNCIA DESLEAL - TERMO DE CONFIDENCIALIDADE E DE NÃO CONCORRÊNCIA - EX-FUNCIONÁRIA QUE PASSOU A CONTATAR COM CLIENTES DA EMPREGADORA - Caso em que a ré (ex-funcionária da autora) assinou termo de confidencialidade e de não concorrência - Ex-funcionária que, tendo se retirado da empresa (autora LIRA BRINDES), e valendo-se de informações privilegiadas, passou a assediá-la e oferecer aos clientes da autora os mesmos produtos a preços muito inferiores - Conduta da ré, ora apelante, que viola os deveres de confidencialidade e de não concorrência - Ofensa ao princípio da boa-fé contratual - Multa contratual que se mostra devida - Sentença de procedência parcial que fica mantida - RECURSO DESPROVIDO.

(TJ-SP - AC: 10900770520188260100 SP 1090077-05.2018.8.26.0100, Relator: Sérgio Shimura, Data de Julgamento: 04/05/2020, 2ª Câmara Reservada de Direito Empresarial, Data de Publicação: 04/05/2020).

Termo de Confidencialidade é um documento que empregado e empregador acordam no contrato de trabalho, que visa proteger informações e estratégias da empresa, com o compromisso de não divulgar as informações às quais terá acesso no período da vigência do contrato. Para essa reflexão sugere-se analisar e obedecer ao Código Civil Brasileiro, que garante

ao termo de confidencialidade e por outro lado o dano pode vir acompanhado da prática de ato ilícito, conforme dispõe o artigo 186, do Código Civil Brasileiro - CCB: "Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito".

Em conformidade com o pensamento de NEVES (2018), esclarece que:

Cláusula de Compliance também pode ser inserida nos contratos, estabelecendo direito de auditoria e direito de rescindir o contrato, sem multa, em caso de violação da lei, do código de conduta e das normas de Compliance, para observar o cumprimento das obrigações. (NEVES, 2018. p. 89)

Dentre várias cláusulas cabíveis dentro da Legislação Trabalhista é cabível o Termo de Confidencialidade e consoante o programa de Compliance, uma cláusula inserida no contrato dentro das normas exigentes, seria uma prática lícita em detrimento a soluções de possíveis conflitos em relação as regras da empresa, visando assim um ambiente de trabalho que empregado e empregador contribuem para o crescimento da empresa.

2.3.1 Princípio da Confiança e da Boa-fé na relação de trabalho

Princípio em que deve ser respeitado em todas as relações jurídicas. Em outras palavras e com base no artigo exposto no Âmbito Jurídico, acerca da boa-fé e da confiança nos contratos de trabalho, (TERCIOTI, 2018) diz:

O mais importante a realçar é que este princípio de boa-fé tem, no Direito do Trabalho, um sentido especial em razão da pessoalidade que existe neste ramo do direito. O contrato de trabalho não estabelece somente direito e obrigações de ordem exclusivamente patrimonial, mas, sobretudo pessoal. Estabelece uma relação estável e contínua, que exige confiança das partes em vários planos, em direções opostas e por um período prolongado de tempo, "uma duração e uma necessidade muito superiores às que podem ter em contratos que se esgotam em um intercâmbio único de prestações ou em uma simples correspondência de prestações materiais", o que se exige de ambas as partes é a boa-fé. (PLÁ RODRIGUEZ, 2015, p. 424).

Para o doutrinador citado, a confiança torna-se base para relação estável nos contratos de trabalho. Percebe-se que a confiança no local de trabalho estabelece autodeterminação e empregador e empregado contribuíam para que determinado projeto obtenha sua finalidade, porém pode-se constatar que ideias partilhadas sobre estratégias de vendas, atendimentos diferenciados e manuseio de determinados produtos estabelece satisfatórias vantagens para a organização.

Para abarcar o desígnio do contrato da relação do trabalho, na contratação entre empregado e empregador ver-se regido ordinariamente pelo interesse coletivo e pelo bem

comum, é fundamental que ambos operem com dignidade e boa-fé, o que significa a indispensabilidade da cooperação conjunta de todos envolvidos.

2.4 DIREITOS E AÇÕES DO EMPREGADOR EM FASE DO EMPREGADO EM RESPEITO AO CONTRATO DE TRABALHO

É notório que a Pandemia do covid-19 gerou colapso na saúde mundial e estagnação no setor econômico devido a paralisação e confinamento. Diante disso, as empresas constatar-se acontecimentos não habituais no seu cotidiano. Onde jornadas de trabalho e turnos podem ser interrompidos e alterados com frequência, dependendo da situação que se encontra a contaminação e avanço do vírus. Dessa forma e em consequência da fase na qual encontra-se a localização da empresa, os Órgãos Públicos juntamente com o Ministério da Saúde decretam suspensões e rodízios de funcionamento do comércio e assim o mercado necessita se adequar e elaborar planos e estratégias para não parar.

Nessa acepção, as empresas são obrigadas a liberar os funcionários em dias inoperantes e ver-se na condição de esses funcionários dispensados se encontrarem fazendo diárias nas empresas concorrentes e do mesmo ramo nesses dias de afastamento. Evidente que técnicas e estratégias são compartilhadas e além disso, o perfil das empresas acabam mudando devido as mudanças que atualmente o consumidor se encontra com essa nova realidade de contágio. Contudo, e demais funcionários que tem contato com esse colaborador.

2985

Diante o fato mencionado considera-se a de extrema relevância destacar que a Consolidação das Leis do Trabalho prima em proteger o empregado que é parte hipossuficiente da relação, entretanto, a lei outorga a possibilidade do empregador rescindir o contrato de trabalho em caso de maus procedimentos por empregados em descumprimento ao que foi estabelecido no contrato de trabalho. Por conseguinte, é importante mencionar o art. 482, c, da CLT, que dispõe:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;

- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;

Destarte, conforme expressamente prevista em lei, o artigo trata das punições que o empregado pode sofrer mediante condutas desleais a empresa e ao empregador.

Assim, tanto o empregador, como o empregado devem adotar posturas éticas e em conformidades com o programa de Compliance da empresa, mormente aos que tem uma atuação de confiança e possuam subordinados e função significativa. É notório que ambos fazem parte de uma organização com regras e obrigações que visam o crescimento da empresa e a conservação do direito fundamental de forma que não se concretize em detrimento do outro.

Para essas regras e obrigações sugere-se não somente analisar o programa, mas também analisar os interesses tanto do empregador, como do empregado, diante isso vale o entendimento na ideia que ensina NEVES (2018):

O conflito de interesses por si só não é ilegal ou antiético, mas deve ser tratado de modo apropriado. Inicialmente, espera-se que o funcionário aja de boa-fé e tome a iniciativa de revelar relacionamentos que potencialmente caracterizem conflito de interesses. (NEVES, 2018. p. 60).

No programa de Compliance as ferramentas e funcionamento são baseados e definidas pelo gestor ou administrador da empresa que deve observar de forma independente cada conflito com conduta e padrões éticos que viabilizem relacionamentos saudáveis entre empregador e empregado e conseqüentemente a saúde do negócio.

Em se tratando da Pandemia ver-se que o programa Compliance utiliza-se de elementos que irão enfraquecer conflitos futuros para as empresas. Para essa reflexão sugere-se não somente o Compliance, mas também obedecer a Consolidação das Leis do Trabalho, ressaltando o que expressa o Art. 8º do Decreto-lei:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Ainda sobre essa reflexão de interesses LOURENCINI, José defende em seu artigo que:

O primeiro aspecto a destacar é a possibilidade de realização de acordos individuais entre empregado e empregador para que sejam estabelecidas condições para a

preservação dos empregos. Tais condições, segundo o instrumento legal prevalecerá sobre outras normas, individuais ou coletivas, autônomas ou heterônomas, desde que respeitados os limites constitucionais, conforme definido em seu artigo 2º.

Art. 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

De todo modo, durante o estado de calamidade pública o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, com a finalidade de proteger e garantir aos empregados e empregadores um ambiente favorável e rentável.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse artigo aborda os impactos da Compliance trabalhista mediante cláusula de não concorrência empregatícia em tempos de pandemia do covid-19, o qual vislumbra situações desfavoráveis a diferentes nas empresas no ramo varejista. Sendo assim, ao buscar as fontes de pesquisa para a elaboração do artigo foi-se necessário recorrer a outros artigos científicos, doutrinas e legislações vigentes.

A necessidade de uma cláusula de não concorrência e o termo de confidencialidade no contrato de trabalho gera segurança para as empresas na contratação de seus colaboradores. Portanto, o objetivo desse artigo é apontar a relevância da implantação do Compliance que detecta, previne e reduz conflitos futuros entre empregado e empregador. Buscou-se apontar situações de empresas que em busca de respeitar a Pandemia ver-se deparada com funcionários transmitindo para seus concorrentes as estratégias do seu cotidiano. Observa-se que os funcionários têm seus dias de folgas e de afastamentos remunerados, porém usam-se dessas vantagens para laborar em outras empresas do mesmo ramo e desfavorecer seu ambiente de trabalho.

O programa Compliance é eficaz e a sua prática é favorável, se respeitadas as etapas e normas internas que devem ser realmente seguidas por todos os envolvidos, fundamentado pelos princípios da confiança e da boa-fé na relação de trabalho. Tem-se como finalidade primordial a prevenção de riscos, visando atuar com ética e em conformidade com a consolidação das leis do trabalho.

Assim, o programa de Compliance está correlacionado em diferentes áreas jurídicas e gerenciais. Nesse seguimento, a prática das normas estabelecidas e regras contribuem para uma

organização habituada com integridade e um ambiente de trabalho propício e satisfatório para empregados e empregadores, logo e igualmente para o crescimento da empresa e boa reputação perante o mercado.

Associadamente à relação trabalhista, o programa de Compliance, com atuação ativa, possibilita ao trabalhador e ao empregador um ambiente de segurança costumeiro e regular na jornada de suas atividades, o que é favorável para todas as partes envolvidas. Demandas trabalhistas, no que lhe concerne, alcança notável diminuição com a prática ativa e contínua das medidas adotadas pelos colaboradores, e assim notável diminuição quanto a conflitos entre as partes de maneira pacífica.

Todavia, no Compliance a redução de conflitos contribui para uma efetiva gestão empresarial, com redução de riscos operacionais dos empregados e a redução de demandas processuais. Conquanto inegável que proporciona diminuição de prejuízos para as empresas, tanto contribuindo em pontos financeiros, quanto para evitar maus procedimentos que venha causar prejuízos nas relações comerciais de empresas no mesmo ramo. Cita-se exemplo de funcionários que fazem diárias em dias de folgas já citado anteriormente. Valendo ressaltar a importância nesses casos dos acordos cabíveis para as partes em virtude da Pandemia do Covid-19 devido ao cenário econômico empresarial que é de incertezas e crise mundial

2988

Por fim, é primordial o programa de Compliance trabalhista bem como a inclusão das cláusulas de confidencialidade e a cláusula de não concorrência no contrato de trabalho para a formação de um ambiente de trabalho ético e saudável, onde os envolvidos exerçam a prática das normas internas com ética e propensão a resolver os conflitos com aptidão e sapiência, presando em prevenir e solucionar os conflitos com ética de maneira a reduzir futuras demandas, com intuito de facilitar a conservação e durabilidade da relação trabalhista.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. BRASÍLIA, DF, 22 jan. 2020. Disponível em: http://planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 22 jan. 2021.

BRASIL, **Código Civil**. 28 ed. Atual. e ampl. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

BRASIL. **PLANALTO**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 23 jan 2021.

BRASIL, **Poder Judiciário Justiça do Trabalho Tribunal Superior do Trabalho** fls.2 PROCESSO Nº TST-AIRR-43800-95.2008.5.02.0041. Agravo de Instrumento. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/validador>>. Acesso em: 28 jan 2021.

BRASIL, **RCIPEA - Repositório do Conhecimento do IPEA**. Disponível em: < <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/10064>>. Acesso em: 22 jan. 2021.

CASTRO, Beatriz Leite Gustmann de et al. **COVID-19 e organizações: estratégias de enfrentamento para redução de impactos**. Rev. Psicol., Organ. Trab., Brasília, v. 20, n. 3, p. 1059-1063, set. 2020. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198466572020000300002&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 23 jan. 2021.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Recurso Ordinário 52325. Relator: Rita de Cássia Penkal Bernardino de Souza, SP, 19 de agosto de 2011. Acesso em: 30 abr. 2018.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista 10660320145120022. Relator: Delaíde Miranda Arantes, DF, 08 de setembro de 2017. Acesso em: 30 abr. 2018.

2989

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. 1815420092908 PR 18154-2009-2-9-0-8. Relator: Edmilson Antonio de Lima, DF, 17 de agosto de 2010. Acesso em: 30 abr. 2018.

CORREIA, Henrique. **Curso de direito do Trabalho**. 6ª ed. Salvador: JusPodivm, 2021.

ECONÔMICA, Conselho Administrativo de Defesa (CADE). **Guia para programas de Compliance**. Disponível em:

<https://www.legiscompliance.com.br/images/pdf/cade_guiacompliance_06_2016.pdf>

Acesso em: 22 jan. 2020.

DINIZ, Eduardo Saad; URBAN, Mariana. **Compliance e gestão de crise da COVID-19: política regulatória e reconstrução social pós-conflito**. RBSD-Revista Brasileira de Sociologia do Direito, v. 8, n. 1, p. 172-195, jan./abr.2021. Disponível em: <http://revista.abrasd.com.br/index.php/rbsd/article/view/498/248> Acesso em: 04 mar. 2021.

FRANÇA, Jaíne Gouveia Pereira; **O compliance trabalhista como ferramenta para evitar ações judiciais**. In: Revive - Revista de Ciências do Estado, Belo Horizonte. Disponível em: < <file:///C:/Users/katia/Downloads/5090-Texto%20do%20artigo-15865-1-10-20180723.pdf>>. Acesso em: 22 jan. 2020.

FROTA, Paulo Mont'Alverne. **Manual da Audiência Trabalhista – teoria e prática** / Paulo Mont'Alverne Frota. 2 ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

NEVES, Edmo Colnagui. **Compliance empresarial: o tom da liderança**. São Paulo: Editora Trevisan, 2018.

PINHEIRO, Iuri. **Manual do Compliance trabalhista: teoria e prática** / Fabrício Lima Silva, Iuri Pinheiro. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

FROTA, Paulo Mont'Alverne. **Manual da Audiência Trabalhista – teoria e prática** / Paulo Mont'Alverne Frota. 2 ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

JOBIM, Rosana Kim. **Compliance e Trabalho: entre o poder diretivo do empregador e os direitos inespecíficos do empregado**. Florianópolis: Tirant Lo Blanch, 2018.

LOURENCINI, José Eduardo. Medidas provisórias no âmbito do direito do trabalho em tempos de covid-19. Publicado em 05/2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/81763/medidas-provisorias-no-ambito-do-direito-do-trabalho-em-tempos-de-covid-19/2>. Acesso em: 02 mar 2021.

NASCIMENTO, José Orcélio; NAVARRO, Nathália Costa Rocha; ROCHA, Jeanderson; ZITTEI, Marcus Vinicius; BARRAGAN, Luciana Gavazzi. **A importância do Compliance para o Departamento Fiscal das Empresas de Contabilidade**. Revista Liceu on - line, 2020. Disponível em: https://liceu.emnuvens.com.br/LICEU_ON-LINE/article/view/1842/1122#. Acesso em: 28 mar. 2021.

2990

NEVES, Edmo Colnaghi. **Compliance Empresarial: o tom da liderança: estrutura e benefícios do programa**/Edmo Colnaghi Neves. São Paulo: Trevisan Editora, 2018.

OLIVEIRA, N. M.; ESPINDOLA, C. R. **Trabalhos acadêmicos: recomendações práticas**. São Paulo: CEETPS, 2003.

REIS, Beatriz; BORGES, Gustavo; NETO, Nelson. **MEDIAÇÃO DE CONFLITOS E COMPLIANCE TRABALHISTA: MEDIDAS PARA PREVENÇÃO, GESTÃO E RESOLUÇÃO CONSENSUAL DE CONFLITOS**. Revista Direito em Debate, v. 29, n. 53, p. 40-54, 26 maio 2020. Disponível em: [file:///C:/Users/katia/Downloads/9524-Texto%20do%20artigo-45978-1-10-20200526%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/katia/Downloads/9524-Texto%20do%20artigo-45978-1-10-20200526%20(1).pdf). Acesso em: 31 jan 2021.

REZENDE, Adriano Alves de; MARCELINO, José Antônio; MIYAJI, Mauren. **A REINVENÇÃO DAS VENDAS: AS ESTRATÉGIAS DAS EMPRESAS BRASILEIRAS PARA GERAR RECEITAS NA PANDEMIA DE COVID-19**. Boletim de Conjuntura (BOCA), Boa Vista, v. 2, n. 6, p. 53-69, june 2020. ISSN 2675-1488. Disponível em: <https://revista.ufrr.br/boca/article/view/Rezendeetal>. Acesso em: 23 jan. 2021.

SEVERINO, Dandara Benedett. **O Compliance trabalhista e sua aplicação na esfera Empresarial**. Disponível em: <

<https://riuni.unisul.br/bitstream/handle/12345/9111/TCC%20pronto%20Dandara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 04 mar. 2021.

TERCIOTI, Ana Carolina Godoy. **Perspectivas do princípio da boa-fé no direito do trabalho.** Artigo científico - Revista Âmbito Jurídico, 2018. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-168/perspectivas-do-principio-da-boa-fe-no-direitodotrabalho/#:~:text=A%20exist%C3%AAncia%20de%20uma%20rela%C3%A7%C3%A3o,em%20v%C3%A1rios%20ramos%20do%20direito>. Acesso em: 29 jan. 2021.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SÃO PAULO TJ-SP - **Apelação Cível:** AC 1090077-05.2018.8.26.0100 SP 1090077-05.2018.8.26.0100. Disponível em: <https://tj-sp.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/891284928/apelacao-civel-ac-10900770520188260100-sp-1090077-0520188260100>. Acesso em: 29 jan. 2021.