



UNIVERSIDADE
ESTADUAL DE LONDRINA

NATALIA BRANCO LOPES KRAWCZUN

COMPLIANCE TRABALHISTA COMUNICACIONAL

Londrina
2024

NATALIA BRANCO LOPES KRAWCZUN

COMPLIANCE TRABALHISTA COMUNICACIONAL

Dissertação de mestrado apresentada como requisito parcial à obtenção de Título de Mestre em Direito Negocial da Universidade Estadual de Londrina – UEL. Área de concentração: Direito.

Orientador: Prof. Doutor Clodomiro José Bannwart Júnior

Londrina
2024

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UEL

KRAWCZUN, Natalia Branco Lopes Krawczun.

Compliance trabalhista comunicacional / Natalia Branco Lopes Krawczun
KRAWCZUN. - Londrina, 2024.
114 f.

Orientador: Clodomiro José Bannwart Junior.

Dissertação (Mestrado em Direito Negocial) - Universidade Estadual de Londrina, Centro de Estudos Sociais Aplicados, Programa de Pós-Graduação em Direito Negocial, 2024.

Inclui bibliografia.

1. Compliance trabalhista comunicacional - Tese. I. Bannwart Junior, Clodomiro José. II. Universidade Estadual de Londrina. Centro de Estudos Sociais Aplicados. Programa de Pós-Graduação em Direito Negocial. III. Título.

CDU 34

NATALIA BRANCO LOPES KRAWCZUN

COMPLIANCE TRABALHISTA COMUNICACIONAL

Dissertação de mestrado apresentada como requisito parcial à obtenção de Título de Mestre em Direito Negocial da Universidade Estadual de Londrina – UEL. Área de concentração: Direito

BANCA EXAMINADORA

Prof. Orientador

Doutor Clodomiro José Bannwart Júnior
Universidade Estadual de Londrina

Membro 1

Professor Doutor Elve Miguel Cenci
Universidade Estadual de Londrina

Membro 2

Professor Doutor Gilvan Luiz Hansen
Universidade Federal Fluminense

Londrina, 26 de agosto de 2024.

AGRADECIMENTOS

A Deus, meu “Aba”, pela oportunidade de estudo, concretização de mais um sonho, força, saúde e equilíbrio concedidos nesta importante etapa da minha vida.

De todo o meu coração agradeço ao Fabio, meu marido e melhor amigo, cujo apoio foi imprescindível para este e outros estudos importantes para a minha formação e construção da minha carreira acadêmica. Aos meus filhos Isabella e Lucas pela compreensão, amor, torcida e apoio em mais esta jornada.

Às minhas amigas Nicole Cerci e Indiara Beltrame pelo incentivo e Thiago Ridolfi Ferreira, pela preciosa parceria acadêmica e amizade construídas ao longo do mestrado.

Por fim e, não menos importante, aos professores do Programa de mestrado e, em especial, ao meu orientador, Professor Clodomiro, pela generosidade em compartilhar e construir conhecimento de modo inclusivo, respeitoso e dialógico.

Aos meus amores, Lucas, Isabella e Fabio.

O amor é paciente, o amor é bondoso. Não inveja, não se vangloria, não se orgulha. Não maltrata, não procura seus interesses, não se ira facilmente, não guarda rancor. O amor não se alegra com a injustiça, mas se alegra com a verdade. Tudo sofre, tudo crê, tudo espera, tudo suporta. 1 Coríntios 13:4-7

RESUMO

KRAWCZUN, Natalia Branco Lopes. **Compliance Trabalhista Comunicacional**. 114 f. Dissertação de Mestrado em Direito Negocial – Centro De Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Estadual De Londrina, 2024.

A partir da correlação dinâmica entre Estado, Empresa e Sociedade, a função das instituições empresariais frente às exigências normativas e éticas tem passado por um processo de transformação. Neste contexto, de mera produtora e circuladora de bens e serviços, as funções da empresa têm sido vistas de forma muito mais ampliada, assim como os impactos de sua atuação no meio em que se insere, de modo que, tanto o Estado como a sociedade têm exigido de modo enfático a observância das diretrizes normativas e éticas nos diversos campos de sua atuação, inclusive nas relações empregatícias. Nesse sentido, os programas de compliance emergem como um importante meio de controle interno para a busca desta compatibilização almejada pelas esferas que se relacionam com a empresa. No entanto, o compliance trabalhista quando direcionado de modo instrumental demonstra-se insuficiente para atender as demandas nesta seara, requerendo assim uma mudança de paradigma. Desse modo, esta pesquisa emprega esforços para responder à pergunta que a permeia, qual seja: de que modo a ação comunicativa habermasiana poderia contribuir para que o compliance trabalhista cumpra efetivamente o seu objetivo? Assim, partindo do conteúdo educacional inerente aos programas de compliance, instituído no Decreto nº 11.129/2022, bem como da teoria da ação comunicativa proposta por Habermas, este trabalho demonstrará de que modo a educação comunicacional poderá contribuir para a fundamentação de um programa de compliance trabalhista comunicacional e, assim, competente para a legitimação das normas legislativas e da ética no centro das relações laborais empresariais.

Palavras-chave: compliance trabalhista, ação comunicativa; educação.

ABSTRACT

KRAWCZUN, Natalia Branco Lopes. **COMMUNICATIVE LABOR COMPLIANCE**. 114 f. Dissertação de Mestrado em Direito Negocial – Centro De Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Estadual De Londrina, 2024.

Based on the dynamic correlation between State, Enterprise, and Society, the role of corporate institutions in relation to regulatory and ethical demands has been undergoing a transformation process. In this context, beyond merely producing and circulating goods and services, the functions of the company have been seen in a much broader sense, as well as the impacts of its operations on the environment in which it operates. Consequently, both the State and society have emphatically demanded adherence to regulatory and ethical guidelines across various fields of operation, including employment relations. In this regard, compliance programs have emerged as a crucial internal control mechanism aimed at achieving the desired alignment by the spheres interacting with the company. However, when compliance with labor laws is approached instrumentally, it proves insufficient to meet the demands in this area, necessitating a paradigm shift. Therefore, efforts will be made to address the question that underpins this research: how could Habermasian communicative action contribute to ensuring that labor compliance effectively fulfills its objective? Thus, building on the educational content inherent in compliance programs, established in Decree No. 11,129/2022, as well as Habermas' theory of communicative action, this work will demonstrate how communicative education could contribute to the establishment of a communicative labor compliance program that is competent in legitimizing legislative norms and ethics at the heart of corporate labor relations.

Keywords: labor compliance, communicative action, education.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Demandas judiciais no período da Reforma trabalhista.....	67
--	----

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Estágios de moralidade de Kohlberg	39
Quadro 2 - contribuições dos processos de reprodução para conservar componentes estruturais do mundo da vida.....	99
Quadro 3 - Fenômenos da crise em caso de perturbações na reprodução (patologias).....	101
Quadro 4 - Funções de reprodução próprias da ação orientada ao entendimento.	103

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
UEL	Universidade Estadual de Londrina

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
2	AS PERSPECTIVAS INSTRUMENTAL E COMUNICATIVA NO TRABALHO	17
2.1.	A definição de trabalho e interação sob a perspectiva de Habermas.....	19
2.1.1	Ação comunicativa e ação instrumental e estratégica:.....	28
2.2	O conteúdo ético da ação comunicativa.....	37
3	TRABALHO E INTERAÇÃO SOB A PERSPECTIVA DE HABERMAS NO CONTEXTO DO COMPLIANCE TRABALHISTA	45
3.1	Compliance em seus aspectos ético normativos.....	47
3.2	O compliance trabalhista: diferentes caminhos a partir das perspectivas simbólicas e estratégicas.....	57
3.2.1	A razão comunicativa e instrumental: diferentes caminhos orientadores do compliance trabalhista.....	64
4	O CONTEÚDO EDUCACIONAL DO COMPLIANCE TRABALHISTA	76
4.1	A educação para o compliance trabalhista nas dimensões simbólica e instrumental.....	77
4.2	Educação comunicacional para o compliance comunicacional.....	90
5	CONCLUSÃO	106
	REFERÊNCIAS	110

1. INTRODUÇÃO:

O empreendedorismo tem ocupado lugar de destaque no contexto atual. A produção e circulação de produtos, bem como a prestação de serviços ganham notoriedade em meio aos crescentes anseios próprios da sociedade de consumo. Nesta conjuntura, a racionalidade econômica passa a colonizar o mundo da vida, de modo a deixar a impressão de que a razão instrumental impera em meio às relações intersubjetivas, inclusive no que diz respeito àquelas que perpassam o âmbito empresarial laboral.

As fortes tendências à estratificação da instrumentalização das relações pessoais, conforme bem diagnosticou Habermas, tem se consolidado nos mais variados âmbitos da sociedade, inclusive nas relações empregatícias, cuja lógica do lucro a qualquer preço ganha maior força. De fato, as estatísticas apresentadas neste trabalho demonstram que os abusos históricos próprios das relações laborais ainda fazem parte da realidade brasileira.

Trabalho escravo, assédio moral, imposição de longas e exaustivas jornadas e ausência de pagamento de verbas trabalhistas ainda perpassam as relações empregatícias em um país recordista em ações trabalhistas.

Concomitante a este panorama, o Estado tem feito seus esforços para estabelecer limites por meio de normas que além de punir comportamentos indesejáveis ou premiar os desejáveis, também estabelecem diretrizes para que as organizações atuem de modo a ressignificar o seu papel na sociedade. No entanto, para além da relação entre empresa e Estado, a própria sociedade, na condição de consumidora, tem exigido das organizações uma atuação ética não apenas no que diz respeito à relação de consumo, mas também às múltiplas áreas de intersecção entre empresa e sociedade.

Assim, esta nova dinâmica estabelecida em meio a tríade indissociável entre empresa, Estado e Sociedade tem oportunizado um diálogo mais próximo entre estas esferas, de modo a colocar frente às organizações o desafiador exercício de repensar o seu compromisso ético-legal na sociedade.

Neste cenário, o compliance ganha notoriedade, visto que possibilita que as próprias empresas exerçam um mecanismo de controle interno para averiguar se as

suas condutas atendem aos ditames legais e sociais para a tomada de providências voltadas a uma necessária adequação ético-normativa. A partir disso, torna-se oportuno que as empresas passem de agir preventivamente de modo a evitar danos à sociedade, ao Estado e a si própria.

No entanto, considerando que o compliance tem como gênese as demandas do próprio capitalismo, é de fundamental importância averiguar sob quais fundamentos o próprio compliance opera, pois se pautado na razão instrumental, a sua pena capital será o seu próprio fracasso.

Para melhor compreensão do contexto assinalado, esta pesquisa abordará em seu capítulo inaugural a diferenciação proposta por Habermas entre trabalho e interação, cuja obra “Técnica e Ciência como Ideologia” é o referencial teórico em destaque. Nela, Habermas identifica duas dimensões que definem diferentes caminhos no processo de constituição da subjetividade e da sociedade, quais sejam trabalho e interação.

A abordagem acerca da ação instrumental e interativa que se dá, respectivamente, nas categorias trabalho e interação, passam a ser melhor delineadas e, as contribuições da ação comunicativa, como meio possibilitador da identificação de interesses generalizáveis e da definição das normas universais como uma ideia reguladora por meio do consenso, será destacada no desfecho deste primeiro capítulo, cuja obra de destaque é teoria da Ação Comunicativa I.

No capítulo intermediário, as reflexões até então propostas serão contextualizadas no âmbito do compliance trabalhista. Neste momento, conceitos fundamentais do compliance serão abordados em seus aspectos éticos e normativos, de modo a localizá-lo no centro da discussão da teoria social habermasiana.

Partindo do constructo teórico realizado, será evidenciado que o compliance trabalhista, assim como o trabalho, também está suscetível às diferentes racionalidades que o permeia, podendo operar sobre racionalidades contrapostas, quais sejam, a razão comunicativa ou a razão instrumental.

Para melhor expor os reflexos destas diferentes racionalidades no contexto do compliance trabalhista, o desfecho deste capítulo intermediário demonstrará, a partir da intersecção de dados estatísticos, reportagens que partem de acontecimentos contemporâneos no Brasil e literatura especializada que, a depender de como os programas de compliance trabalhista forem implementados,

diferentes resultados serão alcançados: se orientados pela razão instrumental, apenas será meio de institucionalizar dentro da empresa a dor e o sofrimento no trabalho. No entanto, se orientado pela razão comunicativa, torna-se possível que o compliance direcione-se no sentido da busca em atender as expectativas ético-normativas impostas pelo Estado, bem como pela sociedade.

Seguindo esta linha proposta, o último capítulo, se dedicará em demonstrar que, a partir das diretrizes legislativas voltadas ao compliance, os cursos de capacitação, em seu conteúdo educacional, constituem meio possibilitador para uma reestruturação racional em direção a uma ação ético comunicativa de modo a responder à pergunta central da pesquisa, qual seja: de que modo a ação comunicativa habermasiana poderia contribuir para que o compliance trabalhista cumpra efetivamente o seu objetivo?

Nesse sentido, este trabalho fará um resgate às reflexões inicialmente propostas, caminhando para o enfrentamento da questão posta, remetendo-se principalmente às obras Teoria e Práxis e Teoria da Ação Comunicativa II. A obra de Eldon Henrique Mühl intitulada como Habermas e a Educação: ação pedagógica como agir comunicativo também será destacada como o principal referencial teórico no que diz respeito à transposição da teoria habermasiana ao campo educacional, cujo desfecho destacará a imprescindibilidade da reabilitação da razão prática na educação corporativa, o restabelecimento da teoria e da prática a partir do reacoplamento da ciência e da técnica ao mundo da vida e a necessidade de que mundo da vida e a práxis comunicativa atuem como mediadoras deste processo de emancipação dos sujeitos integrantes do ambiente corporativo

No que diz respeito a aderência da pesquisa com o programa de Mestrado em Direito Negocial, é importante esclarecer que o compliance trabalhista possui direta relação com o contrato de trabalho, portanto, um negócio jurídico bilateral e sinalagmático. O descumprimento das normas por uma das partes implica na afronta a função social e boa-fé objetiva, princípios que autodisciplinam os efeitos patrimoniais do negócio jurídico. Nesse sentido, o *compliance* pode ser compreendido como elemento viabilizador do negócio jurídico estabelecido no contrato de trabalho.

Quanto à metodologia, de acordo com Bianco Zalmora Garcia (2022, p.1), a construção do modelo teórico-conceitual de uma pesquisa não se restringe a uma simples listagem de referências teóricas, mas requer um profundo exercício reflexivo e necessário para delimitar as principais “categorias estruturantes analíticas e crítico-

hermenêuticas” que contribuirão para sustentar teoricamente a pesquisa, indicar os procedimentos investigativos mais adequados, bem como possibilitar a estruturação argumentativa da dissertação.

Partindo desta perspectiva operacional acima mencionada, torna-se imprescindível esclarecer que a pesquisa será pautada na metodologia reconstrutiva, visto que a proposta de pesquisa possui estreita ligação com a ideia de pragmática universal, denominada por Habermas como um programa de investigação voltado a identificação e reconstrução das condições que possibilitam o entendimento entre os indivíduos que interagem de forma comunicativa, uma vez que a hipótese da pesquisa parte do pressuposto de que é por meio da ação comunicativa, perpassando as relações intersubjetivas no ambiente organizacional, é que haveria condições efetivamente favoráveis para o desenvolvimento de um programa de compliance trabalhista de forma a atender os parâmetros legais e éticos.

Por fim, vale destacar a relevância teórica e social deste trabalho, visto que apresentará uma perspectiva inédita e promissora acerca do conteúdo educacional do compliance como uma profícua via para a abertura da construção coletiva do conteúdo ético e normativo do compliance, impactando diretamente nas práticas cotidianas, bem como nas relações intersubjetivas trabalhistas dentro empresas que assim pretenderem atribuir ao compliance máxima efetividade.

2 AS PERSPECTIVAS INSTRUMENTAL E COMUNICATIVA NO TRABALHO

A diferenciação proposta por Habermas entre trabalho e interação constitui ponto de partida das reflexões propostas neste capítulo inaugural, cuja obra “Técnica e Ciência como Ideologia” é o referencial teórico que se destaca na seção inaugural.

Habermas parte de elementos inerentes ao idealismo alemão de Hegel, Kant e Marx para conduzir suas reflexões, partindo de uma ciência social para uma teoria evolutiva de modo a redefinir o mundo da vida (*lebenswelt*)¹ como lugar de comunicação, buscando conceber o processo formativo da sociedade como um todo, reconstruindo a situação contemporânea com a visão não somente do passado, mas também de antecipação do futuro. “Isto será a teoria crítica da sociedade” (BANNWART, JUNIOR, 2008, p. 33).

Adorno, Horkheimer e Weber evidenciaram que a razão instrumental exerce um controle cada vez maior sobre o “conjunto da natureza, das forças produtivas e do espaço social”. Desse modo, Habermas à partir do resgate da discussão que vincula trabalho e interação em Hegel e Marx indica um “possível caminho para lutar contra a universalização da razão técnica e instrumental” em sua pretensão de ser a única forma possível de racionalidade” (BANNWART JUNIOR, 2008 p. 63).

Em Técnica e Ciência como Ideologia, Habermas identificou o colapso da interação subsumida na categoria trabalho, categoria esta responsável por fazer as ciências naturais e igualmente as ciências sociais assumir a exploração instrumental ou técnica como característica essencial do conhecimento. Neste contexto, Habermas dirige duras críticas à ideia de que a razão técnica engloba as capacidades da razão humana como um todo, pressuposto este, defendido pelo positivismo” (BANNWART JUNIOR, 2008, p. 63).

Contra-pondo-se à Hegel, Habermas em Técnica e Ciência como Ideologia (2014) identificou que trabalho e interação pertencem a diferentes dimensões, quais sejam, a instrumental e a interativa. No âmbito da interação, Habermas demonstra

¹ Embora o conceito seja explanado na seção 2.2 deste trabalho, antecipa-se que Habermas (2002c) em Pensamento Pós Metafísico parte do conceito filosófico mundo da vida de Husserl, conferindo ao “mundo da vida”, em alemão, *lebens(vida)welt(mundo)*, um aspecto fundamental na ação comunicativa, exemplificada como uma espécie de pano de fundo, implicitamente presente de forma pré-reflexiva e compartilhada intersubjetivamente, conferindo aos interlocutores uma certeza imediata em situações comuns aos envolvidos no processo dialógico.

ser possível a abertura de um caminho voltado à recuperação da racionalidade, de modo a projetar a “intersubjetividade linguística no âmbito da ação social.

Habermas evidencia que estas diferentes dimensões são capazes de delinear diferentes caminhos no processo de constituição de subjetividade e da sociedade. Assim, para melhor compreensão conceitual das esferas instrumental e interativa, a seção 2.2 deste trabalho, busca aporte teórico na obra Teoria da Ação Comunicativa I e Pensamento Pós metafísico.

Em Teoria da Ação Comunicativa I, Habermas (2002 a) conceitua o agir comunicativo, a partir da classificação das espécies de ação, de maneira a revelar os diferentes atos de fala em que “a linguagem subjaz à semântica intencional”. Examinar estes aspectos da teoria da ação comunicativa contribui para a compreensão acerca de como Habermas formula uma teoria crítica, cuja linguagem ocupa papel central.

Para Habermas, a intersubjetividade está vinculada às estruturas linguísticas, caracterizando a reprodução da vida social. Nesse sentido, o trabalho além de ser o meio pelo qual o homem busca a sua sobrevivência, também é lugar de reciprocidade, cuja interação possibilitará aos trabalhadores a superação de uma instância controladora da realidade que os “coisifica rumo à uma prática comunicativa que confere aos participantes condições equitativas.

Por fim, na terceira e última seção, este capítulo apresentará seu desfecho com a problematização acerca do conteúdo ético inerente ao agir comunicativo. Partindo da teoria desenvolvida por Lawrence Kohlberg, Habermas demonstra que a ética discursiva se situa no nível pós convencional de consciência moral.

Desse modo, assim como o desenvolvimento cognitivo é evolutivo em etapas, conforme afirma Piaget, Kohlberg demonstra a existência de diferentes estágios de desenvolvimento moral em que em seu último e mais complexo estágio é possível que o indivíduo desenvolva princípios universais de consciência no nível pós convencional de consciência moral.

Para Habermas, à ética discursiva cabe estabelecer procedimentos que permitam a legitimação de normas, prescrevendo-as com validade universal, de modo que o procedimento deliberativo, à ela inerente, é estabelecido a partir de uma hermenêutica crítica.

Assim, o grande contributo desta seção se desvela na linearidade temática tratada em todo o capítulo que desemboca na compreensão de que a fundamentação discursiva e a hermenêutica crítica deliberativa presentes na metodologia reconstrutiva de Habermas tornam possível a identificação de interesses generalizáveis e possibilita, por meio do consenso, a definição das normas universais como “uma ideia reguladora”, que é a tônica do compliance.

2.1 A definição de trabalho e interação sob a perspectiva de Habermas:

No ensaio Trabalho e Interação: notas sobre a filosofia do espírito de Hegel em Jena, Habermas busca fundamentos acerca da constituição da subjetividade do indivíduo, participante da esfera pública. Este fundamento buscou sustentação em outras bases para além do trabalho social, que para Marx era elemento fundamental para a constituição do indivíduo.

Para Habermas, a perspectiva de Marx, endossada pela teoria crítica da época reduz o indivíduo, bem como da sociedade à razão instrumental², de modo que logo nas linhas introdutórias do ensaio “Trabalho e interação: comentários sobre a filosofia do espírito de Hegel em Jena”, Habermas (2014, p. 35) denuncia que a filosofia de Hegel se encontra sob forte influência da economia política.

Neste momento, Habermas começa a desenvolver a sua teoria da evolução social com vistas à reconstrução do materialismo histórico e o projeto da modernidade de modo a “recuperar o otimismo no futuro emancipado da sociedade”, cujo ponto de partida consubstancia-se na percepção dual entre trabalho e interação. Nesse sentido, Bannwart (2020, p. 25), pontua que:

² A racionalidade instrumental se destaca nas obras de Habermas como um contraponto à racionalidade comunicativa. Embora a seção 2.1 deste trabalho, aborde especificamente este conceito, pode-se afirmar de antemão que para Habermas, a razão instrumental é àquela cujos pressuposto fundamental é a vantagem que o interlocutor busca obter sobre o seu oponente, a qualquer custo. Nesta esteira, oprimir, ameaçar, subornar, mentir e enganar são meios que perpassam a fala voltada para este fim que é contraposta ao agir comunicativo. Para Habermas, comunicação pressupõem equidade entre os interlocutores que buscam o consenso por meio do diálogo, de modo que a racionalidade instrumental jamais será viabilizadora da ação comunicativa, mas sim da ação estratégica ou instrumental.

A teoria da sociedade tem como ponto de partida a bifurcação originada da distinção entre trabalho e interação a qual assegura padrões distintos para a reprodução material e simbólica da sociedade. Para cada nível de reprodução social, isto é, para as respectivas funções exercidas, é introduzido um modelo de racionalidade peculiar seja na dimensão instrumental/estratégica, seja na dimensão comunicativa. Desse modo, a base da teoria da sociedade, tendo por suporte a teoria da evolução social, exige que esta leve em consideração os dois modelos de racionalidade para explicitar um possível desenvolvimento evolutivo das estruturas sociais. Habermas fará o pêndulo da dimensão simbólica pesar fortemente sobre a dimensão material e com isso colocará o primado evolutivo sobre a racionalidade comunicativa.

Contrapondo-se ao núcleo de formação pautado na dialética trabalho/capital, Habermas (2014) buscou fundamentos teóricos acerca da formação dos indivíduos integrantes da esfera pública em sua perspectiva democrática e emancipatória. Para isso, a interação linguística ganha destaque.

No ensaio “Trabalho e interação: comentários sobre a filosofia do espírito de Hegel em Jena”, Habermas (2014, p. 36) identifica que o discurso proferido por Hegel, no qual a filosofia do espírito reporta a um “sistema de eticidade”, foi abandonada.

Nesse sentido, Habermas aponta que nas lições de Jena há uma “tendência de que apenas os três padrões dialéticos de consciência existentes, tomados conjuntamente, manifestam o espírito em sua estrutura”, quais sejam: linguagem, instrumento e família em que a representação simbólica, o processo de trabalho e a interação baseada na reciprocidade estabelecem uma mediação entre sujeito e objeto (HABERMAS, 2014, p. 36).

Habermas (2014, p. 41) aponta que a escolha do termo “espírito” não é aleatória, mas remete a “algo além da subjetividade da autoconsciência solitária”. Nesta ótica, o “eu” não é compreendido em sua autoconsciência, mas apenas na sua qualidade de espírito. Na ótica de Hegel, o eu como identidade do singular, tão somente poderá ser compreendido a partir da unidade de um espírito que se conecta a outro a ele não idêntico, de modo que o eu é ao mesmo tempo singular e universal e, o espírito, o movimento dialético desta unidade.

Em *Realphilosophie II*, p. 201, Hegel afirma que:

Cada um é igual ao outro justamente ali onde a ele se contrapõe. Seu distinguir-se do outro é por isso um igualar-se com ele. E é conhecimento, justamente na medida em que sua oposição a ele se transforma em igualdade para si mesmo, ou porque sabe a si mesmo tal como se enxerga no outro.

O diagnóstico de Habermas aponta para a negligência de aspectos importantes que tangenciam o trabalho. Kant reitera um caráter não comunicativo da moralidade, visto que a partir do momento que as normas morais podem ser deduzidas a partir da razão do indivíduo, esvazia-se do sentido interativo, pois não há espaço para discussão acerca das normas e, a ação do indivíduo, baseia-se em regras, de certa forma, concebidas individualmente, de modo a aproximar-se de uma ação estratégica (HANSEN, 1999, p. 119).

Sobre o esvaziamento das perspectivas de interação em Kant, Habermas assevera que:

A universalidade das leis morais tem, pois em vista, não só a obrigação intersubjetiva, em geral, mas a forma abstrata de uma validade geral conexas com uma concordância a priori. Cada sujeito individual, ao examinar as máximas quanto à sua idoneidade como princípios de uma legislação universal, deve imputar as suas máximas de ação a todos os outros sujeitos como máximas igualmente obrigatórias para eles (...) Por conseguinte, sob tais leis, a interação dissolve-se em ações de sujeitos solitários e autossuficientes, cada um dos quais deve agir como se fora a única consciência existente e, no entanto, ter ao mesmo tempo a certeza de que todas as suas ações sujeitas a leis morais concordam necessariamente e, de antemão, com todas as ações morais de todos os outros sujeitos possíveis (...) Sendo assim, a ação moral no sentido de Kant, apresenta-se como um caso especial mutatis mutandis do que hoje chamamos de ação estratégica (HABERMAS, 2014, p. 21

Habermas também se debruça sobre a distinção entre linguagem, trabalho e interação, cuja conceituação hegeliana acerca da linguagem emerge como o uso que um sujeito individual faz de símbolos com a finalidade de atribuir nomes às coisas e também como um meio de relação da consciência com a natureza, tendo uma dimensão fundamentalmente de representação simbólica. Já, o trabalho é meio de sobrevivência com o qual, o indivíduo busca a satisfação de suas necessidades (HANSEN, 1999, p.119).

Os três conceitos, linguagem, trabalho e interação integram as três faces da consciência que dizem respeito, respectivamente à (i) consciência que dá nomes, (ii) consciência astuta e (iii) consciência reconhecida. Estas três espécies de consciência vinculam-se na dialética da representação, do trabalho e da luta pelo reconhecimento.

Sobre a dialética da representação do trabalho e pela luta do reconhecimento, Bannwart Júnior (2008, p. 63) explica que:

A dialética da representação e do trabalho é alicerçada na relação entre sujeito e objeto e mediada por símbolos linguísticos e instrumentos de trabalho, os quais colocam o sujeito diante do objeto numa posição de exterioridade e de apropriação. Em contrapartida, a dialética da luta pelo reconhecimento é resultado da interação na qual a autoconsciência se fixa na base de um reconhecimento recíproco, significando que a identidade do “eu” depende necessariamente da identidade do “outro” e vice-versa. Habermas percebe, na dialética da luta pelo reconhecimento, a revelação da dialética da relação ética que “reconstrói a opressão e o restabelecimento da situação dialógica como uma relação ética”. Nesse aspecto, entende que os três tipos de relação dialética desenvolvidos por Hegel visam a uma oposição em relação à identidade do ‘eu’ kantiano compreendido como unidade originária da consciência transcendental

Hegel parte do conceito kantiano do “eu” representado como “unidade pura que se refere a si mesma”, cuja experiência do eu pauta-se na autorreflexão, ou seja, “na experiência do sujeito cognoscente que abstrai todos os objetos do mundo e que se volta para si mesmo”. Na dialética hegeliana da autoconsciência, a reflexão solitária é superada em favor de uma complementar de dois indivíduos, na qual a consciência de si próprio é proveniente do entrecruzamento de perspectivas.

Assim, “apenas sobre a base do reconhecimento recíproco se forma a autoconsciência, a qual precisa estar fixada o reflexo que obtenho de mim mesmo na consciência de outro indivíduo” (HABERMAS, 2014, p. 39-41).

Vale reiterar que Hegel compreende a autoconsciência a partir do contexto de interação como resultado de uma luta por reconhecimento, a consciência do sujeito depende da interação como outro na qual a identidade do Eu só é possível através da identidade do outro que me reconhece, e do outro, a partir do meu reconhecimento por ele. Assim, sob a perspectiva hegeliana, no contexto da interação, a autoconsciência se dá na luta por reconhecimento (HABERMAS, 2014, p. 43).

Nesta perspectiva, o processo de individualização requer o processo de socialização que, por sua vez, implica necessariamente na individualização dos sujeitos. A relação ética é explicada por Hegel a partir do amor como o “conhecer que se reconhece em um outro”³.

Neste ponto, Habermas (2014, p. 43) identifica uma “distorção dialógica” que se estabelece a partir de símbolos dissociados e de relações lógicas subtraídas do processo de comunicação, “cuja validade e exercícios se cumprem por trás das costas dos sujeitos da interação:

Hegel não explicita a relação do conhecer-se no outro, da qual depende do eu como identidade do universal e do singular, recorrendo imediatamente às relações de intersubjetividade., nas quais se encontra assegurado o acordo complementar de cada um dos sujeitos que se contrapõe entre si. Ao invés disso, ele apresenta o amor muito mais como resultado de um movimento de reconciliação de um conflito prévio (...)isso se manifesta na dialética da relação ética que Hegel desenvolve sob o título de luta por reconhecimento. Ele reconstrói a opressão e a restauração da situação de diálogo como uma relação ética. Nesse movimento que só pode ser chamado de dialético, as relações lógicas de uma comunicação distorcida pela violência exercem elas próprias uma violência prática. Apenas o resultado desse movimento suprime a violência e produz a não coercibilidade (zwanglosigkeit) do conhecer-se o outro dialógico (HABERMAS, 2014, p. 44).

Desse modo, a luta por reconhecimento passa a ser questão determinante em um contexto em que as partes que se desprezarem mutuamente suprimem a sua singularidade que se estende à totalidade.

Neste contexto, para Hegel, a subjetividade do trabalho - é “(...) elevada no instrumento a um universal; todos podem reproduzi-lo e trabalhar da mesma maneira; é assim a regra perene do trabalho”. Assim, à partir da ótica hegeliana acerca da dialética do trabalho, Habermas (2014, p. 53) verifica que nesta lógica, não há submissão da natureza a símbolos autoproduzidos, mas sim, ao contrário disso, “a submissão do sujeito ao poder da natureza exterior”.

³ Cada qual é igual ao outro justamente ali onde a ele se contrapõe. Seu distinguir-se do outro é por isso um igualar-se com ele. E é conhecimento justamente na medida em que (...) sua oposição a ele transforma-se em igualdade para si mesmo, ou porque sabe a si mesmo tal como se enxerga no outro Realphilosophie II, p. 201.

Sobre a dialética do trabalho em Hegel, Habermas (2014, p.53) pontua especificamente o seguinte trecho contante em *Realphilosophie I*:

O trabalho requer a suspensão da satisfação imediata dos instintos; ele transmite as energias produtivas ao objeto trabalhado sob as leis que a natureza impõe ao seu eu. Sobre esse duplo aspecto, Hegel fala que no trabalho, o sujeito se transforma em coisa: “o trabalho é por este lado um converter-se-em-coisa. A cisão do eu instintual [em uma instância do eu que controla a realidade, de um lado, e nas pretensões instintivas reprimidas, de outro] é justamente este converter-se-em-objeto.

Para Habermas (2014, p. 53 -54), fica claro que na perspectiva hegeliana a dialética do trabalho opera “uma mediação entre sujeito e objeto de modo distinto da dialética da representação”. A submissão do eu instintual em uma instância controladora da realidade “coisifica” o homem, visto que, por meio da submissão da “causalidade natural”, emerge nos instrumentos resultados que é possível obter por meio da técnica anteriormente imprevisíveis, fazendo com a que a natureza trabalhe em favor do homem.

Assim, Habermas aponta que esta consciência regressa a si mesma de sua “coisificação” e o faz como uma “consciência astuta que, na ação instrumental, é capaz de voltar contra a própria natureza a experiência adquirida em seu contato com os processos naturais”. Neste cenário, para Hegel, o “eu” é concebido” como o resultado de um trabalho social que se transforma no curso da história universal” (HABERMAS, 2014, p. 54-56).

Nesta conjectura, explica Bannwart Junior (2008 p. 64), ainda que trabalho e interação se mantenham numa relação dialética na perspectiva de Hegel, “(...) isso não significa que ambos sejam redutíveis um ao outro, mas apenas complementares e de igual importância na constituição do espírito”.

Importa frisar que, Habermas (2014) ao contrário de Hegel, ao se deparar com o conceito de trabalho, identificou a existência de dúplici dimensão capaz de delinear diferentes caminhos no processo de constituição de subjetividade e da sociedade, quais sejam: a instrumental e a interativa.

A perspectiva instrumental, identificada por Habermas, se desvela a partir da

compreensão de que trabalho tem como objetivo satisfazer as necessidades humanas, por meio da produção de instrumentos e bens de consumo. Sobre o trabalho, Hegel aponta a distinção do trabalho da natureza, enquanto espírito, à medida que a manipula, criando por meio do próprio trabalho instrumentos eficazes para tanto (HANSEN, 1999, p. 120).

Por fim, a interação é definida como lugar de reciprocidade. Nela, duas consciências participam de um processo dialógico em que um reconhece o outro igualmente, como consciência autônoma, de modo que ambos se tornam nos sujeitos no âmbito desta relação de reciprocidade.

Hegel estabelece em Jena uma relação dialética heterogênea aos elementos de linguagem, trabalho e interação. Nesse sentido ambos não seriam redutíveis um ao outro, mas seriam complementares e igualmente importantes na mesma medida no que diz respeito a constituição do espírito.

No entanto, conforme constata Hansen (1999, p. 120), (...), “essa distinção não é mantida por Hegel nos escritos posteriores, onde linguagem e trabalho não apresentam mais a mesma força proposicional no sistema hegeliano”. Verifica-se que a consciência, em Hegel, depende da interação e do reconhecimento recíproco. Trabalho e interação não emergem como conceitos redutíveis um ao outro, mas complementares e de igual importância na constituição do espírito.

Partindo desta perspectiva, Habermas não mede esforços para demonstrar enfaticamente que trabalho e interação como categorias conceituais distintas, não redutíveis uma à outra. O conceito de trabalho sob a perspectiva do idealismo alemão, do qual Hegel, junto à Kant e Marx faz parte, descortina duas perspectivas conceituais acerca do trabalho: a primeira como processo de constituição da subjetividade e da sociedade, conforme exposto e a segunda, à produção de instrumentos bens de consumo partindo da modificação da natureza, de forma a atender as necessidades humanas (HANSEN, 1999, p. 118).

Habermas identifica que esta perspectiva é reducionista, visto que o trabalho assume caráter puramente instrumental. Por outro lado, quando compreendido como o meio pelo qual o indivíduo exerce seu potencial criativo, “transformando em objetos os projetos que concebe através do uso da razão livre e autônoma”, e inclusive, a partir disso, ser reconhecido socialmente, este trabalho assume caráter

emancipatório e não mais instrumental (HANSEN, 1999, p. 118).

Em seu aspecto instrumental, o sujeito relaciona-se com o objeto. No entanto, na esfera da interação, os sujeitos se relacionam mutuamente. Assim, a prevalência da razão instrumental na esfera do trabalho em detrimento da interação, condiciona os indivíduos aos interesses econômicos de modo a sufocar o seu caráter emancipatório (HABERMAS, 2014, p.57).

Neste contexto, Habermas aponta para o risco de que a normatividade seja substituída por comandos oriundos das relações de produção de modo que as estruturas sociais deixam de se vincular com o direito e a política, passando a ser substituída por mecanismos pautados no processo econômico e na valorização do capital (BANNWART JUNIOR, 2020, p. 104).

Habermas (2014, p. 68) alerta que, nesta conjuntura, a razão prática passa a ser excluída tanto do plano teórico, quanto da vida social, haja vista que a sua normatividade passa a ser substituída pelas relações de produção, de modo que o direito e a política deixam de compor este quadro que passa a ser dominado restritamente pelas relações de produção.

Sobre a prevalência da lógica oriunda das relações de produção – que é instrumental - e a afastabilidade do direito, cuja legitimidade da norma jurídica pauta-se na ética, na facticidade, ou seja, nos valores da sociedade, é importante alertar que:

Na verdade, a dicotomia entre norma e realidade é aspecto incontestado de uma crítica que reduz drasticamente o poder de normatividade da razão prática. (ética/moral/política e direito), quando não afastadas suas condições de exercer o papel de integração social nas complexas sociedades contemporâneas. Não dosar os dois lados da moeda – normatividade e empiria – ou sucumbir um ao outro pode inviabilizar o esforço de fazer valer o sentido do compliance, da responsabilidade social ou de uma ética empresarial (BANNWART JUNIOR, 2020, p. 21).

Assim, à medida que os mecanismos de integração social passam a ser de natureza não normativa, “o modelo realista de uma socialização anônima, não intencional se impõe sem a consciência de seus atores” (HABERMAS 2014, p. 69).]

De um conjunto de condições autorizadoras, que possibilitam a liberdade, e sob as quais os indivíduos se associam com consciência e vontade, a sociedade burguesa transforma-se num sistema que

domina anonimamente, sem levar em conta as intenções dos indivíduos, obedecendo apenas à sua própria lógica e submetendo a sociedade global aos imperativos econômicos.

O risco da prevalência do processo econômico e da valorização do capital, em detrimento da razão prática, é justamente o de alicerçar a sua comunicação a partir de uma racionalidade essencialmente instrumental e inadequada ao âmbito interativo que também faz parte do ambiente de trabalho.

Assim, a recuperação da racionalidade prática perpassa pela distinção de trabalho e interação, na qual Habermas busca sedimentar-se na projeção da “intersubjetividade linguística no âmbito da ação social”. Esta perspectiva pauta-se na percepção que “(...) os sujeitos estão desde sempre unidos em decorrência da intersubjetividade enraizada nas estruturas da língua. Por este motivo, explica Bannwart Júnior (2008, p. 76) “acredita ser a reprodução da vida social caracterizada pela linguagem enquanto pressuposto fundamental indispensável”.

O trabalho quando integrado à ação instrumental, busca satisfazer a tudo aquilo que é passível de controle e de produção de conhecimentos tecnicamente utilizáveis. O trabalho, nesse sentido, coloca-se à serviço do interesse técnico reduzindo-se à ação racional orientada por fins que é característica à racionalidade instrumental (HANSEN, 1999, p. 118).

De maneira oposta, a interação proporciona a “intersubjetividade linguística no âmbito da ação social, de modo a fornecer condições geradoras de compreensão mútua entre os membros integrantes de determinadas formas de vida que, “(...) fazendo uso da linguagem ordinária, podem interpretar o sistema simbólico que prevalece no cotidiano em que interagem, propiciando o acordo e o consenso sobre os valores praticados” (BANNWART JÚNIOR, 2008, p.78).

Para Hansen, (1999, p. 120), a interação pode ser definida do seguinte modo:

A interação, enfim, é o momento e o lugar, por excelência de reciprocidade, onde duas consciências em contato participam de um processo dialético, dialógico do qual resulta o mútuo autoconhecimento e o reconhecimento do outro, igualmente como consciência autônoma e livre. Assim, no interior da experiência comunicativa é que ambos se tornarão sujeitos, graças a uma ação simétrica e recíproca.

Habermas formula uma teoria crítica, cuja linguagem ocupa papel central. Para ele, a intersubjetividade está vinculada às estruturas linguísticas. Em seu entendimento, a linguagem é que caracteriza a reprodução da vida social. O trabalho além de ser o meio pelo qual o homem busca a sua sobrevivência, também constitui um lugar de reciprocidade, uma vez que a partir da interação os indivíduos participam por meio de um processo dialógico pautado no mútuo conhecimento (HABERMAS, 2014).

Conforme exposto, Habermas (2014) identifica no trabalho duas dimensões que apontam para diferentes caminhos no processo de constituição de subjetividade e da sociedade. Para melhor compreensão acerca destas diferentes perspectivas apontadas por Habermas, torna-se essencial prosseguir com o aprofundamento teórico a respeito dos conceitos de razão instrumental e estratégica e a ação comunicativa.

2..1.1 Ação comunicativa e ação instrumental e estratégica:

Partindo do diagnóstico de que a racionalidade econômica e burocrática coloniza as esferas do “mundo da vida”, e como consequência, leva a “perda de sentido e de liberdade”, Habermas estabelece pressupostos em que o agir comunicativo oportunize entendimento, em sentido amplo (REESE SCHÄFER, 2009, p. 46).

Neste contexto, Habermas (2022a, p. 156), na obra *Teoria da Ação Comunicativa I*, em seu terceiro capítulo, desenvolve o conceito de agir comunicativo, diferenciando-o dos demais. Para isso, classifica as espécies de ação, diferenciando-as a partir da relação ator-mundo”, sendo elas (i) a ação teleológica, (ii) a ação regulada por normas, (iii) a ação dramatúrgica, (iv) a ação comunicativa.

Para Habermas, o agir teleológico, encontrado desde Aristóteles, no centro da teoria filosófica da ação, é orientado para uma finalidade, ou seja, a ação está destinada a atingir um objetivo. Por este motivo, Habermas o define como “agir estratégico” porque sua função é tão somente buscar atingir seus próprios interesses:

O modelo teleológico se amplia no modelo estratégico da ação, quando encontra no cálculo de êxito do agente, a expectativa a respeito das decisões de, pelo menos, um ou outro ator que age dirigido a objetivos. Esse modelo de ação é interpretado à miúdo em termos utilitarista; nesse caso, supõe-se que o ator escolhe e calcula meios e fins, a partir do ponto de vista da maximização da utilidade das expectativas de utilidade (HABERMAS, 2022a, p. 157).

Sobre o modelo teleológico, Habermas (2022a) denota que os fundadores da economia neoclássica tornaram o conceito teleológico da ação fecundo, inicialmente para uma teoria das ações de escolha e, Neumann e Morgenstern, para uma teoria dos jogos estratégicos.

A ação regulada por normas, por sua vez, é direcionada à obediência, que é esperada pelos membros que a ela se submetem. Nesse sentido, Habermas (2022a, p. 158) explica que esta espécie de ação não se refere a atores isolados, mas sim aos integrantes de um grupo social que orientam a sua ação com base em valores comuns. Nesse sentido, “o conceito central da observância das normas significa o cumprimento de uma expectativa de uma ocorrência prognosticada, mas o sentido normativo de que os membros estão autorizados a esperar um determinado comportamento”.

Já, o agir dramático reporta à autorrepresentação expressiva perante um público, não se referindo ao ator solitário e nem ao grupo social, mas sim aos participantes da interação, na qual, “o ator suscita em seu público, mas determinada imagem, uma impressão de si mesmo, ao desvelar sua subjetividade, mais ou menos de propósito”, de modo que, pautado em orientações fenomenológicas, por meio da representação do ator, expressa suas vivências, frente aos expectadores (HABERMAS, 2022 a, p. 158)

Por fim, na ação comunicativa, há de fato, uma relação interpessoal em que, pelo menos, dois sujeitos são capazes de falar e agir, podendo ser definido como interacionismo simbólico. Àqueles que agem comunicativamente “referem-se não mais diretamente a algo no mundo objetivo, social ou subjetivo, mas relativizam suas enunciações diante da possibilidade de que a validade delas seja contestada por outros autores” (HABERMAS, 2022 a, p. 159).

Habermas (2002 a, p. 171), chama a atenção para o fato de que mesmo o modelo estratégico de ação, assim como os demais, é mediado pelos atos de fala,

sendo até mesmo necessário pressupor um processo de formação de consenso entre os participantes, no entanto, “a linguagem subjaz à semântica intencional”, na qual o caráter de unilateralidade torna-se patente.

Verifica-se que nas ações teleológica, normativa e dramática, a unilateralidade constitui uma característica comum, visto que no agir teleológico, o entendimento é indireto, pois por meio dele busca-se tão somente a obtenção de um objetivo. Por meio da ação normativa tem-se em vista a obediência da norma e, no agir dramático, a autorrepresentação (REESE SCHÄFER, 2009, p. 47).

Somente no modelo comunicativo de ação pressupõe um médium de entendimento não redutor, em que, falante e ouvinte se referem simultaneamente a algo no mundo objetivo, no social e no subjetivo a partir do horizonte de seu mundo da vida pré-interpretado, para negociar definições comuns da situação. Esse conceito de interpretação subjaz aos diversos esforços em prol de uma pragmática formal. A unilateralidade dos outros três conceitos de linguagem se tornam patente no fato de que os tipos de comunicação destacados a cada vez por eles, se revelam casos-limite da ação comunicativa, ou seja, em primeiro lugar, como entendimento indireto dos que têm em vista unicamente a realização dos seus próprios fins; em segundo lugar, como ação consensual dos que meramente atualizam um acordo normativo já existente, e, em terceiro lugar como auto encenação destinada a expectadores. Com isso, é tematizada a cada vez apenas, uma função da linguagem: o desencadeamento dos efeitos perlocucionários, o estabelecimento de relações interpessoais e a expressão de vivência (HABERMAS, 2022 a, p. 173).

Resta evidente que a ação comunicativa não é estratégica⁴, visto que jamais fará uso de “cálculo egocêntrico”, conforme expressa Habermas (2022a), mas consubstancia a sua comunicação no acordo mediado pelo entendimento das partes, perpassada por uma ação ético-comunicativa mediada pela razão, na qual o uso da linguagem volta-se para o entendimento.

Assim, verifica-se que Habermas estabelece um antagonismo entre a ação

⁴ 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 distinguidas de acordo com o que os participantes adotem, ou uma atitude orientada para o sucesso, ou uma atitude orientada para a compreensão (HABERMAS, 2022a, p. 174, tradução nossa).

estratégica da ação comunicativa que pode ser evidenciada mediante a comparação da postura do indivíduo com o ato de fala por ele utilizado, de modo que, na primeira hipótese, a postura do falante é definida como objetivante porque é desprovida de comunicação, de modo que a palavra é meramente enunciativa. Porém, os interlocutores se entendem (...) “mutuamente na ação performativa, o falante e ouvinte estão envolvidos, ao mesmo tempo, naquelas funções que as ações comunicativas realizam para a reprodução do mundo em comum (HABERMAS, 2003, p. 42)⁵.

Para melhor explicar, Habermas em *Consciência Moral e Agir Comunicativo* apresenta diferentes modos em que a linguagem pode ser utilizada, pois toda expressão que possui sentido, seja ela verbal ou não, pode ser identificada a partir de duas perspectivas: na primeira como “ocorrência observável” e, na segunda como “objetivação inteligível de um significado” (2003, p. 39).

Assim, Habermas (2022a) destaca duas espécies de ações de fala: a linguística e a não linguística. Nestas ações de fala, o ator intervém no mundo fazendo uso de diferentes modos, seja realizando uma ação física (não linguística) ou fazendo uso da linguagem (ação linguística). Habermas define os proferimentos linguísticos como um ato em que o interlocutor faz uso para que seja compreendido pelo outro. Nesse sentido, o ato de fala é mais compreensível do que a implícita compreensão decorrente de uma ação não linguística, pois os atos de fala possuem estruturas comunicativas de reciprocidade.

Diante da possibilidade do estabelecimento de fundamentos recíprocos de comunicação na sociedade, a partir dos atos de fala de Austin e Searle, Habermas classifica três atos de fala, quais sejam: (i) locucinário, (ii) ilocucionário (iii) perlocucionário (HABERMAS, 2022a).

Sobre os atos de fala locucionários, Habermas ilustra a situação na qual se tem o falante que afirma diante do ouvinte desejar a sua empresa, expressa o estado das coisas, utilizando orações enunciativas (p “) ou orações enunciativas nominativas („que p “). No que diz respeito aos atos de fala ilocucionários, verifica-se que o agente diz algo de modo que o conteúdo proposicional das relações entre falante e ouvinte é

⁵ 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).

evidenciado. Nesse caso, “[...] o ato de dizer algo a alguém requer o emprego de uma oração („Mp”), seja ela afirmação, mandato, promessa ou confissão”. 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, 2022a).

Para melhor ilustrar explicar, é possível afirmar que o ato de fala locucionário, trata-se de um “entender-se a respeito de algo”, porém, quando ilocucionário, trata-se mais de um “resolver algo: aceitar ou não a oferta de relação interpessoal estabelecida” (VELASCO, 2001, p. 87).

Quanto aos atos de fala perlocucionários, Habermas (2022a) 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.

No que diz respeito à atitude performativa, ou seja, àquela que 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, verifica-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, 2022a).

Desse modo, é possível verificar que o ato de fala ilocucionário possui força vinculativa recíproca e consensual, porque o acordo realizado entre as partes, é resultado do diálogo estabelecido entre os interlocutores. Para melhor explicar esta dinâmica, Pizzi (1994), denota que primeiramente o ouvinte compreende o enunciado, na sequência, posiciona-se a respeito, podendo recusar ou aceitar o que lhe foi proposto. Somente então, num terceiro momento, as partes estarão aptas para estabelecerem acordo, expressando-se assim, uma pretensão de validade e não de poder (PIZZI, 1994).

Apenas quando há interação comunicativa, é que os sujeitos envolvidos no processo dialógico, terão condições de realizar um exame a respeito da validade dos proferimentos. Essa dinâmica permite uma constante 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.

Nesse sentido, o ato de fala constitui um processo interativo, cuja práxis torna possível a identificação das pretensões de validade que são imprescindíveis para conduzir os participantes ao consenso, por meio de um processo inclusivo, no qual a manipulação, a violência, a chantagem, ou a ameaça não fazem parte do processo.

Na obra *Pensamento Pós- Metafísico*, Habermas alerta que o emprego do termo interação (ou agir social) pressupõe considerável complexidade que requer o auxílio de outros dois elementos essenciais para a sua compreensão, quais sejam, agir e falar. Estes dois elementos estão interligados, embora pareçam distantes quando “forças ilocucionárias⁶” dos atos de fala passam a coordenar as ações. No entanto, Habermas aponta que ambas pertencem à mesma constelação e sempre será, toda vez que as ações de fala estiverem subordinadas à “dinâmica-extralinguística das influências dos atores que se influenciam mutuamente através de uma atividade orientada para um fim que as energias de ligação especificamente linguísticas deixam de ser utilizadas” (HABERMAS, 2002c, p. 70).

Os tipos de interação serão definidos de acordo com o mecanismo de coordenação da ação. Para Habermas (2002c p. 70-72), é certo que a linguagem tem como objetivo transmitir informações ou ainda constitui meio de integração social. Quando seu objetivo se restringe à transmissão de informação, Habermas a define como “agir estratégico”, quando utilizada como meio de integração social, de “agir comunicativo”.

Sob a perspectiva habermasiana, o agir comunicativo pressupõe entendimento linguístico, de modo que as energias despendidas pelo uso da linguagem, destinam-se a coordenação das ações, ao contrário do agir estratégico, cujo efeito da coordenação depende da influência dos atores e sobre a situação da ação, que é veiculada por meio de atividades não linguísticas, capazes de induzir o comportamento.

Habermas (2002c, p. 71) alerta para a impossibilidade de coexistência mútua destes dois mecanismos, visto que (...) “ações de fala não podem ser realizadas com dupla intenção de chegar a um acordo com um destinatário sobre algo e ao mesmo tempo, produzir algo nele de modo causal”, visto se impossível um acordo ser imposto

⁶ Sobre os atos de fala ilocucionários, Velasco (2001, p. 87) exemplifica didaticamente que na hipótese em que se tem um ato de fala locucionário, trata-se de um “entender-se a respeito de algo”, porém, quando ilocucionário, trata-se mais de um “resolver algo: aceitar ou não a oferta de relação interpessoal estabelecida [...]”.

de modo exógeno e nem por uma das partes prevalente, quer seja por meio de intervenção direta na ação propriamente dita, ou ainda por influências calculadas para este fim.

Acerca do agir estratégico, Habermas (2002c, p. 71) explica que jamais pode valer intersubjetivamente como acordo aquilo que se obtém de gratificações, ameaça, sugestão ou engano. Antes, “tal intervenção fere as condições sobre as quais as forças ilocucionárias despertam convicções e geram “contactos”.

Contrariamente, o agir comunicativo depende essencialmente do uso da linguagem direcionada ao entendimento entre os participantes do diálogo, de modo a definir de forma cooperativa os seus planos de ação que perpassam pelo mundo da vida que é compartilhado e na base de interpretação de situações comuns a todos os envolvidos (HABERMAS, 2002c, P. 72).

Sobre o conceito de mundo da vida, Habermas (2002c, p. 88) o introduz na teoria da comunicação como um elemento inerente a uma forma de saber implícita e pré-reflexiva que proporciona certezas preliminarmente consentidas. Nesse sentido, Habermas (2002c, p. 89) explica que “o agir comunicativo transcendentaliza o reino inteligível a partir do momento em que descobre a força idealizadora da antecipação nos pressupostos pragmáticos inevitáveis dos atos de fala, portanto, no coração da própria prática de entendimento” (...).

A prática comunicativa, em sua grande parte, não atinge um nível de problematização crítica porque já possuem pretensão de validade que são proporcionadas por “certezas consentidas” do mundo da vida, de modo preliminar. Assim, as pretensões de validade são permeadas por um saber acerca de um contexto, a depender de temas. Ou seja, os participantes de um diálogo interpretam de modo mais ou menos consensual este saber não temático, no qual o mundo da vida, que serve de pano de fundo, está implicitamente presente de forma pré-reflexiva, conferindo assim, uma certeza imediata.

O mundo da vida é compartilhado intersubjetivamente entre os interlocutores e, seus componentes resultam da continuidade de um “saber válido, da estabilização de solidariedades grupais, da formação de atores responsáveis e se mantém através deles”, cuja prática comunicativa irradia-se sobre o espaço social e o tempo histórico, reproduzindo a cultura de uma sociedade construída preliminarmente por uma agir comunicativo (HABERMAS 2002c, p. 97).

Sobre a ação estratégica e o mundo da vida, Habermas (2002c, p. 97), afirma

que a ação estratégica implica na desconsideração do mundo da vida ou a este pano de fundo que é neutralizado quando se trata do agir orientado para o sucesso porque neste caso, o mundo da vida perde sua força orientadora da ação, deixando de ser fonte orientadora do consenso, visto que o mundo da vida deixa de ser compartilhado intersubjetivamente.

Habermas (2002c, p. 72) ilustra que o entendimento por meio da linguagem funciona da seguinte forma:

Os participantes da interação unem-se através da validade pretendida de suas ações de fala ou tomam em consideração os dissensos constatados. Através das ações de fala são levantadas pretensões de fala criticáveis, as quais apontam para um reconhecimento intersubjetivo. A oferta contida num ato de fala adquire força obrigatória quando um falante garante, através de sua pretensão de validade, que está em situação de resgatar essa pretensão, caso seja exigido, empregando o tipo correto de argumentos. O agir comunicativo, distingue-se, pois, do estratégico, uma vez que a coordenação bem-sucedida da ação não está apoiada na racionalidade teleológica dos planos individuais da ação, mas na força racionalmente motivadora dos atos de entendimento, portanto, numa racionalidade que se manifesta nas condições requeridas para um acordo obtido comunicativamente.

A conceituação de agir estratégico e comunicativo perpassa necessariamente pela categorização destas variantes que são mediadas pela linguagem, na qual Habermas (2002c, p. 82) reitera que tão somente no agir comunicativo é que os atores abandonam o “egocentrismo de uma orientação pautada pelo fim racional de seu próprio critério, passando assim a submeter-se à critérios públicos da racionalidade do entendimento” que possui potencial de dirigir comportamentos.

A ética discursiva situa-se no nível pós convencional do desenvolvimento da consciência moral. A ela, não cabe prescrever um ideal ou formas concretas de vida, mas desenvolver procedimentos que permita a legitimação de normas e assim, prescrevê-las com validade universal, desenhando assim, o mínimo de racionalidade necessário para exigir um mínimo universalmente normativo, visto que revela nos atos de fala as pretensões formais de (validade, verdade, correção, veracidade e inteligibilidade, alcançando a universalidade. Desse modo, quem quiser questionar tais pretensões, com base no mundo concreto da vida, já as aceitou no próprio momento que as questionou “(CORTINA, 2009).

Por meio desta interação comunicativa, ocorre o reconhecimento dos outros

participantes no processo comunicativo de modo que, todo aquele que age comunicativamente, segundo Habermas (2022a) apresenta pretensões de validade que se ligam aos atos de fala inerente ao propósito comunicativo:

Reside no propósito comunicativo do falante efetuar (a) um ato de fala correto no que concerne o texto normativo dado, para que se realize uma relação interpessoal reconhecida como legítima entre ele e o ouvinte; fazer(b) um enunciado verdadeiro (ou pressuposto de existência procedentes), para que o ouvinte assuma e partilhe o saber do falante; e proferir (c) opiniões, intenções e sentimentos, desejos etc., com veracidade para que o ouvinte dê crédito ao que foi dito. Que a comunidade intersubjetiva de um acordo comunicativo obtido exista nos planos da concordância normativa do saber proposicional compartilhado e da confiança mútua na sinceridade subjetiva é algo que por sua vez pode explicar com funções do entendimento linguístico.

Aquele que rejeita a oferta de um ato de fala compreensível é porque contestou, ao menos, um destes atos de validade. Assim, ao refutar um ato de fala incorreto, não verdadeiro ou não veraz, a ouvinte expressa por meio de sua negativa que o proferimento não cumpre a função de assegurar uma relação interpessoal, de representar o estado das coisas ou de manifestar vivências, pois não está compatível com “o nosso mundo de relações interpessoais ordenadas de maneira legítima, ou com o mundo dos estados de coisas existentes ou com o respectivo mundo das vivências subjetivas” (HABERMAS, 2022a, p. 436).

Assim, caso o falante dê uma ordem, se expresse ou faça um pronunciamento ou uma promessa, por exemplo, este acordo dependerá que os participantes façam “a ação valer como correta. De maneira prática, “a análise se aplica aos casos puros ou idealizados de atos de fala (HABERMAS, 2003 a, p. 436).

No sentido contrário à ação comunicativa, Habermas (2022a) define a ação estratégica ou instrumental, como àquela em que os falantes não possuem uma relação equitativa, podendo ser as partes definidas como opositores, visto que por meio da ação estratégicas as partes tão somente visam atingir os seus objetivos, de forma que a ação é orientada para o sucesso. Portanto, verifica-se que a ação comunicativa é totalmente distinta da ação instrumental:

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 distinguidas de acordo com o que os participantes adotem, ou uma atitude orientada para o sucesso, ou uma atitude orientada para a compreensão (HABERMAS, 2022 a, p. 173).

Ao contrário da ação comunicativa, quando instrumental, o sujeito intervém em um mundo objetivo de “estados de coisas”, sendo o agir direcionado ao êxito. Nesse contexto, Habermas (2022 a) identifica uma espécie de ação social marcada pelo alto grau de influência que um sujeito possui em relação ao seu opositor, subjugando-os aos seus próprios interesses.

É certo que ao propor uma ética baseada na utilização da linguagem orientada para o entendimento, Habermas desafia a racionalidade vigente nas relações interpessoais contemporâneas, inclusive, àquelas estabelecidas entre empregados e empregadores, tema central deste trabalho, cuja racionalidade historicamente foi orientada predominantemente para o lucro.

2.2 O conteúdo ético da ação comunicativa:

Heller (1984) afirmou que “a racionalidade comunicativa é uma escolha, uma escolha de valor”. O próprio Habermas afirma que se compreende como “moralmente boas” as pessoas que em situação conflituosa, tendem a manter a competência interativa, em vez de rejeitar, ainda que inconscientemente o conflito, demonstrando que é necessária uma decisão individual, no sentido da “boa vontade” kantiana, recuperada por Apel ao afirmar que a “realização prática da razão por meio da vontade (boa) sempre necessita de um compromisso que não pode ser demonstrado”.

Pautada nas considerações assinaladas, Cortina (2010) compreende que este compromisso destacado por Apel “carece de sentido se não seguir a percepção de um valor”.

Sobre o tema, Cortina (2010, p. 223) pondera que o fato de as éticas procedimentais suporem a percepção de um valor, isso não implica que esteja apoiada em uma teoria substancial de vida boa, na qual se faça presente o conjunto de bens humanos possíveis, ordenado de modo tal que com isso se alcance a felicidade, visto

que a ética procedimental pretende se ocupar com o universalizável no fenômeno moral, mas não dos bens relativos a determinados grupos ou sociedades.

Em Habermas, os próprios bens transcendentais a uma práxis teriam que se submeter a um procedimento de universalização se quiserem prover sua bondade universal: ainda que faticamente. Ou seja, o procedimento, ainda continua sendo necessário para provar a bondade.

Neste aspecto, Cortina (2010, p. 47) realiza algumas ponderações acerca do procedimentalismo habermasiano e seus limites, indicando uma necessária reestruturação da racionalidade comunicativa de modo que a ética procedimental, além de contar com procedimentos, também passe a contar com atitudes, disposições e virtudes movidas por um éthos universalizável.

A busca por uma fundamentação racional aos princípios e normas é um movimento para se afastar do relativismo, bem como do fundamentalismo, conforme Habermas explicita em sua obra *Razão Justiça e Modernidade*, compreendendo assim que apenas o acesso à racionalidade comunicativa é capaz de resgatar o verdadeiro papel da filosofia. “somente a análise sistemática da filosofia da consciência pode, novamente, tornar visível o potencial de uma racionalidade implícita nos nossos atos comunicativos da vida cotidiana” Cortina (2010, p. 54)

No entanto, ainda que permanente o seu caráter procedimentalista, Habermas à luz das teorias genéticas, em especial, à psicologia do desenvolvimento de Piaget e Kohlberg buscou refletir acerca de como é possível o indivíduo adquirir competência interativa, havendo assim, o desdobramento da ação comunicativa e a consolidação dos níveis de consciência moral cada vez mais abstratos.

Kohlberg, assim como Piaget foram influenciados por Kant, principalmente no tocante a noção de imperativo categórico e os princípios universais de moral e, em Durkheim, a importância do social coletivo (HABERMAS, 1989, p 145).

Antecedente a Kohlberg, Piaget investigou de que modo o desenvolvimento cognitivo evolui. Assim, a partir de uma perspectiva construtivista, identifica estágios universais e invariantes pelo qual o pensamento evolui⁷. Em “O Juízo Moral da

⁷ Esses estágios são o sensorio motor, que ocorre nos primeiros anos de vida. Neste estágio, o desenvolvimento da criança ocorre por meio do exercício dos órgãos sensoriais e de aspectos motores, como por exemplo, a coordenação, noção de distância, profundidade, desenvolvimento do tato, olfato, visão. O estágio pré-operacional, costuma ocorrer dos 2 aos 6 anos, nele, a linguagem e o simbolismo são desenvolvidos. Na sequência, tem-se o estágio operacional, que ocorre aproximadamente entre os 7 e 12 anos, marcando o início do pensamento lógico, adquire noção de conservação e noções rudimentares da lógica. O período de operações formais ocorre a partir da adolescência, sendo

Criança, Piaget, a partir da observação de crianças inseridas no contexto de jogos com regras observou que assim como a cognição, o desenvolvimento moral também evolui, passando por etapas paralelas ao desenvolvimento cognitivo (HABERMAS, 1989, p. 145-147).

Verificou também que as concepções de justiça também se desenvolvem a partir da ideia de retribuição e vingança para a ideia de recuperação e reparação, de modo que ao desaparecer a ideia de justiça imanente em substituição à justiça distributiva, valores como equidade e justiça reiteram a evolução do julgamento moral (HABERMAS, 1989, p. 145-147).

Assim, a partir dos estudos de Piaget, Kohlberg desenvolve a sua teoria, identificando níveis e estágios do desenvolvimento moral, apresentando assim, uma conceituação mais precisa dos estágios de moralidade.

Kohlberg destaca a existência de três estágios de moralidade, quais sejam pré convencional, convencional e pós convencional. No estágio pré convencional verifica-se a existência dos níveis 1 e 2, o estágio convencional, 3 e 4 e o estágio pós convencional, por sua vez, 5 e 6 (HABERMAS, 1989, p. 150).

. Por meio dos diferentes estágios em seus respectivos níveis, Kohlberg demonstra que é possível ao ser humano desenvolver gradualmente estágios de moralidade mais complexos, assim como ocorre no campo cognitivo, conforme ilustrado no quadro sequencial:

Estágio pré convencional	Estágio convencional	Estágio pós convencional
Nível 1: orientação para punição e obediência	Nível 3: moralidade do bom garoto, de aprovação social e relações interpessoais	Nível 5: orientação para o contrato social
Nível 2: Hedonismo instrumental relativista	Nível 4: orientação para a lei e ordem	Nível 6: princípios universais de consciência

No que diz respeito ao primeiro estágio de desenvolvimento moral, qual seja, o nível pré-convencional, Kohlberg identificou nele, a existência de dois níveis. O

caracterizado pela capacidade de abstração, tornando viável o pensamento científico.

primeiro deles é o nível definido como “orientação para a punição e obediência”. Nele, a moralidade de um ato é definida a partir das consequências físicas para o agente, ou seja, a ação moralmente correta é aquela que não foi punida, ou seja, “a ordem socio-moral é definida em termos de status de poder e de posses em vez de ser em termos de igualdade e reciprocidade” (BIAGGIO, p. 62, 2002, p. 24).

Assim, partindo da perspectiva do dilema de Heinz⁸, pode-se afirmar que, neste nível, a atitude de Heinz estaria correta em roubar o remédio para a sua esposa, caso não fosse pego (BIAGGIO, p. 62, 2002).

O segundo nível deste primeiro estágio é denominado como “hedonismo instrumental relativista”, nele, a ação é orientada pelo prazer e satisfação imediata nas necessidades, pois neste ponto, a criança ainda não internalizou as normas morais. Assim, partindo do dilema de Heinz, a resposta seria que o marido pode sim roubar o remédio para a sua esposa porque ele precisa dela para cozinhar (BIAGGIO, p. 62, 2002).

Passando para o segundo estágio, denominado por Kohlberg como convencional, em seu primeiro nível denominado como “moralidade do bom garoto, de aprovação social e relações interpessoais”, o comportamento moralmente correto é aquele que leva a aprovação dos outros, como uma espécie de visão egocêntrica, pois o que se busca é a aprovação social. No contexto de Heinz, a resposta seria que “se ele não roubasse, seus amigos diriam que ele é um cara mau, deixou sua mulher morrer” (BIAGGIO, 2002, p. 62).

O quarto nível do segundo estágio, mais comum em adultos, é definido como “orientação para a lei e a ordem”, emerge um considerável respeito por autoridades, regras e manutenção da ordem, na qual e dever estar acima de tudo. Há uma percepção de que a justiça se relaciona com a ordem social, não sendo uma questão de escolha pessoal moral. No dilema de Heinz, mesmo quando respondem que o marido deve roubar o remédio para salvar a vida da mulher doente, “as pessoas enfatizam o caráter de exceção dessa medida e a importância de se respeitar a lei

⁸ O dilema de Heinz proposto por Kohlberg é proposto na seguinte circunstância: a esposa de Heinz estava morrendo de um determinado tipo de câncer. Os médicos disseram que uma nova droga poderia salvá-la. A droga tinha sido descoberta por um químico local e os Heinz tentaram desesperadamente comprá-la, mas o químico cobrava dez vezes mais dinheiro do que Heinz tinha. Heinz só poderia levantar metade do dinheiro, mesmo depois de ajuda da família e amigos. Ele explicou ao químico que sua esposa estava morrendo e perguntou se ele poderia comprar o remédio mais barato ou pagar o resto do dinheiro mais tarde. O químico recusou, dizendo que havia descoberto a droga e que ia ganhar dinheiro com isso. O marido estava desesperado para salvar sua esposa, então mais tarde naquela noite ele invadiu a farmácia e roubou a droga.

para que a sociedade não se torne um caos” (BIAGGIO, p. 62, 2002).

Por fim, no estágio pós-convencional, terceiro e último, em seu nível cinco “a orientação para o contrato social”, as leis não são mais consideradas válidas apenas por serem leis. É admissível que uma lei seja injusta e que as mudanças devem ser buscadas por meios democráticos. Assim no dilema de Heiz, o indivíduo pontuaria que é necessário ter uma lei para combater o abuso do farmacêutico e um sistema público de saúde eficiente.

Em seu sexto e último nível, “os princípios universais de consciência”, o nível mais alto do desenvolvimento moral, há o reconhecimento de princípios morais universais da consciência individual, agindo o indivíduo em conformidade com eles. A lei quando injusta e não modificada, deve ser resistida. Biaggio (2002, p. 27) a exemplifica como “a moralidade da desobediência, dos mártires e dos revolucionários pacifistas e de todos aqueles que permanecem fiéis a seus princípios, em vez de se conformarem com o poder estabelecido e com autoridade”. Kohlberg identifica em Jesus Cristo, Ghandi, Martin Luther King exemplos de pensamento neste estágio.

Kohlberg aplicou sua síntese em uma penitenciária feminina para averiguar as condições para o estabelecimento de programa voltado para o desenvolvimento moral:

(...) o tipo de ambiente predominante nessas prisões encorajava uma resolução de conflito tipo estágio 2 (de prêmio e castigo e satisfação de necessidade) e frustravam os indivíduos que tentavam raciocinar em termos de estágio convencionais (3 e 4). Verificaram, por exemplo, que as prisioneiras que eram capazes de raciocínios do estágio 3 do instrumento avaliativo de julgamento moral agem em termos de estágio 2 em seus conflitos morais da vida diária. As presas descreviam o comportamento das guardas ao lidar com elas em termos de estágio 1. Os pesquisadores viam os funcionários exercendo autoridade de forma arbitrária, sem tentar entender as detentas, recorrendo frequentemente ao controle por meio da coerção física. As prisioneiras descreviam suas relações umas com as outras em termos de quem é mais forte, e da necessidade de fazer acordos para obter drogas, proteção e outros benefícios (BIAGGIO, 2002, p. 64).

A partir desta vivência, Kohlberg concluiu que os esforços da pesquisa estavam sendo aniquilados pela atmosfera prisional, ou seja, como seria possível em um ambiente tão hostil, cujo tratamento pelas autoridades opera em estágio e nível 1, obter das presidiárias respostas em nível cada vez mais elevado? A postura objetivante que perpassa a relação entre as presidiárias e as autoridades,

inviabilizaram o programa de Kohlberg.

Para Habermas, a compreensão descentrada (diferenciação entre o mundo e mundo da vida) refere-se às perspectivas nas quais se fundam as referências aos mundos objetivo, social e subjetivo, em suas respectivas atitudes objetivantes, conforme a normas e expressiva, ao mesmo tempo, também se refere às perspectivas inerentes à própria situação de fala, que os participantes a fim de se entenderem uns com os outros, precisam adotar, de modo que o desenvolvimento das perspectivas sócio morais se enreda com a compreensão descentrada de mundo (BANNWART JUNIOR, 2008, p. 55).

Embora considere como insuficiente as pesquisas empíricas de Kohlberg para fornecer uma elaboração teórica de fundamentação para as suas articulações do juízo moral, Habermas estabelece um liame entre a ética do discurso com a teoria de desenvolvimento moral no que diz respeito aos fundamentos filosóficos implícitos em sua teoria com pressupostos centrais da ética discursiva, tais como cognitivismo, formalismo e universalismo (BANNWART, 2008, p. 29).

Para Habermas (1989, p. 52), Kohlberg assume o difícil ônus – muito mais que provar o cognitivismo universal – o de provar na teoria moral que (a) “é possível defender uma posição universalista e cognitivista em face do relativismo ou ceptismo moral profundamente arraigado nas tradições empiristas” e (b) a superioridade de uma ética formalista, ligada a Kant, em face das teorias utilitaristas e contratualistas”, embora seus argumentos em sede de estágios pós convencional não sejam tão convincentes no que diz respeito a fundamentação filosófica, em especial, quando Kohlberg afirma que:

Uma solução justa para um dilema moral é uma solução aceitável para todas as partes, cada qual considerada como livre e igual e na suposição de que nenhuma saiba que papel viria a assumir na situação (problemática)” (HABERMAS, 1999, p. 53).

Habermas (1989, p. 52) assevera que quando Kohlberg busca explicar o formalismo ético em termos de racionalidade procedural, erra ao recorrer a “adoção ideal de papéis” como um “procedimento adequado” deixa de se guiar por “intuições kantianas”.

As considerações de Habermas acerca da teoria kohlbergiana reitera a fundamentação discursiva e a hermenêutica crítica deliberativa presente na

metodologia reconstrutiva de Habermas, cuja validade do princípio discursivo advém de um consenso racional entre os interlocutores, no qual, por meio da ação comunicativa torna-se possível a identificação de interesses generalizáveis e possibilita, por meio do consenso, a definição das normas universais como “uma ideia reguladora” (PIZZI, 2006, p. 80).

A ética discursiva situa-se no nível pós convencional de consciência moral. A ela, não cabe prescrever ideais de felicidade ou de virtude, mas estabelecer procedimentos que permitem a legitimação de normas, prescrevendo-as com validade universal, de modo que este procedimento deliberativo, vincula-se a uma hermenêutica crítica.

No procedimento deliberativo emerge a compreensão acerca da diversidade de interesses próprios (e muitas vezes contrapostos) e preocupações de cada pessoa, grupos, instituições. De modo geral pode se afirmar que, em uma sociedade pluralista, não há princípios e conteúdos comuns a todos, conforme resume PIZZI ((2006, p. 80), (...) “na prática cotidiana, cada indivíduo, grupo, instituição, partido político, entidade religiosa, etc., modulam seus interesses de acordo com a sua finalidade”.

Porém, para além do plano individual ou mesmo de um grupo específico, a hermenêutica crítica aponta para o sentido de que os argumentos de cada um dos participantes apenas podem ser racionalmente justificáveis se atenderem a uma orientação de fundo, ou seja, deve haver um acordo acerca de princípios válidos para todos. Nesse sentido, Pizzi (2006, p. 80) explica que:

Diante disso, as éticas aplicadas obedecem a orientação normativa fundamentada nas diferentes teorias éticas e, ao mesmo tempo, procuram contemplar os interesses particulares de todos os concernidos, sem descuidar-se do âmbito jurídico e, às vezes, até mesmo do ponto de vista religioso. O consenso não se restringe, portanto, ao ponto de vista de um grupo, seja ele de especialistas ou restrito ao compromisso, partido, tradições culturais, crenças religiosas, compromisso profissional de cada sujeito e, assim por diante.

Qualquer instituição, inclusive as empresas, preocupam-se em evitar prejuízos, constrangimentos ou a exposição de uma imagem negativa frente aos consumidores, de modo a deliberar conjuntamente com outros grupos de interesse de modo a, inclusive, buscar respeitar as normas jurídicas. Nesse cenário Pizzi (2006, p. 79) chama a atenção para a necessária condução da deliberação de modo a atribuir

responsabilidade a todos frente as decisões tomadas, “como fruto de reflexão pública, as decisões devem, portanto, observar com cuidado, a viabilidade das diferentes possibilidades e, desse modo, decidir consensualmente, isto é, conciliando os interesses em jogo”.

A racionalidade ético comunicativa, a partir da teoria crítica tem o potencial de transformar sensivelmente os horizontes da racionalidade instrumental, pois se coloca como alternativa viável a um mundo absorto na hostilidade e exploração. De acordo com Pizzi (1994, p. 81), “a ética do discurso para além da auto certificação do pensamento moderno, declara-se contra uma razão que se funda no princípio da subjetividade.

Hodiernamente, cumprir a lei e adquirir confiança perante o mercado, torna-se requisito essencial para a permanência da atividade empresarial no mercado, de modo que sociedade, Estado e empresa passam a ser partes beneficiadas em uma relação que em tempos passados direcionava-se tão somente aos interesses lucrativos das organizações.

Compreender o trabalho como espaço de interação, modifica toda a dinâmica que se dá no contexto da relação empregatícia, sendo necessário que os programas de compliance fortifiquem a ação ético-comunicativa de modo que os argumentos possam ser racionalmente justificáveis a partir de um acordo consubstanciado em princípios válidos para todos os participantes.

Assim, a partir da perspectiva da ética discursiva, o próximo capítulo será dedicado ao desafiador objetivo de identificar se nos programas de compliance trabalhista existe um espaço no qual seria possível oportunizar procedimentos deliberativos no qual, por meio da ação comunicativa torna-se possível a identificação de interesses generalizáveis e possibilita, por meio do consenso, a definição das normas universais comum a todos.

3. TRABALHO E INTERAÇÃO SOB A PERSPECTIVA DE HABERMAS NO CONTEXTO DO COMPLIANCE TRABALHISTA:

Habermas (1997 p.488) identificou que a reificação da práxis comunicativa tem sido marcada pela “invasão da racionalidade econômica e administrativa em esferas da ação que se opõe à mudança para os meios dinheiro e poder, porque eles são especializados em tradição cultural, integração social e educação e permanecem direcionados ao entendimento como mecanismo de coordenação das ações.

O contexto apresentado a partir da colonização do mundo da vida tem desvelado uma realidade na qual a liberdade tem sido o custo do progresso. No entanto, Habermas se posiciona no sentido contrário ao conformismo deste alto preço a se pagar (REESE-SCHÄFER, 2009).

Habermas (1997) ao distinguir a ação orientada para o êxito, própria da ação instrumental, da ação orientada para o entendimento, inerente à razão comunicativa, estabelece premissas capazes de conter a expansão do processo de colonização do mundo da vida. Embora os esforços empreendidos para barrar este processo sejam árduos, Habermas em sua obra *Direito e Democracia* demonstra que é possível reabilitar a razão prática:

A preocupação com a reabilitação da dimensão prática da razão ante o prolapado discurso do positivismo – que denuncia a ausência de critérios objetivos e rigorosos para o tratamento das questões normativas – tem orientado a reflexão de Habermas, após a década de 1990, para um aprofundado estudo da categoria do direito. Isso ocorre porque nas sociedades modernas, em larga escala, o núcleo da interação normativa é assegurado pela organização jurídica. Admitindo-se que Habermas persegue, no conjunto de seus escritos, uma teoria crítica da sociedade que pretende guiar-se pelo interesse emancipatório, o fenômeno jurídico não pode ser desconsiderado ou renegado, visto que as sociedades do capitalismo buscam assegurar a regulação de suas instituições por intermédio do sistema jurídico. Cabe a Habermas encontrar, no seio do direito moderno, elementos de uma racionalidade prática não comprometida com o caráter meramente instrumental e estratégico do agir, de tal forma que o próprio direito, enquanto núcleo de realização da razão prática, possa fornecer condições de refrear a expansão do processo de colonização do mundo da vida. Eis a tarefa de Habermas que começa a ser ilustrada no conteúdo desenvolvido em *Direito e Democracia* (BANNWART JUNIOR, 2008, p. 142)

Conforme diagnosticado por Habermas, a racionalidade econômica e administrativa passou a colonizar o mundo da vida coordenando a ação em outras esferas sob a efígie do progresso. No campo empresarial, não tem sido diferente. Porém discutir a reabilitação da razão prática neste âmbito, torna-se imperativo, visto que as empresas ocupam lugar de destaque no mundo contemporâneo.

A discussão aqui exposta é oportuna, visto que, em meio ao contexto nefasto que aponta para uma sensação de crescente e inevitável colonização do mundo da vida, observa-se que curiosamente empresas, o Estado e a Sociedade têm estabelecido uma dinâmica, cujo direcionamento volta-se à razão prática, não comprometida com o caráter meramente instrumental.

Neste momento histórico, verifica-se que a ética empresarial tem adquirido considerável notoriedade nas instituições que buscam uma atuação transparente e responsável, pois o binômio produtividade e lucratividade não sustentam mais as organizações em meio às novas exigências da sociedade e do Estado Democrático de Direito. E, neste contexto, o compliance projeta-se como um meio viabilizador deste novo paradigma empresarial.

Esta tríade indissociável estabelecida entre empresa, Estado e sociedade passa cuidar do papel desempenhado pelas empresas na sociedade contemporânea, de modo a oportunizar um diálogo mais próximo entre estas esferas que inexoravelmente encontram-se entretecidas. Assim, Bannwart Júnior (2020, p. 18), assevera que:

Refletir sobre a empresa desvinculando-a da relação estatal e social pouco avanço trará a compreensão de seu papel como instituição promotora de desdobramentos e de consequências sociais poucos avanços trarão à compreensão de seu papel como promotora de desdobramentos e avanços sociais, e pensar no binômio Estado-sociedade sem levar em consideração o papel desempenhado pelas empresas implicará análises parciais e unilaterais a dispensar a criticidade necessária que se impõe a tais organizações.

Assim, torna-se relevante este movimento no qual as organizações passam a ser vistas como parte integrante da sociedade, cuja atuação gera impacto nela, bem como no Estado, de modo que pensar e repensar no modo em que as atividades se desenvolvem no âmbito empresarial, bem como na necessária imposição de responsabilidade individual e social nesta indissociável relação torna-se imprescindível.

3.1 Compliance trabalhista em seus aspectos ético-normativos:

Conforme exposto, a partir da nova percepção acerca do papel da empresa na sociedade, o Estado passa a impor gradativamente e de modo mais enfático, responsabilidade às organizações pela prática de atos que impliquem em prejuízo à administração pública, ao empregado, ao consumidor e às demais partes interessadas (stakeholders⁹).

No que diz respeito à legislação voltada a disciplinar o compliance no Brasil, a Lei Anticorrupção Empresarial, Lei nº 12.846/2013 merece destaque, visto que disciplinou de modo inaugural a responsabilização objetiva administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

Seguindo esta linha, as portarias 209 e 210 da Controladoria Geral da União, intituladas de “*Programa de Integridade – Diretrizes para as empresas*” de 2015, passam a estabelecer um programa de compliance específico que objetiva proteger, detectar e remediar atos lesivos previstos na Lei nº 12.846 de 2013.

O Decreto nº 8.420, por sua vez, foi editado com o fim de regulamentar a Lei Anticorrupção e estabelecer parâmetros para a imposição de multa às empresas infratoras, agravantes e atenuantes. Além disso, a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) passa a disciplinar e responsabilizar os agentes que lidam com troca de informações, transferência e armazenamento de dados com o fim de tutelar os direitos de personalidade dos titulares deste direito¹⁰.

A LGPD passa a impor às empresas o estabelecimento de novas políticas de

⁹ Stakeholders, é uma expressão de origem inglesa, cujo dictionary cambridge define do seguinte modo: “a person or group of people who own a share in a business. a person such as an employee, customer, or citizen who is involved with an organization, society, etc. and therefore has responsibilities towards it and an interest in its success”. Disponível em: dictionary.cambridge.org/pt. Acesso em maio de 2024 – Tradução: “uma pessoa ou grupo de pessoas que possui participação em uma empresa. uma pessoa como um funcionário, cliente ou cidadão que está envolvido com uma organização, sociedade, etc. e, portanto, tem responsabilidades para com ela e interesse em seu sucesso” (tradução nossa).

¹⁰ A Lei 13.709/2018, Lei Geral de Proteção de Dados dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural. O seu artigo. 2º estabelece que a disciplina da proteção de dados pessoais tem como fundamentos: I - o respeito à privacidade; II - a autodeterminação informativa; III - a liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião; IV - a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem; V - o desenvolvimento econômico e tecnológico e a inovação; VI - a livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor; e VII - os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais.

segurança de informações no qual o compliance trabalhista passa a possuir caráter estratégico fundamental para minimizar e prevenir os riscos de infrações à LGPD e assim, evitar penalidades mediante eventuais infrações.

Diante da complexidade de uma sociedade mais exigente quanto à atuação das empresas, bem como do Estado que faz uso de normas de caráter punitivo ou promocional¹¹ para assegurar o cumprimento da legislação, os programas de compliance ganham notoriedade porque o seu objetivo é justamente o de fornecer às empresas uma espécie de mecanismo de controle interno, por meio do uso adequado das ferramentas do compliance para assim, assegurar a conformidade com a lei, atendendo as expectativas da sociedade, bem como as do Estado.

Diante de todo este conjunto normativo, passa-se a compreender o compliance como um mecanismo de controle interno da própria empresa, cujo objetivo é eliminar ou, no mínimo, mitigar 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 (CARLOTO, 2022).

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.

Os programas de compliance têm buscado sofisticar-se cada vez mais, particularizando os seus mecanismos de controle interno nos mais variados âmbitos de atuação empresarial, buscando atender a área concorrencial, de saúde e segurança e meio ambiente, publicitário, de proteção de dados pessoais, no setor financeiro e mercado de capitais fiscal, consumerista e trabalhista (CARVALHO, et al.2019).

Para isso o Decreto nº 11.129/2022 que regulamenta a Lei 12.846, de 1º de agosto de 2013, estabelece diretrizes fundamentais para a implantação dos

¹¹ Parte do conceito de normas promocionais proposta por Norberto Bobbio em sua obra “Da estrutura à função” em que normas promocionais constituem, com base na doutrina funcionalista, normas positivas que incentivam a ação desejada pelo legislador. Neste aspecto, verifica-se estreita relação entre o Estado em sua função legislativa com o compliance. Sobre esse tema, cumpre refletir acerca das ponderações feitas por Bárbara Freitag constantes na nota de nº 18.

programas de integridade que possuem estreita relação com o compliance ao passo que implica em um padrão de condutas, procedimentos e ações empreendidas no setor empresarial voltadas para o cumprimento do compliance (CARVALHO e ALMEIDA, 2019).

O referido Decreto em seu artigo 56, traz em seu bojo a seguinte definição:

Para fins do disposto neste Decreto, programa de integridade consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes, com objetivo de:

I - Prevenir, detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira;

II - fomentar e manter uma cultura de integridade no ambiente organizacional.

Interessante observar que não à toa, o legislador faz menção à “aplicação efetiva”, visto que há uma real intenção de transmutação de uma cultura até então pautada na lógica do lucro pelo lucro.

Para isso, o legislador fixa, no artigo 57¹² do Decreto, parâmetros de avaliação

¹² I - Comprometimento da alta direção da pessoa jurídica, incluídos os conselhos, evidenciado pelo apoio visível e inequívoco ao programa, bem como pela destinação de recursos adequados;
 II - padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade, aplicáveis a todos os empregados e administradores, independentemente do cargo ou da função exercida;
 III - padrões de conduta, código de ética e políticas de integridade estendidas, quando necessário, a terceiros, tais como fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados;
 IV - treinamentos e ações de comunicação periódicos sobre o programa de integridade;
 V - gestão adequada de riscos, incluindo sua análise e reavaliação periódica, para a realização de adaptações necessárias ao programa de integridade e a alocação eficiente de recursos;
 VI - registros contábeis que reflitam de forma completa e precisa as transações da pessoa jurídica;
 VII - controles internos que assegurem a pronta elaboração e a confiabilidade de relatórios e demonstrações financeiras da pessoa jurídica;
 VIII - procedimentos específicos para prevenir fraudes e ilícitos no âmbito de processos licitatórios, na execução de contratos administrativos ou em qualquer interação com o setor público, ainda que intermediada por terceiros, como pagamento de tributos, sujeição a fiscalizações ou obtenção de autorizações, licenças, permissões e certidões;
 IX - independência, estrutura e autoridade da instância interna responsável pela aplicação do programa de integridade e pela fiscalização de seu cumprimento;
 X - canais de denúncia de irregularidades, abertos e amplamente divulgados a funcionários e terceiros, e mecanismos destinados ao tratamento das denúncias e à proteção de denunciante de boa-fé;
 XI - medidas disciplinares em caso de violação do programa de integridade;
 XII - procedimentos que assegurem a pronta interrupção de irregularidades ou infrações detectadas e a tempestiva remediação dos danos gerados;
 XIII - diligências apropriadas, baseadas em risco, para:
 a) contratação e, conforme o caso, supervisão de terceiros, tais como fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários, despachantes, consultores, representantes comerciais e associados;
 b) contratação e, conforme o caso, supervisão de pessoas expostas politicamente, bem como de seus familiares, estreitos colaboradores e pessoas jurídicas de que participem; e
 c) realização e supervisão de patrocínios e doações;

dos programas de integridade.

Em seu bojo é possível identificar que o legislador reitera o comprometimento, bem como a aplicabilidade dos padrões de conduta, ética e procedimentos de integridade a todos os envolvidos, inclusive à alta gestão e terceiros que de algum modo se relaciona com a empresa, como por exemplo, fornecedores e prestadores de serviços.

O caráter preventivo do compliance, uma de suas características principais, perpassa todo o artigo 57, com destaque à gestão adequada, avaliações periódicas, registros precisos da contabilidade, controles internos e relatórios financeiros, procedimentos especificamente voltados para a prevenção de fraudes e ilícitos no âmbito de processos licitatórios, na execução de contratos administrativos ou em qualquer interação com o setor público, ainda que intermediada por terceiros.

Fiscalização da aplicação do programa de integridade, procedimentos que assegurem a pronta interrupção de irregularidades ou infrações detectadas com a remediação dos danos gerados, supervisão de terceiros, tais como fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários, despachantes, consultores, representantes comerciais e associados, supervisão de patrocínios e doações, verificação de eventuais irregularidades de reestruturações societárias, monitoramento contínuo do programa de integridade também são procedimentos, cujo caráter preventivo se destaca.

XIV - verificação, durante os processos de fusões, aquisições e reestruturações societárias, do cometimento de irregularidades ou ilícitos ou da existência de vulnerabilidades nas pessoas jurídicas envolvidas; e

XV - monitoramento contínuo do programa de integridade visando ao seu aperfeiçoamento na prevenção, na detecção e no combate à ocorrência dos atos lesivos previstos no art. 5º da Lei nº 12.846, de 2013.

§ 1º Na avaliação dos parâmetros de que trata o caput, serão considerados o porte e as especificidades da pessoa jurídica, por meio de aspectos como:

I - a quantidade de funcionários, empregados e colaboradores;

II - o faturamento, levando ainda em consideração o fato de ser qualificada como microempresa ou empresa de pequeno porte;

III - a estrutura de governança corporativa e a complexidade de unidades internas, tais como departamentos, diretorias ou setores, ou da estruturação de grupo econômico;

IV - a utilização de agentes intermediários, como consultores ou representantes comerciais;

V - o setor do mercado em que atua;

VI - os países em que atua, direta ou indiretamente;

VII - o grau de interação com o setor público e a importância de contratações, investimentos e subsídios públicos, autorizações, licenças e permissões governamentais em suas operações; e

VIII - a quantidade e a localização das pessoas jurídicas que integram o grupo econômico.

§ 2º A efetividade do programa de integridade em relação ao ato lesivo objeto de apuração será considerada para fins da avaliação de que trata o caput.

É importante destacar que, ainda no âmbito preventivo, os treinamentos¹³ e ações de comunicação periódicos sobre o programa de integridade é mencionado no inciso IV do art. 57, reiterando assim, a imprescindibilidade de ações educativas a todos os envolvidos.

É notável que o texto legal deixa explícita a dimensão ética dos programas de integridade, em seus incisos primeiro e segundo, mediante a exigência de padrões de conduta, código de ética e políticas de integridade, destacando a imprescindibilidade de treinamentos e ações de comunicação periódicos sobre o programa de integridade, oportunizando assim, o estabelecimento de uma via dialógica dentro da empresa.

Este caráter educacional e sua importância no contexto do compliance será abordado de modo mais pormenorizado no capítulo seguinte.

A análise cuidadosa do referido decreto válida, de modo inequívoco, que o legislador enfatiza no bojo do artigo 57, em especial em seu parágrafo segundo, que a efetividade do programa de integridade será levada em consideração quando da apuração de eventual fato lesivo, reiterando assim a busca pela eficiência.

Com o intuito de aprimorar os programas de compliance para garantir a conformidade com a lei, os especialistas buscam implementá-lo, mediante o uso de mecanismos variados que estão previstos no próprio Decreto nº 11.129/2022, tais como, a instituição de códigos de ética e conduta, o desenvolvimento de regimento interno, a implementação de cursos de capacitação voltado aos colaboradores e à alta gestão e a implantação de canais de denúncia e ouvidoria (CARLOTO, 2022).

Sobre os programas de compliance, Carloto (2020) assevera a necessária instauração de medidas complementares, como por exemplo, realização constante de auditorias para fiscalizar se as normas, de fato, estão sendo cumpridas, tendo como objetivo identificar desconformidades e sugerir correções.

Quanto às auditorias, Jovino Pizzi chama a atenção da importância das “auditorias éticas” como um “recurso básico para o diálogo entre todos os atores envolvidos, não apenas para a resolução de conflitos, mas também para a sua dissolução e busca de possíveis acordos advindos do diálogo”. Porém, chama a atenção para o fato de que esta auditoria ética não atingirá os resultados esperados, caso seja um fato isolado, sendo imprescindível que, como parte de um “sistema de

¹³ Embora o legislador enfatize o termo treinamento, destaca-se que o presente trabalho, parte da concepção legislativa para a realização de uma abordagem voltada à formação do indivíduo, conforme será desenvolvido nos tópicos sequencias, e, em especial no capítulo final.

intervenção ética na empresa, a qual possibilite e desenvolva uma gestão ética” (PIZZI, 2006, p. 141).

A legislação em destaque também reajusta os programas de compliance de acordo com esta nova visão acerca do papel da empresa na sociedade, pois o compliance possui como nascedouro as demandas e interesses de instituições essencialmente capitalistas¹⁴, cuja racionalidade é instrumental em sua essência. No entanto, para dar conta das exigências ético normativas impostas pelo Estado, bem como pela sociedade, os programas de compliance passam também por um processo de remodelação, cujo caminho inevitavelmente os direciona no sentido da razão comunicativa, conforme exposto.

¹⁴ Concebido nos Estados Unidos, no início do século XX, mais precisamente, em 1913, com a criação do Banco Central norte-americano, buscou-se o desenvolvimento de mecanismos voltados à consolidação de um sistema financeiro mais seguro, requerendo assim, a adoção de práticas de controle interno (BLOCK, 2017)¹⁴. Ainda no cenário norte americano, a década de sessenta foi denominada como “a era do compliance”, visto que a Comissão de Valores Mobiliários americana passou a exercer forte pressão para que as empresas norte-americanas de grande destaque passassem a desenvolver procedimentos internos de controles, treinamento de funcionários e monitoramento do cumprimento de regras internas, mediante a contratação de profissionais especializados na implantação de compliance para que houvesse uma efetiva supervisão da área de negócios (BLOCK, 2017). A partir do escândalo de corrupção no memorável caso de Wattergate, o Congresso americano passa a aprovar a Foreign Corrupt Practices Act, que segundo Block (2017, p. 28), constitui “uma das principais bases normativas dos programas de integridade” que constituem um conjunto de normas de conduta procedimentos e ações voltados para a realização do compliance (CARVALHO e ALMEIDA, 2019). Para além das fronteiras norte americanas, houve um importante movimento dos países membros¹⁴ da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico da OCDE que celebraram a Convenção sobre o Combate à Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais, com entrada em vigor em 1999, comprometendo os Estados signatários na adequação de suas legislações para a prevenção e combate à corrupção de funcionários públicos estrangeiros no âmbito do comércio internacional¹⁴. Inclusive no ano de 2013, a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), junto ao BANCO MUNDIAL e o Escritório das Nações Unidas sobre Drogas e Crimes (UNODC – United Nations Office on Drugs and Crimes) publicaram um minucioso manual de ética e anticorrupção, estabelecendo diretrizes voltadas à implementação de programa de compliance em empresas¹⁴. Seguindo a mesma linha norte americana, o compliance teve como marco inicial legislativo a Resolução nº 2.554 do Banco Central, dispendo sobre a implantação e implementação de sistema de controles internos. A legislação brasileira contou com alguns marcos relevantes sobre o tema, com destaque à Lei nº 9.613 de 03 de março de 1998, passa a dispor sobre os crimes de “lavagem” ou ocultação de bens, direitos e valores; a prevenção da utilização do sistema financeiro para os ilícitos previstos nesta Lei; cria o Conselho de Controle de Atividades Financeiras - COAF, e dá outras providências. Além da Lei nº 12.846/2013, conhecida popularmente como Lei Anticorrupção que passa a dispor sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira. A ABBI - Associação Brasileira de Bancos Internacionais, por meio do Comitê de Compliance, e a FEBRABAN - Federação Brasileira de Bancos, pela Comissão de Compliance desenvolveu uma espécie de manual nominado como “Função de Compliance”, definindo assim, seus objetivos “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).

Longe de ser um discreto movimento, esta pressão que recai sobre as empresas tem as conduzido a uma crescente adesão aos programas de compliance. De acordo com a consultoria Deloitte e o Instituto Rede Brasil do Pacto Global não apenas confirmaram o seu crescimento como avaliaram como as empresas brasileiras implementam o programa de compliance. A pesquisa realizada no ano de 2021, demonstra um avanço no número de empresas adeptas em relação ao ano de 2019 (SANTOS, 2022).

Em reportagem veiculada ao Jornal Estadão, Camila Araújo, coordenadora da Plataforma de Ação Contra Corrupção do Pacto Global da ONU no Brasil afirmou que: “Antes se tinha o desenho do que era o compliance, como se iria trabalhar. Agora, a pauta já ganhou corpo e as matérias aparecem de acordo com a evolução no cotidiano” (SANTOS, 2022).

A partir da análise de 113 empresas brasileiras, a Deloitte e o Instituto Rede Brasil do Pacto Global concluíram que:

As organizações passam por um processo de evolução, mas ainda devem avançar na estruturação de suas áreas de compliance de forma mais robusta e estratégica, frente às demandas de negócios, regulatórias e sociais; As motivações indicadas para a adequação das práticas de controles internos revelam que há uma visão de longo prazo, com foco em sustentabilidade do negócio, imagem e reputação e criação de um programa estruturado de compliance; Em uma cadeia de negócios integrada e complexa, as empresas tendem a considerar cada vez mais os riscos relacionados a terceiros, que passaram a ser mais avaliados e são o principal desafio da função de compliance; O canal de denúncias anônimo e independente figura como o principal recurso de identificação e prevenção de incidentes de corrupção e aprimoramento do programa de compliance. (DELLOITTE E O INSTITUTO REDE BRASIL DO PACTO GLOBAL, 2021)¹⁵.

De acordo com a conclusão da pesquisa assinalada, embora o compliance ainda requeira melhor estruturação nas organizações, por outro lado, parece consolidada a compreensão de sua implementação e efetividade como um meio de se adquirir boa reputação e confiabilidade frente ao mercado.

Neste contexto simbiótico no qual a empresa, o Estado e a sociedade passam a estabelecer uma relação mais próxima, é certo que a reputação tem sido alvo de preocupação das empresas contemporâneas, que buscam atingir confiabilidade junto

¹⁵ Disponível em: <https://www2.deloitte.com/br/pt/pages/risk/articles/integridade-corporativa-evolucao-do-compliance.html>

aos consumidores que tem exigido condutas éticas, de modo que o não atendimento a este quesito, pode trazer implicações à própria atividade, atingindo assim, o nuclear objetivo das empresas: a obtenção de lucro.

Como consequência, os programas de compliance são elevados a um patamar que transcende os interesses meramente lucrativos, ganhando também a sociedade, porque a credibilidade, ou legitimidade da empresa, depende diretamente das respostas que apresenta perante o anseio nela depositado no que diz respeito a sua responsabilidade para com o consumidor, com o meio ambiente, com os seus empregados e sociedade em geral (PIZZI, 2006).

Em meio a este contexto, a reputação, torna-se um dos ativos mais importantes da empresa. Para Pizzi (2006), a confiança possui uma base racional que não assegura o resultado da ação, no entanto, possibilita conectar intenções com resultados esperados por parte do depositário da confiança na empresa, de modo que o interlocutor sabe qual é o comportamento esperado e suas obrigações. Desse modo, é possível que as condutas da empresa se ajustem gradativamente ao comportamento esperado, tanto do ponto de vista técnico e jurídico como ético.

Hodiernamente, a empresa conclama uma ética universal e crítica possibilitadora da reflexão sobre o papel da empresa na sociedade (GARCÍA-MARZÁ, 2008).

Sobre a ética na empresa, Domingo García-Marzá (2008, p. 233) pondera que no atual cenário social, foi a própria sociedade e, inclusive, a própria empresa que convocou a teoria ética, frente às problemáticas sociais insolúveis pelos mecanismos tradicionalmente utilizados. Estas áreas problemáticas, conclui o autor, se relacionam com uma crise de confiança nas atividades profissionais.

Assim, García-Marzá (2008, p. 245)) explica que as bases éticas da confiança não são redutíveis à vontade dos dirigentes de uma empresa, para daí integrar a ética em processos decisórios. Uma parte do que foi definido como “desenho institucional” integra o caráter específico da empresa, por sua personalidade ou o modo com que a empresa responde frente às expectativas que são nela depositadas.

Desse modo, os aspectos cognitivos buscam demonstrar como as justificativas tornam-se motivos para agir. Porém, uma vez delineados os pressupostos que definem um diálogo como moral, também se deve “entrar na interpretação desses pressupostos em forma de valores e no papel que assumem na cultura da empresa”. Ou seja:

Seria uma ingenuidade pensar que a dimensão cognosciva de moral, na qual as bases éticas da confiança se apoiam, sejam suficientes para cumprir o objetivo de melhorar boas práticas na empresa. Ela serve para definir o significado de uma empresa justa, para delimitar os critérios a partir dos quais se constroem as boas razões que apoiam a legitimidade da empresa, mas não são suficientes para dar o passo necessário ao agir. Por isso, é preciso acrescentar às regras e aos procedimentos, valores e virtudes indispensáveis para integrar a perspectiva ética na atividade empresarial. É sabido que o agir deve levar em consideração os demais, como fins e não como meios, mas também é necessária a motivação indispensável para dar esse passo. (GARCÍA-MARZÁ, 2008, p. 245).

Assim, do mesmo modo como ocorre nos comportamentos individuais, as instituições possuem uma zona de liberdade para diariamente tomar decisões, solucionar problemas, relacionar-se entre si ou com outros agentes que permeia as relações para com a empresa. García-Marzá (2008, p. 246) explica que é no exercício desta liberdade que hábitos vão se consolidando e as pré-disposições para agir de um determinado modo, frente aos acontecimentos vão se consolidando, de modo estabelecer certos comportamentos ou dificultar a mudança dos mesmos.

Partindo desta constatação, verifica-se que as práticas e os hábitos da empresa passam por um processo de aprendizagem que podem consolidar virtudes e redirecionar a empresa para a tomada de novas decisões e adoção de novas posturas. O resultado deste processo de aprendizagem é denominado por García-Marzá (2008, p. 246) como “cultura empresarial”.

A compreensão da empresa por esta perspectiva dinâmica apresentada por García-Marzá (2008, p. 246) implica em “conceber a empresa como um sistema de valores, isto é, como um conjunto integrado de significados e crenças compartilhadas”, imprescindíveis ao funcionamento da empresa, de forma que sem estes valores não haveria possibilidade alguma de adquirir a cooperação dos grupos integrantes.

Sob este ponto de vista, torna-se indispensável que a ética como instrumento de gestão contribua para definir quais os valores caracterizadores da organização ou, ao menos, por ela são almejados, bem como a identificação de quais hábitos a empresa deve adquirir para forjar o seu caráter (GARCÍA-MARZÁ, 2008, p. 247).

Partindo desta perspectiva, García-Marzá (2008, 247), acredita que o caráter da empresa e seu modo de agir passa a alinha-se com a confiança como fator fundamental no gerenciamento, bem como na legitimidade da empresa pautada na

reputação, que, pelo autor é definida como o “reconhecimento do caráter da empresa”.

Para isso, o diálogo, como “construtor do consenso” é elemento fundamental para a abertura de espaço para o discurso, a deliberação, a argumentação, o esforço para alcançar a vontade comum por meio do reconhecimento recíproco dos participantes do diálogo. Para García-Marzá (2008, 144), esta é a única via possibilitadora para que o diálogo seja incorporado no âmbito empresarial, haja vista que nenhum economista, advogado ou ainda, acrescenta-se, o consultor em compliance, será capaz de monologicamente e solitariamente decidir a validade moral de uma ação ou de uma instituição.

Por conseguinte, Habermas (1987, p. 42), faz a seguinte observação, que inclusive é destacada por García-Marzá (2008, 142), quando trata da importância da participação como critério geral para a realização do diálogo:

A única justificação possível neste nível de consenso, obtido nos discursos práticos, entre aqueles que dele participam, isto é, entre os participantes, que, sendo conscientes de seus interesses comuns e conhecendo as circunstâncias e consequências colaterais que cabem prever, possam saber quais riscos desejam aceitar e com que expectativas

Sobre a ética empresarial, conclui o autor, não existe uma fórmula sobre o modo e as circunstâncias para a organização e participação do diálogo, como mecanismos para a resolução de conflitos. No entanto, há orientações e possibilidades de agir e participar, que ajudam a potencializar as estruturas de diálogo na empresa de forma a “assegurar a relação entre confiança, diálogo e dignidade.”¹⁶

Conforme exposto, cumpre destacar que o diálogo é imprescindível para a estruturação ética da sociedade civil como um todo, incluindo a empresa.

É certo que a desigualdade de poder e a assimetria nas relações são aspectos característicos desta instituição que, neste momento, passa a ter que lidar com uma recente demanda relacionada à ética. No entanto, o diálogo situa-se no centro dos

¹⁶ García-Marzá (2008) compreende o diálogo como elemento imprescindível que ocupa o cerne da ética empresarial. Por este motivo, tenta aplicar os pressupostos da ética discursiva neste âmbito. Embora o objetivo deste trabalho não seja adentrar nas particularidades da ética aplicada, e nem definir uma metodologia para aplicação de procedimentos voltados para este fim, cumpre registrar que García-Marzá, parte da perspectiva de ética aplicada, da qual Adela Cortina também é defensora. Nessa linha, o autor propõe um programa de intervenção ética na empresa com a combinação de três fatores: a) um código ético, com a manifestação explícita dos compromissos adquiridos pela empresa (...); b) realização e auditorias éticas como instrumento de avaliação e análise; c) um comitê de ética para definir um espaço para a razão pública dentro da empresa (GARCÍA-MARZÁ, 2008, p. 143).

pressupostos da ética empresarial.

Diante do exposto, é certo que a credibilidade ou confiabilidade da empresa depende de sua resposta frente às expectativas nela depositada, isto é, de sua responsabilidade que não se esvai no benefício econômico auferido porque também inclui, inexoravelmente, os aspectos éticos, conforme preleciona Pizzi (2006), e, acrescenta-se à esta reflexão, também, os normativos que perpassam todas as relações constituídas pela empresa e dentro da empresa, incluindo às trabalhistas, conforme será aludido na seção subsequente.

3.2. O Compliance trabalhista: diferentes caminhos a partir das perspectivas simbólicas e estratégicas:

Preliminarmente importa delimitar as relações de emprego em meio à multiplicidade de relacionamentos que, de modo dinâmico, se estabelece nas atividades empresariais. A relação de emprego, constitui espécie de relação de trabalho, cujo regramento é estabelecido pela legislação trabalhista, a partir do estabelecimento do vínculo empregatício que se dá entre as figuras do empregado e do empregador que estabelecem um contrato de trabalho.

A definição da relação empregatícia perpassa por alguns elementos caracterizadores que estão previstos no artigo segundo e terceiro¹⁷ da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), quais sejam, (i) a pessoalidade, (ii) a subordinação; (iii) a onerosidade; (iv) não eventualidade e (v) alteridade.

A partir da intersecção dos artigos segundo e terceiro da CLT, a doutrina jurídica conceitua estes elementos de modo que a pessoalidade é definida a partir do caráter vinculante da relação estabelecida com o empregado especificamente contratado para o exercício de uma função, não podendo o empregado se fazer substituir na prestação de serviços. Sobre a subordinação, cumpre destacar a sua relação direta com o poder diretivo que o empregador possui no que diz respeito às definições relacionadas ao horário, forma e modo do exercício das funções.

No que diz respeito à onerosidade, destaca-se o caráter remuneratório da

¹⁷ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

atividade, na qual o empregado dispense a sua força de trabalho em troca de remuneração. Já, em relação à não eventualidade, verifica-se a necessária continuidade do trabalho, nos termos definidos pelo empregador, no exercício de seu poder diretivo. Nesse sentido, o empregado está sujeito ao cumprimento de jornada estabelecida pelo empregador que não possui ampla liberdade, devendo observar os limites legalmente estabelecidos.

Por fim, a alteridade diz respeito ao ônus que o empresário possui em relação à atividade, de modo a ser vedado por lei que repasse ao empregado o risco da atividade, descontando de seu salário eventuais prejuízos que venha a sofrer em decorrência do negócio.

Uma vez estabelecida a relação empregatícia, empregado e empregador estão sujeitos aos parâmetros definidos pela legislação trabalhista que disciplina os direitos de ambas as partes. Se ao empregador é imposto limites no exercício de seu poder diretivo e atribuídas obrigações em relação ao pagamento de salário e verbas trabalhistas e até mesmo previdenciárias, ao empregado, cabe cumprir a sua função com perfeição técnica, visto que o contrato de trabalho é sinalagmático.

Ademais, cumpre registrar que o contrato de trabalho se trata de um negócio jurídico, cuja manifestação de vontade das partes está destinada a produzir seus efeitos (AZEVEDO, 2022). Por este motivo, a doutrina confere ao contrato de trabalho um caráter sinalagmático, pois implica em direitos e obrigações recíprocas, pelas quais ambas as partes se submetem ao ordenamento jurídico brasileiro e até mesmo internacional, no que concerne aos Tratados e Convenções trabalhistas em que o Brasil é signatário.

Neste cenário, o compliance trabalhista, em um país que ocupa o ranking de ações trabalhistas¹⁸, surge como um importante mecanismo de controle interno voltado para eliminar ou, no mínimo, mitigar riscos de futura responsabilização trabalhista, por meio de práticas preventivas que buscam coibir atos ilícitos e salvaguardar os direitos fundamentais dos trabalhadores.

E é com este propósito que no Brasil, o compliance trabalhista surge como desdobramento da Lei Anticorrupção (Lei 12.846/2013). Embora não exista uma legislação que discipline especificamente o compliance trabalhista a lei em destaque, bem como o Decreto nº 11.129/2022 são adaptados no âmbito trabalhista para fins de

¹⁸ Verificar dados expostos na próxima subseção de nº 3.2.1 deste trabalho.

estabelecimento dos programas de integridade, com vistas à consolidação do compliance trabalhista.

Além das normas supra destacadas, há de se mencionar a Lei Geral de Proteção de Dados que, mediante a sua aplicação na esfera empregatícia, tem como finalidade tutelar a privacidade e intimidade dos dados do empregado, bem como do candidato a uma vaga que à empresa fornece dados pessoais na ocasião de sua candidatura, bem como na entrevista (CARLOTO, 2020).

Reiterando a tríade entre empresa, Estado e Sociedade e os movimentos decorrentes desta imbricação, as corporações além de se ocuparem com a adequação à legislação, ainda devem dar conta de se esmerar no cultivo e preservação de uma conduta ética, de modo a consolidar a confiabilidade da empresa frente a uma sociedade:

A prática do compliance trabalhista é recente e o principal escopo é reduzir a judicialização entre empregado e empregador, além de evitar multas e outras indenizações, manter a ética, a integridade, a idoneidade, a transparência da empresa e respeitar os direitos humanos dos trabalhadores. A boa imagem é um dos maiores ativos que a empresa pode ter (CARLOTO, 2020, p. 25).

Para estimular a implementação de programas de compliance trabalhista nas empresas, a Lei 14.133/2021, em seu caráter promocional¹⁹, privilegia a contratação do Poder Público com empresas que tenha programa de integridade (ou compliance), conforme preleciona o artigo 60, IV, além de, admitir a reabilitação do licitante que, dentre outras medidas estabelecidas no art. 163 da própria Lei, implantar ou aperfeiçoar programa de integridade (ou compliance).

Assumir uma cultura de compliance trabalhista, com um programa de integridade bem consolidado nos moldes definidos pela legislação, não implica tão somente em evitar ações trabalhistas individuais e coletivas, multas e sanções administrativas, mas também na internalização de condutas éticas, bem como na tutela de direitos humanos e fundamentais de seus trabalhadores (CARLOTO, 2020, p. 24).

Consubstanciado na legislação, o programa de compliance trabalhista faz uso de ferramentas para a sua bem-sucedida implantação nas empresas, cuja efetividade

¹⁹ A respeito do conceito das normas promocionais, vide nota de nº2.

cobrada pela própria legislação passa a ser almejada. Sobre estas ferramentas, Carloto (2020, p. 21) destaca que:

As principais ferramentas de compliance e que fazem parte do compliance em geral e da legislação pertinente e que também utilizamos no compliance trabalhista junto a outras são o gerenciamento de risco, os códigos de ética e de conduta, incluindo os canais de denúncia, os programas de treinamentos e palestras. Com o advento da Lei Geral de Proteção de Dados, devemos ainda possuir como ferramenta de compliance, o relatório de impacto à proteção de dados pessoais e, como ferramentas específicas do compliance trabalhista temos o regulamento empresarial e a política de advertências.

Se em um passado recente as relações entre empregado e empregador foram restritas a um contrato no qual ao empregado cabia a função de produzir bens ou prestar serviços, mediante salário, hoje, em decorrência das exigências ético normativas impostas pelo Estado e pela Sociedade, as empresas passam a ter interesse em se adequar a esta nova lógica, sob pena de trazer implicações à continuidade dos próprios negócios.

Nesse sentido, no âmbito trabalhista, o cumprimento das obrigações inerentes ao contrato de trabalho não se restringe ao pagamento de verbas trabalhistas, mas estende-se à saúde, higiene, bem-estar e segurança no trabalho em seus aspectos físicos e emocionais, de forma a proporcionar um meio ambiente saudável para o trabalhador e, conseqüentemente à empresa que tem verificado que estar em conformidade implicam em outras vantagens para a além de se evitar a punição da lei (CARLOTO, 2020).

A literatura tem demonstrado que é possível ainda, observar outros reflexos vantajosos para a empresa, como por exemplo, aumento da produtividade, redução de acidentes no trabalho e, como consequência, maior assiduidade no trabalho o fomento de um clima organizacional positivo e benefícios a sua reputação frente a um mercado que tem exigido a observância da lei como um dos pressupostos mínimos para a construção da confiança nas organizações (CARLOTO, 2020).

Martins e Montal (2020, p. 38), compreendem que o compliance foi adaptado ao em ambiente empresarial-laboral com o intuito de reduzir ações trabalhistas e minimizar danos decorrentes de multas impostas às empresas pelo Estado, mediante eventual descumprimento de legislação trabalhista e previdenciária. No entanto,

chamam a atenção para o fato de que os programas de compliance trabalhista, além de beneficiar os empresários, deveriam também voltar a sua atenção aos trabalhadores, haja vista que o contrato de trabalho tem caráter bilateral, impondo tanto aos empregados quanto aos empregadores direitos e obrigações.

Partindo desta perspectiva, Martins e Montal (2020, p.39) identificam uma importante função do compliance no contexto laborativo:

(...) o compliance trabalhista será importante instrumento para a concretização do direito à educação para o trabalho, enquanto direito social fundamental do cidadão trabalhador (art.6º e 205 da Constituição²⁰), impulsionando a adoção de condutas mais éticas nas organizações empresariais com o fortalecimento do espírito de solidariedade humana.

Martins e Montal (2020, p. 42) asseveram que quando a aplicação do compliance é desvirtuada, cria-se uma cultura do compliance em que empregado torna-se ainda mais vulnerável em uma relação que já é, em sua natureza, caracterizada por um desequilíbrio econômico, porque “no fim das contas, o que está em jogo é a proteção dos acionistas e sócios, o mercado concorrencial e, sobretudo, a imagem e a reputação das empresas” e não a proteção do trabalhador que se encontra subordinado ao domínio empregatício.

Muitas vezes, aspectos econômicos possuem primazia quando o assunto é o compliance. Porém, estar em compliance pressupõe a abrangência de boas práticas nas relações intersubjetivas no trabalho, o respeito aos direitos e liberdades individuais, a higiene e saúde física e emocional e uma relação livre de abusos, de modo que a tutela dos direitos dos empregados seja efetivamente abrangida pelos programas de compliance trabalhista.

O compliance trabalhista sob este prisma, torna-se importante meio para coibir práticas abusivas em um capitalismo global e de cunho neoliberal, de modo a harmonizar a intenção lucrativa da empresa com o desenvolvimento social e a inclusão do trabalhador e, conseqüentemente, a promoção do bem comum (MARTINS E MONTAL, 2020).

²⁰ Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. Art. 205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

Assim, Martins e Montal (2020) apontam que apenas na construção de um caráter ético que verdadeiramente impacte os princípios e objetivos de uma organização é que o empregador terá os ganhos que almeja com o compliance trabalhista, quais sejam, a redução de riscos de passivos trabalhistas e penalidades em decorrência do descumprimento da legislação e o empregado também será beneficiado mediante a preservação de sua dignidade no trabalho.

Neste contexto, o compliance trabalhista ganha contornos específicos porque o empregado historicamente foi considerado como mera força produtiva geradora do lucro tão almejado pelas empresas. A título exemplificativo, o resgate da conjuntura da Revolução Industrial, é revelador de uma relação entre operários e burgueses perpassada por comandos abusivos.

Inclusive, foi no cenário da revolução que a partir das consequências devastadoras à columidade física e dignidade da pessoa humana, que a lei passa gradualmente a esboçar alguns limites voltados à tutela de alguns direitos mínimos dos trabalhadores.

Observa-se, no entanto, que este não foi um movimento de iniciativa exclusiva do Estado. A igreja católica, representando parte da sociedade, em meio à oposição da consolidação da burguesia atuou veemente contra os abusos no contexto do trabalho²¹ (GASDA, 2011, p. 18).

Naquele momento histórico é possível verificar que o Estado em seu papel regulador, junto à sociedade, ou pelo menos, parte dela, passa a exercer uma certa pressão sobre a burguesia no que diz respeito às relações de trabalho. Sem valer-se de anacronismos, é possível compreender que a atenção do Estado e da sociedade, neste aspecto, tornou-se permanente e vem ganhando gradualmente maior força.

Atualmente, junto ao Estado que faz uso de mecanismos legais para punir o empresário por uma conduta indesejada ou premiá-lo pelo desejável, o consumidor, figura importantíssima ao empresário, também passa a exercer uma espécie de

²¹ Com a revolução industrial, o trabalho na fábrica e a relação salarial estruturam as relações sociais. A proletarianização é um acontecimento fundamental real na consolidação da sociedade contemporânea. Esse processo converte o trabalhador em uma peça de engrenagem, despojado de potencial criativo e de liberdade. Constitui uma triste página da história ocidental a miséria a que os trabalhadores foram submetidos, explorados até o limite das suas forças no chão da fábrica (GASDA, 2011, p. 27). Neste contexto, o Papa Leão XIII editou a encíclica Rerum Novarum, registrando, entre outros, o seguinte posicionamento “É difícil, efetivamente, precisar com exatidão os direitos e os deveres que devem ao mesmo tempo reger a riqueza e o proletariado, o capital e o trabalho. Por outro lado, o problema não é sem perigos, porque não poucas vezes homens turbulentos e astuciosos procuram desvirtuar lhe o sentido e aproveitam-no para excitar as multidões e fomentar desordens” (LEÃO XIII, 2016, p. 10).

controle quando deixa de adquirir produtos e serviços como forma de boicote à conduta não desejada e dando preferência de consumo à empresa considerada como ética.

Nesse sentido é curioso observar que ainda que as atividades empresariais tenham forte tendência a orientar suas decisões e condutas pela razão instrumental, porque assim como as plantas procuram pelo sol, as empresas buscam o lucro, paradoxalmente, para que seu objetivo principal seja atingido torna-se imprescindível que ocorra uma conscientização a respeito da importância do conhecimento simbólico no trabalho, historicamente refutado pelo próprio capitalismo.

Este conhecimento simbólico é revelador do caráter emancipatório, inclusivo, recíproco e, portanto, dialógico do trabalho. De acordo com essa percepção, acredita-se que este entendimento pode e deve contribuir significativamente para a até então dificultosa transposição da razão meramente instrumental à comunicativa nas relações empregatícias de modo a oportunizar que o compliance alcance os objetivos elencados pela lei e esperados pela sociedade.

Embora este redirecionamento pareça dificultoso e, para alguns, até mesmo utópico, Habermas, por meio da teoria social²², indica caminhos que possibilitam este deslocamento da produção material à simbólica, por meio da razão comunicativa. Por este motivo, o primeiro capítulo deste trabalho se propôs a enfrentar a temática acerca dos aspectos diferenciadores entre trabalho e interação.

²² Sobre a teoria social de Habermas, destaca as considerações de Bannwart Junior (2020, p. 18), que didaticamente explica que “(...) a partir da década de 1970, Habermas concentrou esforços na proposição de “uma ciência social não-positivista para a elaboração de uma teoria social”. A sua preocupação com os problemas da sociedade moderna conduziu a uma reflexão sobre diversos temas relativos: às questões de integração e de legitimidade das ordens sociais, aos aspectos normativos que envolvem a moral e o direito, à unilateralidade dos processos de modernização social e aos paradoxos da modernização cultural, entre outros. A unidade desses temas na construção do pensamento habermasiano pode ser inferida nas abordagens que implicam a formação de constelações teóricas, como a teoria do agir comunicativo, a teoria da racionalidade, a teoria da sociedade e a teoria da modernidade. Sem deixar de lado a inserção de outras constelações teóricas que permeiam, em momentos distintos, o conjunto dos escritos de Habermas – como a teoria do direito e a teoria política em Faticidade e Validade e a própria teoria da evolução social que constitui o objeto de nossa reflexão –, consideramos as quatro teorias acima indicadas como as que constituem o contorno sistemático da Teoria da Ação Comunicativa”.

3.2.1. A razão comunicativa e instrumental: diferentes caminhos orientadores do compliance trabalhista

Seguindo a linha proposta no capítulo inaugural deste trabalho, observa-se que os programas de compliance quando desconsideram a ação simbólica inerente ao trabalho permanecem inócuos frente a exigível adequação ético normativa constante na legislação e esperada pela sociedade

A prevalência da racionalidade instrumental no ambiente de trabalho constitui obstáculos à efetividade dos programas de compliance, visto que para que o compliance seja bem-sucedido naquilo que se propõe a fazer, a racionalidade ético-comunicativa é competente em estabelecer um liame entre o mundo objetivo com a intersubjetividade dos sujeitos envolvidos, por meio de um processo dialético inclusivo com o potencial de superar os principais obstáculos inerentes ao cumprimento da norma.

Desse modo, os programas de compliance podem e devem contribuir para a transposição da racionalidade instrumental à comunicativa. Quando calcados na razão instrumental, os programas de compliance podem cair em descrédito perante a sociedade, visto que suas expectativas estão ligadas ao efetivo impacto da empresa na realidade social e mercadológica, de modo que, não basta instaurar um programa de compliance. Este programa há de contribuir efetivamente para a conformidade normativa de modo a gerar confiabilidade à empresa.

É possível observar que a depender de como os programas de compliance trabalhista forem implementados, diferentes resultados serão alcançados. Se orientados pela razão instrumental, apenas será meio de institucionalizar dentro da empresa a dor e o sofrimento no trabalho. No entanto, se orientados pela razão comunicativa, torna-se viável o cumprimento da norma por meio de uma ação ética que é inerente à razão comunicativa, de modo a abranger o conteúdo legislativo e ético esperado pela sociedade.

Além dos obstáculos à adequação normativa, a racionalidade instrumental constitui considerável empecilho para o fomento do ambiente favorável ao desenvolvimento de um programa de compliance que efetivamente venha a abarcar a sua dimensão ética²³, na qual a confiança trata-se de um conceito consensual e,

²³ Habermas parte de Kant, sobretudo da obra *Metafísica dos Costumes* para estabelecer o conceito de ética, sobretudo no que diz respeito ao seu aspecto universalizável. Para Kant, “a metafísica dos

portanto, universalizável.

Ao dispor da interação nas relações empregatícias, situando-as tão somente no campo do trabalho, a empresa caminha para o sentido oposto ao exigível pela norma, bem como pela sociedade, visto que a dor e o sofrimento no trabalho são constantes em relações estabelecidas sob bases instrumentais.

É certo que a relação entre trabalho e sofrimento não é algo próprio da sociedade contemporânea. Em sua fase pré-legislativa, por exemplo, as relações de trabalho consubstanciavam-se majoritariamente no modelo de escravidão, cuja ruptura inicia de forma lenta e gradativa a partir da idade moderna, em especial com os efeitos colaterais da Revolução Industrial, que passou a demandar por conta da pressão de movimentos sindicais e da igreja, a elaboração de normas para a garantia de direitos básicos dos trabalhadores.

Assim, como contrapeso aos direitos e garantias individuais, inaugura-se um rol de direitos de segunda dimensão, inicialmente por meio de Tratados Internacionais incorporados pelas constituições federais de países adeptos a estes tratados. No entanto, em que pese o desenvolvimento legislativo em prol da regulação das relações perpassadas entre a burguesia e o proletariado nos tempos de Revolução Industrial, verifica-se que a legislação por si só se demonstrou insuficiente em um contexto absorto nas complexidades oriundas da sociedade moderna.

Longe do infortúnio ter sido completamente superado no contexto contemporâneo, a Justiça do Trabalho junto à coordenadoria de estatística que, desde o ano de 1946 publica relatório anual²⁴, apresenta alguns indicadores que apontam para um considerável volume de ações judiciais. Carloto (2020) já havia inclusive diagnosticado que o Brasil lidera o ranking de ações trabalhistas.

De acordo com os dados do ano de 2022, publicados em 2023, a Justiça do Trabalho contava com saldo remanescente de 1.950.765 processos. Ao longo do ano

costumes deve, pois, investigar a ideia e os princípios de uma possível vontade pura e não as ações e condições do querer humano em geral". Esta vontade pura é apriorística e possui a faculdade de determinar a si própria, segundo representações de leis universalmente válidas, partindo assim de um processo intrínseco e monológico. Habermas embora concorde com o caráter universal da ética kantiana, busca superar o caráter individual, estabelecendo bases para uma ética discursiva mediada pela linguagem. Habermas em *Consciência Moral e Agir Comunicativo* (p. 84) afirma que (...) o princípio moral é compreendido de tal maneira que exclui como inválidas as normas que não possam encontrar o assentimento qualificado de todos os concernidos possíveis. O princípio-ponte possibilitador do consenso deve, portanto, assegurar que somente sejam aceitas como válidas as normas que exprimem uma 'vontade universal'.

²⁴ Relatório anual disponível no sítio eletrônico do Tribunal Superior do Trabalho: www.tst.jus.br/documents/

de 2022, foram recebidos 3.161.287 processos, dos quais 2.808.497 constituía casos novos. Entre os temas mais recorrentes nas ações judiciais, a coordenadoria elencou a multa de 40% do FGTS, horas extras, multa do artigo 477 da CLT, aviso prévio e adicional de insalubridade.

Com o intuito de identificar a expressividade deste quantitativo de ações judiciais trabalhistas no ano de 2022, torna-se necessária a comparação destes dados junto ao contingente de empregados no setor privado com carteira de trabalho assinada no término do ano de 2022, que, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) foi estimado em 36,9 milhões de pessoas²⁵.

A partir da intersecção dos dados supra expostos, é possível averiguar que 8,56% das relações empregatícias foram questionadas perante o judiciário no ano de 2022. No entanto, isso não significa que, de fato, estes dados refletem fidedignamente o número de infrações aos contratos de trabalho propriamente dita, visto que o desconhecimento acerca dos direitos, falta de acesso ao advogado e medo de retaliação, são fatores a serem considerados.

Além disso, com o advento da Reforma Trabalhista estabelecida na Lei 13.467/17, a Justiça do Trabalho contou com abrupta redução do número de demandas, haja vista que o empregado deixou de possuir o direito à gratuidade, passando a correr riscos de pagar custas e honorários se viessem a perder a ação judicial. No gráfico que segue, é possível averiguar um pico de ingresso das ações em novembro de 2017 (até o dia 11), seguida de uma abrupta queda do número de ingresso de ações, a partir do vigor da reforma, conforme pode ser verificado no gráfico que segue:

²⁵ Cumpre esclarecer que a CLT rege relações de emprego. Estas relações são mais específicas que a relação de trabalho, que é mais ampla. Uma de suas características definidoras é que esta relação, que interessa ao trabalho, deve ser assinada em carteira de trabalho. Motivo pelo qual buscou-se indicadores junto ao IBGE referentes a empregados com situação de trabalho formal, ou seja, com carteira assinada. Os dados podem ser acessados junto ao sítio eletrônico do IBGE, mais precisamente no link que segue:
https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Mensal/Fasciculos_Indicadores_IBGE/pnadc_202212_Publicacao.pdf

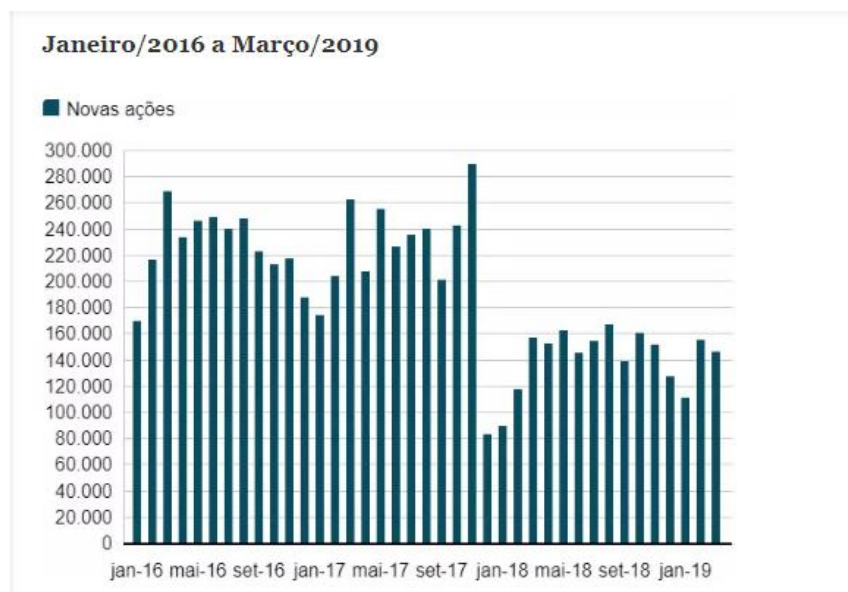


Gráfico 1 – demandas judiciais no período da Reforma Trabalhista.

Nos anos de 2020 e 2021, o então presidente do TST, Ministro Lélío Bentes Corrêa destaca na página 7 do Relatório Geral da Justiça do Trabalho que “(...) foram dois anos consecutivos de redução no quantitativo de recebidos, fato possivelmente explicado pelo período da pandemia de Covid-19, o ano de 2022 (...)”. Em contrapartida, junto ao contexto pandêmico, no ano de 2021, o Supremo Tribunal Federal consolidou entendimento, mediante a Ação Direita de Inconstitucionalidade nº 5766²⁶, de que muitos dos limites à gratuidade da justiça impostos pela Reforma eram eivados de inconstitucionalidade, visto que dificultavam o acesso do empregado à Justiça do Trabalho.

Mediante a ocorrência de diferentes circunstâncias recém vivenciadas pelos

²⁶ EMENTA: CONSTITUCIONAL. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. LEI 13.467/2017. REFORMA TRABALHISTA. REGRAS SOBRE GRATUIDADE DE JUSTIÇA. RESPONSABILIDADE PELO PAGAMENTO DE ÔNUS SUCUMBENCIAIS EM HIPÓTESES ESPECÍFICAS. ALEGAÇÕES DE VIOLAÇÃO AOS PRINCÍPIOS DA ISONOMIA, INAFSTABILIDADE DA JURISDIÇÃO, ACESSO À JUSTIÇA, SOLIDARIEDADE SOCIAL E DIREITO SOCIAL À ASSISTÊNCIA JURÍDICA GRATUITA. ADI 5766 / DF DE CONFORMAÇÃO DO LEGISLADOR. CRITÉRIOS DE RACIONALIZAÇÃO DA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. AÇÃO DIRETA JULGADA PARCIALMENTE PROCEDENTE. 1. É inconstitucional a legislação que presume a perda da condição de hipossuficiência econômica para efeito de aplicação do benefício de gratuidade de justiça, apenas em razão da apuração de créditos em favor do trabalhador em outra relação processual, dispensado o empregador do ônus processual de comprovar eventual modificação na capacidade econômica do beneficiário. 2. A ausência injustificada à audiência de julgamento frustra o exercício da jurisdição e acarreta prejuízos materiais para o órgão judiciário e para a parte reclamada, o que não se coaduna com deveres mínimos de boa-fé, cooperação e lealdade processual, mostrando-se proporcional a restrição do benefício de gratuidade de justiça nessa hipótese. 3. Ação Direta julgada parcialmente procedente. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 5.766 DISTRITO FEDERAL. RELATOR: MIN. ROBERTO BARROSO. Disponível em: portalfstf.jus.

empregados brasileiros, seja em decorrência da pandemia ou ainda da reforma trabalhista e seus respectivos desdobramentos, conclui-se que a análise meramente estatística do quantitativo de demandas na Justiça do Trabalho não parece ser suficientemente capaz de descortinar a realidade nas relações empregatícias brasileiras, sendo de fundamental importância a realização de um cotejo interdisciplinar e conjuntural acerca do tema.

No ano de 2011, a Revista Brasileira de Saúde ocupacional denunciou o crescimento do número de suicídios de empregados dentro dos locais de trabalho²⁷, relacionando (também) os indicadores com as adversidades próprias de um contexto trabalhista perpassado pela flexibilização das normas trabalhistas, desencadeando distúrbios do sono, ansiedade, depressão e ideação suicida:

É bem provável que a maior parte dessas pessoas estivesse acometida de graves desordens psicológicas quando de suas mortes, o que não é suficiente, entretanto, para explicar parte das causas da patologia mental e o porquê de alguns terem elegido o trabalho como cenário para extinguir a vida. Suicídios no ambiente de trabalho não são mero detalhe, pois, como explica Dejours (2008), a pessoa dirige uma mensagem ao matar-se perante os colegas. Mais além, as pistas deixadas pelo falecido, como cartas, atitudes prévias, verbalizações, mudanças de comportamento, mesmo que o ato derradeiro se dê fora das paredes da empresa, são significativos para demonstrar parte das problemáticas subjacentes ao ato, evidenciando o papel de destaque, em certos casos, das condições deletérias do trabalho para o adoecimento físico e mental de trabalhadores (SANTOS e SIQUEIRA, 2011, s/p).

²⁷ Pesquisa realizada por Maciel et al. (2006) concluiu que 4,37% dos bancários estudados (população aproximada de 425.000 trabalhadores, em 2006) apresentavam quadro de ideação suicida, constatando, ainda, alta taxa de indivíduos com problemas de nervosismo, tensão e preocupação (60,72%), transtornos de sono (42,14%), dor crônica de cabeça (37,37%), sensações desagradáveis no estômago (33,4%), dentre outras. Quase 39% dos entrevistados relataram vivências constrangedoras no trabalho relacionadas principalmente com a chefia (excesso de trabalho, autoritarismo e foco exagerado na produção). Xavier (1998) demonstra que, entre 1993 e 1995, 72 bancários brasileiros cometeram suicídio (um a cada 15 dias), número atualizado por Finazzi-Santos (2009): foram oficialmente mais 181 óbitos entre 1996 e 2005 (um a cada 20 dias), com a ressalva de que esse tipo de morte apresenta, de acordo com Schmidtke et al. (1999), elevado índice de subnotificação. Finazzi-Santos (2009) constatou ainda que quase 80% dos bancários suicidas eram homens, 60% possuíam mais de 40 anos de idade e 52% eram casados. Além disso, as duas principais causas de afastamento de bancários para tratamento médico, de 1995 a 2008, tomando como referência o banco do estudo de caso, foram "doenças do tecido musculoesquelético e dos tecidos conectivos" (32%) e "transtornos mentais e comportamentais" (23%). Salientamos que a primeira causa também possui relação direta com a organização do trabalho em vista da elevada incidência de LER/DORT na categoria (ROSSI, 2008)

A partir da percepção dos autores, as condições de trabalho constituem aspectos relevantes para a análise do suicídio no trabalho porque comumente as empresas buscam responsabilizar o próprio empregado pela incapacidade de administrar seus sentimentos e frustrações (SANTOS e SIQUEIRA, 2011, s/p).

A partir da compreensão de que o empregado busca sua autorrealização no trabalho, muitas empresas tem feito uso estratégico deste sentimento de forma a disseminar o “individualismo, competição interna, foco no cliente, autogerenciamento e polivalência” como uma “nova organização do trabalho, na qual a dominação física é substituída por mecanismos de controle psíquicos muito mais eficientes para estimular o empregado a cumprir espontaneamente os imperativos organizacionais” (SANTOS e SIQUEIRA, 2011).

Christophe Dejours e Florence Begue (2010) em sua memorável obra Suicídio e Trabalho, o que fazer? apontam que o suicídio nas indústrias e setor de serviços começou a ocorrer com considerável frequência no mundo ocidental, a partir da década de noventa. Diante da situação, as empresas reproduzem um comportamento de busca de isenção de responsabilidade, mediante o estabelecimento de um discurso no qual é atribuído ao empregado características depressivas ou psicopatológicas próprias do suicida.

Para Dejours e Begue (2010, p. 30), o suicídio no trabalho, geralmente atrela-se a uma situação em que o empregado “cai em desgraça”, passando a ser desqualificado pela chefia mediante o não reconhecimento de seu mérito pessoal, perpassada por críticas, comentários pejorativos, hostilidade, exclusão e até mesmo assédio moral. Nesse contexto nefasto, verifica-se que: “são utilizadas manobras de descrédito, de perda de prestígio e de assédio moral para desestabilizá-lo psicologicamente até que cometam erros importantes que serão utilizados em seguida para forçar uma capitulação”.

Em recente pesquisa publicada em 2021, a psicóloga Maria Luiza Dias ao se dedicar ao tema acerca do luto no trabalho, apresenta uma perspectiva mais ampla, na qual o luto ocorre em meio às mortes que o ser humano passa em vida. O aparente paradoxo se deve ao fato de que a dialética entre a vida ou morte nem sempre é perceptível. No entanto, sob a perspectiva da autora, a experiência de morte é inerente à vida.

A partir da perspectiva de Dias (2021, p. 26), verifica-se que em uma trajetória profissional, basta ser trabalhador para que se viva o luto! Ou seja, “muitas vezes para

se produzir o novo ou outra forma de viver ou sobreviver no mundo do trabalho, é também preciso morrer de algum modo”.

Dias (2021), a título exemplificativo, pontua que o luto nas organizações pode ocorrer por meio da abrupta perda de emprego, mudança de cargo, aposentadoria, reorientação de carreira, mudanças estratégicas na empresa, perda de gestores, colegas, demissões coletivas. Ou seja, são múltiplos os fatores que ameaçam a subjetividade do indivíduo no trabalho.

Estas ameaças, explica Dias (2021, p. 39) “incidem diretamente sobre o funcionamento psíquico porque a sustentação depende dos apoios apresentados pela organização do trabalho. Como efeito, temos a fragilidade dos vínculos, nas relações intersubjetivas, dentro e fora das empresas”.

Neste cenário, as relações estão mais suscetíveis à violência no trabalho por meio da degradação das relações intersubjetivas e ações hostis ao trabalhador. Esta forma de se relacionar, que é instrumental, consubstancia-se em ações desumanizadoras, desestabilizadoras das relações pautadas na solidariedade, reduzindo o outro a um ser invisível e de pouca valia, causando dor e sofrimento (DIAS, 2021).

As reflexões propostas por Dias (2021) no que diz respeito a degradação das relações intersubjetivas no trabalho, coadunam com pesquisa da ISMA-BR (International Stress Management Association no Brasil), na qual verifica-se que a força de trabalho brasileira, além de ser a segunda mais ansiosa e estressada do mundo, está na segunda colocação em casos de depressão. Estudos apontam que, 72% dos brasileiros estão estressados no trabalho, evidenciando um cenário preocupante em relação à saúde mental dos trabalhadores do País.

Maia (2023, p.1) assevera que sobre o esgotamento físico e emocional em função do trabalho “tem se tornado uma situação cada vez mais comum dentro das empresas, podendo desencadear a síndrome de Burnout²⁸, cujo desenvolvimento

²⁸ Síndrome de Burnout, proveniente do inglês “burn” (queima) e “out” (exterior), é utilizada para indicar exaustão física e mental, esgotamento extremo, cronificação de um estado de estresse provocado pelo meio ambiente de trabalho. A síndrome foi assim nomeada pelo psicanalista alemão Herbert J. Freudenberger, na década de 1970, após identificar em si mesmo sintomas da síndrome. Herbert J. Freudenberger usou a expressão em seu artigo Staff Burn-out (1974) sendo assim assinalado, pela maioria dos autores, como o primeiro a usá-la¹. À época, a intenção do psicanalista era advertir a comunidade científica acerca das perturbações funcionais a que estavam sujeitos os profissionais da saúde (MAIA, 2023).

ocorre como uma resposta aos “estressores crônicos presentes nas organizações de trabalho”.

É importante considerar que a violência no trabalho é fomentada pelo quadro da precarização, automação do trabalho e elevação de índices de desemprego, cujo desrespeito ao direito à desconexão do trabalho, exigências descomedidas voltadas à alta produtividade, exigência descomedida de perfeição técnica, assédio moral e outras formas de violência no trabalho tem sido recorrente.

O Comitê Gestor do Programa Trabalho Seguro da Justiça do Trabalho elenca, elencou entre as principais causas de problemas relacionados a saúde mental no trabalho, “a exposição ao assédio moral e sexual, jornadas exaustivas, atividades estressantes, eventos traumáticos, discriminação, perseguição da chefia e metas abusivas”.

No ano de 2023, o TST²⁹ publicou dados preocupantes a respeito do número de ações referentes à assédio moral e sexual no ambiente de trabalho:

A Justiça Trabalhista recebe, em média, 6,4 mil ações relacionadas a assédio moral no trabalho por mês. O cálculo considera o volume de processos iniciados em 2022, quando foram ajuizadas 77,5 mil ações trabalhistas com essa temática em todo o país. No âmbito do 1º e dos 2º graus, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) concentrou a maior demanda, com 23. 673 processos. Em fase recursal, chegaram ao Tribunal Superior do Trabalho 1.993 casos. Já os casos de assédio sexual representaram aproximadamente 4,5 mil processos no ano. Na média, foram 378 ações trabalhistas por mês. Em ambos os casos, o volume de ocorrências em que trabalhadoras e trabalhadores são vítimas pode ser maior, já que muitas pessoas têm receio ou não sabem como denunciar as práticas abusivas que sofrem no ambiente de trabalho.

Diante deste contexto que perpassa por múltiplas abusividades no trabalho, Maia (2023, p.11) aponta que caberia à empresa repensar as suas relações empregatícias. De acordo com a autora:

²⁹ Portal de notícias do TST

Seria preciso restaurar a infraestrutura do trabalho, reestruturando a relação que as empresas têm com seus funcionários. Adotar novas medidas internas de conduta, como flexibilização da jornada, cobrança de metas mais realistas, em conformidade com realidade econômica do país, já seria um bom início. Os empregadores têm um papel importante de serem meio para compatibilizar o binômio trabalho-saúde. O futuro deles também poderá ser precário se seus colaboradores não forem observados e tratados com zelo e cuidado. Melhorar e ressignificar essa estrutura de trabalho, devolver direitos trabalhistas, melhorar salários, é preciso. Por meio de fenômenos sociais como “A Grande Renúncia” o mundo começa a revelar que o principal problema já não é a falta de postos de trabalho, mas postos de trabalho dignos, com salário dignos, em que os trabalhadores não sejam explorados até o esgotamento físico e mental.

Frente aos abusos recorrentes nas relações empregatícias, torna-se de fundamental importância buscar o incremento, bem como a efetividade do programa de compliance trabalhista. Ou seja, não basta implementar é necessário que os programas contribuam efetivamente para o comprometimento da alta direção da pessoa jurídica, incluídos os conselhos, evidenciado pelo apoio visível e inequívoco ao programa, estabelecimento de padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade, aplicáveis a todos os empregados e administradores, independentemente do cargo ou da função exercida; implementação de canais de ouvidoria mediante o tratamento cuidadoso e sério das informações, monitoramento contínuo do programa de integridade visando ao seu aperfeiçoamento na prevenção e combate ao atos ilícitos, conforme preleciona o artigo 57 do Decreto nº 11.129/2022.

Para melhor exemplificar a necessária acuidade com aspectos qualitativos do compliance, vale lembrar do recente envolvimento das vinícolas Aurora, Garibaldi e Salton com o trabalho análogo à escravidão ocorrido em Bento Gonçalves, na região sul do Brasil³⁰

³⁰ Em 22 de fevereiro, uma ação conjunta entre a Polícia Rodoviária Federal (PRF), Polícia Federal (PF) e Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) resgatou 207 trabalhadores que enfrentavam condições de trabalho degradantes em Bento Gonçalves, na Serra Gaúcha. O resgate ocorreu depois que três trabalhadores que fugiram do local contactaram a PRF, em Caxias do Sul (RS), e fizeram a denúncia. Atraídos pela promessa de salário de R\$ 3 mil, os trabalhadores relataram enfrentar atrasos nos pagamentos dos salários, violência física, longas jornadas e oferta de alimentos estragados. Eles relataram ainda que, desde que chegaram, no início do mês, eram coagidos a permanecer no alojamento, sob pena de pagar multa por quebra do contrato de trabalho. A PF prendeu um empresário baiano responsável pela empresa, que foi encaminhado para o presídio de Bento Gonçalves. Em notas, as vinícolas envolvidas disseram que desconheciam as irregularidades praticadas contra os trabalhadores recrutados pela empresa prestadora de serviços terceirizados. O Ministério Público do Trabalho (MPT) informou na noite de ontem (9) ter assinado um termo de ajuste de conduta (TAC) com as vinícolas Aurora, Garibaldi e Salton, envolvidas no flagrante de trabalho análogo à escravidão

Na ocasião em que foi deflagrada a situação em que 200 funcionários de uma empresa que prestava serviços terceirizados na condição análoga à escravidão, a vinícola Aurora ostentava a certificação “Great Place to Work”³¹, que traduzindo, significa “ótimo lugar para trabalhar”. Já a Salton, outra envolvida no caso, era signatária do Pacto Global da ONU, documento que defende “trabalho digno para todos”, cujo compromisso entre os signatários implica em “tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna” (ALESSI, Gil, 2003).

Em entrevista ao jornal “Pioneiro Geral”, Rene Tonello, porta voz e presidente da cooperativa, desde outubro de 2020, em entrevista concedida por email, à repórter Babiana Mugnol, informou que:

Logo que tomamos conhecimento dos fatos, rompemos qualquer vínculo com a empresa Fênix e passamos a trabalhar no restabelecimento dos direitos dos trabalhadores. Dois dias depois, assinamos um primeiro compromisso com o Ministério Público do Trabalho para garantir o pagamento de direitos, incluindo as verbas rescisórias. E, posteriormente, assinamos um novo TAC, que define os parâmetros de atuação de toda a cadeia produtiva. Paralelamente, demos início a um plano prioritário e emergencial que vai revisar e reforçar os mecanismos de compliance e integridade da empresa em relação à contratação de terceiros, além de voltarmos nossos olhos

ocorrido em Bento Gonçalves (RS), em 22 de fevereiro. Pelo acordo, as vinícolas se comprometeram a pagar R\$ 7 milhões em indenizações, R\$ 5 milhões por danos morais coletivos e R\$ 2 milhões por danos individuais, a ser dividido entre os resgatados. O prazo de pagamento é de 15 dias a partir do fornecimento da listagem dos beneficiados. “Os valores do dano moral coletivo serão revertidos para entidades, fundos ou projetos visando a recomposição do dano”, disse o MPT. Conforme as investigações, as três vinícolas envolvidas no caso contrataram mão de obra terceirizada fornecida pela empresa Fênix Serviços Administrativo, que teria então mantido os trabalhadores, a maioria de origem baiana, em condições degradantes. Pelos termos do TAC, as vinícolas gaúchas se comprometeram com as seguintes obrigações: - zelar pela obediência de princípios éticos ao contratar trabalhadores diretamente ou de forma terceirizada; - abster-se de participar ou praticar aliciamento, de manter ou admitir trabalhadores por meios contrários à legislação do trabalho, de utilizar os serviços de empresas de recrutamento inidôneas; - garantir e fiscalizar áreas de alojamentos, vivência e fornecimento de alimentação; - somente contratar serviços de terceirização com empresas com capacidade econômica compatível com a execução do serviço contratado; - fiscalizar as medidas de proteção à saúde e à segurança do trabalho adotadas pelas terceirizadas e também exigir e fiscalizar o registro regular em carteira de todos os trabalhadores contratados para prestação de serviços, bem como os pagamentos de salários e verbas rescisórias; e - promover, entre outras empresas do setor vinícola e entre associados de suas cooperativas, estratégias de conscientização e orientação, contemplando seminários sobre boas práticas e cumprimento de legislação sobre direitos trabalhistas e direitos humanos, inclusive abordando temas de segurança, saúde e medicina do trabalho e trabalho em condições análogas à de escravo. O descumprimento de cada uma das cláusulas fica sujeito a multa de R\$ 300 mil por violação. Notícia disponível em: agenciabrasil.ebc.com.br. Acesso jan, 2024.

³¹ Conhecida pela sigla GPTW e presente em mais de 90 países, a empresa Great Place to Work é vista no mercado como uma espécie de guia para quem quer entrar no mundo corporativo ou trocar de emprego para alavancar a carreira. Assim como a Aurora, empresas certificadas usam seu selo para recrutamento, propaganda institucional e anúncios publicitários (ALESSI, Gil, 2003).

para um novo programa de ESG (do inglês Environmental, Social and Corporate Governance que significa ambiental, social e governança), com foco em sustentabilidade e responsabilidade social. Assumimos um compromisso com a sociedade brasileira e ele será cumprido e informado passo a passo.

Em resposta aos questionamentos sobre como a vinícola avalia a própria postura em relação a todo o ocorrido, responde que:

(...) Revisar e fortalecer os mecanismos de fiscalização e controle, as normas e processos internos e redimensionar o real valor do trabalho e a relação das pessoas com ele. O respeito ao próximo e o trabalho digno e colaborativo, que nos tornaram a maior cooperativa vitivinícola do Brasil, certamente nos levarão a um patamar ainda mais sustentável nestes próximos anos.

Verifica-se que Renê Tonello aponta para a necessidade de “revisar e reforçar os mecanismos de compliance e integridade da empresa em relação à contratação de terceiros (...)”, demonstrando falha no programa instituído na cooperativa.

O caso das vinícolas, assim como de muitas empresas brasileiras que contam com programas de compliance ineficazes são reveladores de uma contradição pode colocar o próprio compliance em descrédito.

Para Maia (2023), a reestruturação da relação empregatícia, de forma a conciliar saúde e trabalho, perpassa por ações essenciais que devem partir da empresa. No entanto, verifica-se que, junto às empresas, a sociedade e o Estado cumprem papel essencial ao passo que exigem uma efetiva adequação ético-normativa por parte das instituições empresariais.

Sumariamente, é possível afirmar que na atual conjuntura, os comandos oriundos das relações de produção pautados no processo econômico e na valorização do capital, decorrentes da razão instrumental não dão conta de atender as novas demandas impostas às empresas.

Repensar e reestruturar o compliance trabalhista requer a abertura de caminhos emancipadores voltados à promoção de um processo crítico, dialógico e inclusivo, no qual a racionalidade estratégica não possui relevância, frente a um processo que insere a racionalidade comunicativa no centro de sua ação.

Embora esta necessária reestruturação racional do compliance trabalhista seja desafiadora, acredita-se que o conteúdo educacional que lhe é próprio, apresenta

caminhos promissores para conduzi-lo a uma ação ético- comunicativa. Nesta linha, o próximo e derradeiro capítulo desta pesquisa se dedicará a responder à pergunta central que o conduz, qual seja: de que modo a ação comunicativa proposta por Habermas poderia contribuir para o compliance cumpra efetivamente os seus objetivos?

4. O CONTEÚDO EDUCACIONAL DIALÓGICO COMO MEIO DE REESTRUTURAÇÃO RACIONAL DO COMPLIANCE TRABALHISTA

Partindo próprias diretrizes legislativas dispostas no Decreto nº 11.129/2022, é possível identificar a existência de meios possibilitadores da reestruturação racional do compliance capaz de conferir direcionamento a uma ação ético comunicativa, dentre eles, a educação. Assim, por meio dos cursos de capacitação, os empregados são orientados acerca do programa de integridade e recebem orientação profissional a respeito de suas respectivas áreas de atuação.

Embora a educação seja diretamente associada com os ensinamentos adquiridos nas escolas ou universidades, cumpre salientar que a educação não ocorre tão somente dentro da escola, ou da igreja ou no âmbito familiar: o seu alcance é o mais extensivo e menos restritivo possível, seja ela formal ou não. Não há uma única forma, um único modelo, nem mesmo um único conceito e, a escola, não é a sua única detentora, nem o professor o seu guardião, ainda que a prática escolar educativa, como um processo formal e intencional tenha profunda relevância na formação humana.

Nesse sentido, Brandão (1991, p.7) salienta que:

“[...] ninguém escapa da educação. Em casa, na rua, na igreja, de um modo ou de muitos, todos nós envolvemos pedaços da vida com ela: para aprender, para ensinar, para aprender-e-ensinar. Para saber, para ser ou para conviver, todos os dias misturamos a vida com a educação. [...]. Ou seja, não há uma forma única nem um único modelo de educação; a escola não é o único lugar em que ela acontece e talvez nem seja o melhor; o ensino escolar não é a única prática, e o professor profissional não é seu único praticante”.

Nas palavras do professor Libâneo (1994), a educação é um “fenômeno plurifacetado”. Para melhor exemplificar o afirmado, ao ler atentamente um cartaz fixado em um posto de saúde a respeito das medidas preventivas contra a dengue, o indivíduo recebe uma informação suficientemente capaz de educá-lo acerca daquele assunto. Ao observar o comportamento de seus pais, a criança é educada em relação às condutas que deve ou não adquirir para o convívio social. Nesse sentido, assim como a escola, a igreja, a comunidade, a família, a empresa também possui o potencial de educar o indivíduo.

A educação corporativa constitui um braço importante para a implementação

dos programas de integridade. No entanto, vale alertar que assim como o compliance pode ser desvirtuado, conforme tratado no capítulo anterior, a educação também poderá sofrer este mesmo processo se orientada pela razão instrumental, pois é certo que a educação voltada para a promoção de um compliance comunicativo também há de ser comunicativa.

Seguindo esta linha, o presente capítulo, buscará demonstrar que educação, a partir da perspectiva da práxis comunicativa, é emancipadora porque possui subsídios para promover um processo reconstrutivo e crítico, de modo a restabelecer a unidade dialética entre teoria e prática, bem como o sentido ético e político do processo educacional, possibilitando que as diversas modalidades de conhecimentos e os valores dos grupos sociais sejam reacoplados ao mundo da vida e legitimados pela participação de todos.

Assim, este trabalho preliminarmente tratará acerca da imprescindibilidade da educação nos programas de integridade, em suas dimensões simbólica e instrumental. Na sequência, a educação comunicativa será destacada como uma possível via capaz de contribuir significativamente para uma mudança de paradigma das relações intersubjetivas no contexto do trabalho, de modo a promover a racionalidade ético-comunicativa em um ambiente essencialmente estratégico.

4. 1 A educação para o compliance trabalhista nas dimensões simbólica e instrumental

O artigo 205 da Constituição Federal que preleciona que “a educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho”.

Observa-se que no texto constitucional, a educação recebe tríplice função: (i) o pleno desenvolvimento da pessoa, (ii) o preparo para o exercício da cidadania e (iii) a qualificação do indivíduo para o trabalho. Conforme será exposto mais adiante, acredita-se que estas funções se correlacionam de modo a uma promover a concretização de outra.

Preliminarmente, partindo da função educativa voltada para a qualificação para o trabalho, cumpre tecer algumas reflexões a respeito da abrangência desta desafiadora função que o legislador constituinte atribuí à educação.

Não é incomum que os debates acerca da qualificação do indivíduo para o trabalho recebam com certa frequência uma conotação meramente técnica. No entanto, assim como o pleno desenvolvimento e o preparo para o exercício da cidadania³², a qualificação do indivíduo para o trabalho, requer uma interpretação mais abrangente e capaz de transcender a austeridade e instrumentalidade do tecnicismo.

Esta conotação tecnicista é tão preponderante que o próprio Ministério do Trabalho e Emprego estabelece políticas públicas voltadas para a qualificação profissional de modo a enfatizar tão somente este viés, conforme publicado em sítio eletrônico oficial:

A política pública de qualificação desenvolvida no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego visa a promover gradativamente a universalização do direito dos trabalhadores à qualificação. O objetivo é contribuir para o aumento da probabilidade de obtenção de emprego e trabalho decente e da participação em processos de geração de oportunidade de trabalho e renda, inclusão social, redução da pobreza, combate à discriminação e diminuição da vulnerabilidade das populações. A Qualificação Profissional ou Formação Inicial e Continuada, aliada à qualificação social do trabalhador brasileiro, é fator indispensável para o acesso e permanência no mundo do trabalho. Adquirir conhecimentos e competências é imprescindível para a superação dos desafios a serem enfrentados no mundo do trabalho. Ciente dessas necessidades dos trabalhadores, o Ministério do Trabalho e Emprego está reestruturando a política pública de qualificação, no âmbito do Plano Nacional de Qualificação, de modo a ampliar a qualidade dos cursos oferecidos e conseqüentemente a efetividade das ações de Qualificação Social e Profissional. Pretende-se ainda universalizar o acesso dos trabalhadores aos cursos, utilizando-se metodologias e ferramentas de tecnologia voltadas à implantação da Qualificação à Distância (QaD), um projeto inovador que beneficiará milhões de trabalhadores em todo o Brasil. O Ministério do Trabalho e Emprego tem também trabalhado em parceria com o Ministério da Educação no âmbito do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec), no sentido de alinhar os cursos ofertados às necessidades do mundo do trabalho, bem como no encaminhamento de trabalhadores para os cursos desse programa, por meio das agências do Sistema Nacional de

³² Acredito que a marca da cidadania não se faz à fogo, mas com ações que compreendem valores como, respeito, liberdade, solidariedade e igualdade inscritos por uma maneira de ser e agir que eleva o outro a condição equitativa de ser humano. Assim, acima do compromisso político que a escola possui no tocante à formação de cidadãos, existe o compromisso ético de tratar o outro como um ser igual em dignidade, independentemente de diferenças intelectuais, etárias, sociais, étnicas e assim por diante. Porque antes de sermos cultos, maiores de idade, negros ou amarelos e até mesmo cidadãos, somos igualmente seres humanos. É certo que, diante da lógica do “sucesso a qualquer preço” vigente nos mais variados âmbitos da sociedade, inclusive na escola, tratar o outro como um ser igual é sinônimo de “nadar contra a maré”, mas, para salvar as nossas vidas, muitas vezes conseguimos vencer as correntezas que nos afligem porque nos demos conta dessa necessidade. KRAWCZUN (2014, p.319).

Emprego (SINE).

A tendência a indicar soluções técnicas quando o assunto é a qualificação para o trabalho pode ser explicada a partir do ponto de vista da preponderância da razão instrumental como caracterizadora do conhecimento. Sobre o tema, Habermas (2022b) diagnostica que a racionalidade econômica e administrativa (que é instrumental), própria do modelo capitalista, deforma as estruturas simbólicas do mundo da vida, sujeitando-as aos imperativos dinheiro e poder.

Assim, a razão instrumental passa a imperar inclusive na definição do que vem a ser um conhecimento considerado como válido. Em Teoria da Ação Comunicativa II, Habermas (2022, p. 420) trata especificamente do “desacoplamento do mundo da vida” e sua tecnificação, diagnosticando que “(...) as estruturas simbólicas do mundo da vida são deformadas, isto é reificadas sob o imperativo dos subsistemas diferenciados e independentizados pelo dinheiro e poder”. Assim, Habermas conclui que a grande patologia da modernidade reside na:

(...) invasão das formas da racionalidade econômica e administrativa em esferas de ação que se opõem a mudança para os meios dinheiro e poder, porque eles são especializados em tradição cultural, integração cultural e educação e permanecem direcionados ao entendimento como mecanismo de coordenação das ações.

Vale destacar que o diagnóstico de Habermas acerca do controle da razão instrumental sobre o espaço social, as forças produtivas e à natureza parte da identificação do “colapso da interação subsumida da categoria trabalho”³³. Por este motivo, Habermas desvincula trabalho de interação, realocando cada categoria em seu lugar, conforme abordado no capítulo inaugural desta pesquisa.

Inexoravelmente a discussão conceitual acerca da qualificação do indivíduo para o trabalho perpassa tanto pela ação estratégica, como pela comunicativa. A perspectiva estratégica da educação parte dos ditames econômicos e administrativos e, por este motivo, assume um viés técnico.

Ignorar esta dimensão educativa, seria um contrassenso porque o mercado de trabalho requer pessoas tecnicamente qualificadas. No entanto, atribuir à educação para o trabalho tão somente este viés instrumental a colocaria em um patamar muito

³³ Habermas realiza este diagnóstico, partindo das reflexões de Adorno, Horkheimer e Weber.

pobre e a reduziria a um instrumento voltado para a aniquilação da subjetividade.

Para melhor compreensão a respeito das diferentes dimensões da educação voltada para a qualificação para o trabalho, destaca-se um relevante estudo publicado pelo Instituto de Pesquisa de Econômica Aplicada (IPEA) em artigo, cujo título atribuído é “O Brasil sabe educar para o Trabalho.

No referido artigo Santos (2014) pontua que o Brasil sofre com a falta de mão de obra qualificada, correlacionando esta questão com problemas de base educacional ou por ofertas tardias de cursos profissionalizantes. Também aponta que o mercado de trabalho tem exigido novas competências e habilidades ocupacionais:

O Brasil, no entanto, depende de novas competências para conseguir dar conta das mudanças no mercado de trabalho. O técnico do Ipea Aguinaldo Maciente revela, no artigo Competências e habilidades ocupacionais no Brasil, que, em decorrência do grande peso que a administração pública, a construção civil e o ensino têm na formação do mercado de trabalho brasileiro, há demanda por maiores habilidades secretariais, habilidades físicas e motoras e para a gestão de conflitos. O Brasil também tem uma demanda grande por trabalhadores com conhecimento matemático, com habilidade em transportes e com boa capacidade de trabalho em equipe (SANTOS, 2014, s/p).

Embora existam altas demandas por contratações na área de tecnologia, Santos (2014), com base nos dados do Sistema de Avaliação da Educação Básica (Saeb), um dos principais índices de medição da capacidade cognitiva dos alunos brasileiros, apontou que “os alunos egressos do ensino fundamental ou ensino médio não têm proficiência para lidar com problemas matemáticos sugeridos por cursos da área de tecnologia. (SANTOS, 2014, S/P).

Santos (2014) indica que falta de preparo para o trabalho é oriunda de questões estruturais que requerem um ajuste técnico na educação de base. A reflexão proposta na pesquisa acima assinalada é reveladora de um abismo existente entre a formação proveniente da educação escolar brasileira com os anseios de um mercado cada vez mais exigente e competitivo.

Quando o assunto é qualificação para o trabalho, há uma remessa automática da discussão para o campo da educação escolar e da qualificação técnica. De fato, esta é uma realidade que assola a educação brasileira que, de acordo com os dados apresentados, encontra-se desconectada com as exigências do mercado atual. Sob este enfoque, os debates acerca da necessária mudança estrutural na educação

brasileira são extremamente amplos³⁴.

Nesse sentido, é importante pontuar que a reflexão proposta nesta seção não caminha no sentido de rechaçar a importância da qualificação técnica para o trabalho, mas de ressaltar a importância de que a educação também forme indivíduos éticos e, portanto, reflexivos.

Se trabalho compreende as perspectivas instrumental e simbólica conforme constatado por Habermas, a educação que tem como objetivo preparar o indivíduo para o trabalho não está restrita à educação formal e nem ao viés meramente técnico. Ademais, ela não será tão somente prévia ao ingresso no mercado de trabalho, mas deverá ser contínua.

Outrossim, não à toa que o legislador atribuiu no artigo 205 da Constituição Federal à educação os objetivos de contribuir para o “(...) pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho”. Tais objetivos estão intrinsecamente relacionados, visto que estar qualificado para o trabalho, requer pleno desenvolvimento e preparo para o exercício da cidadania e vice-versa³⁵.

Além do disposto no artigo 205 da Constituição Federal, a educação para o trabalho é um direito social fundamental prescrito no art. 6º da Constituição³⁶, constituindo assim, um direito público subjetivo do cidadão trabalhador o que o torna

³⁴ Em números, a média obtida por alunos do 9º ano do ensino fundamental do Saeb, em 2011, era de 253 pontos em matemática e o nível adequado exigido para alunos desta fase é de 300 pontos nessa disciplina. No caso dos estudantes do ensino médio, o nível de proficiência recomendado em matemática era de 350 pontos. O nível obtido por eles, em 2011, foi de 275 pontos. Na prática, o nível inferior ao recomendado acarreta problemas de ordem lógica aos alunos: eles têm conhecimentos em matemática, mas não conseguem interpretar ou resolver problemas matemáticos de nível mais complexo. problema indica que as instituições que oferecem cursos técnicos também teriam de apresentar aulas de reforço justamente para os alunos conseguirem acompanhar ou aproveitar melhor os cursos oferecidos. “Esses resultados não só impactam fortemente a aprendizagem dos alunos no âmbito da educação básica como seu prosseguimento nos estudos, seja na formação técnica profissional – de forma concomitante ou subsequente –, em curso superior de tecnologia, ou em um bacharelado. Isto é particularmente preocupante no momento histórico em que vivemos, no qual o conhecimento é cada vez mais o principal elemento que garante as vantagens competitivas de um país”, afirma Denise Rocha no estudo (SANTOS, 104, s/p).

³⁵ Superando a compreensão reducionista acerca da cidadania, Adela Cortina compreende a abrangência de diversas dimensões, cuja educação requer uma práxis pautada em valores. Assim, educar o cidadão, conforme aponta Adela Cortina (2005, p. 173) pressupõe o conhecimento de um conjunto de direitos e deveres, mas também o elemento de identificação, no qual o indivíduo se reconhece como membro da sociedade. A educação para a cidadania requer o cultivo das faculdades (intelectuais e sencientes) necessárias para apreciar os valores inerentes à cidadania.

³⁶ Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

exigível do Estado, seja atuando sozinho mediante políticas públicas, seja atuando em colaboração ou parceria com a sociedade, conforme preleciona o art. 205 da Constituição.

Ademais, a “Constituição reconheceu a essencialidade do trabalho como instrumento de afirmação da dignidade do trabalhador, seja no âmbito de sua individualidade como ser humano, seja em seu contexto familiar e social”. Nesse sentido, cumpre observar que a valorização do trabalho se encontra enfatizada tanto no art. 1º, incisos III e IV da Constituição, integrando os princípios fundamentais da República Federativa do Brasil, quanto no Título II – Dos Direitos e Garantias Fundamentais, pois o trabalho é compreendido como um “bem jurídico necessário para a existência digna dos trabalhadores” (MARTINS E MONTAL, 2020, P.46).

Sobre a indissociabilidade das funções constitucionalmente atribuídas à educação, e, em especial no tocante à qualificação para o trabalho, Junqueira (2016, p. 41), tece as seguintes considerações:

[...] a educação é importante porque faz com que o indivíduo se diferencie diante da sociedade, possa exercer o seu papel de protagonista no processo político e constitua-se como cidadão, reconhecendo-se como detentor de direitos. Por outro lado, é interesse do Estado que os indivíduos se eduquem para que, em conjunto, constituam a massa necessária à contribuição que leva ao desenvolvimento. A educação pode ser considerada um processo em que os indivíduos desenvolvem as suas potencialidades que ainda não chegaram à perfeição, mas também se constitui em práticas coletivas interativas. [...] Responsável pela formação da consciência, a educação, materializada por meio do saber que se transmite a um indivíduo ou a um grupo, deve servir a todos, de modo que o que se pensa do mundo e se qualifica para o trabalho passa a constituir propriedade de toda a comunidade. Nessa seara, não se nega a importância da educação como elemento construtor da cidadania, mas, da análise de seu conteúdo e de suas finalidades na construção jurídica do Estado brasileiro, é preciso que ela seja encarada também como elemento capaz de encaminhar a sociedade para o desenvolvimento nacional, sobretudo do ponto de vista econômico.

Junqueira (2016) reitera a importância da educação para a formação da cidadania, para a qualificação para o trabalho, formação do indivíduo, mas também ao desenvolvimento econômico nacional. Nessa linha, verifica-se que à educação cabe tanto a formação técnica quanto na “formação da consciência”.

Martins e Montal (2020, p.49) destacam o caráter abrangente da educação para o trabalho como direito fundamental do cidadão. Assim, é imprescindível que

esta educação busque amparo no reconhecimento da dignidade, nas garantias de liberdade, igualdade e solidariedade, cidadania e justiça para a “formação da consciência”.

A cooperação entre o Estado e o setor privado na concretização da educação para o trabalho é imprescindível, inclusive à formação humanística e ética do ser humano. Desse modo, “(...) a educação para o trabalho não pode ser instrumento para a efetivação apenas dos interesses do capital, pois precisa, necessariamente, contribuir para o pleno desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania nos contornos delimitados pela Constituição” (MARTINS E MONTAL, 2020, p.50).

No entanto, conforme preleciona Silva (2014):

(...) ainda nos deparamos com um sistema educacional que capacita o aluno para competir na busca de uma colocação no mundo do trabalho. O sistema de ensino se tornou um mero adestrador para satisfazer as necessidades do capitalismo, a preocupação não é, formar para a emancipação humana, mas para satisfazer as necessidades imposta pelo capital.

Quando o assunto é educação para o trabalho, é imperiosa a atuação das empresas na efetivação desse direito fundamental em colaboração com o Estado (art. 205 da Constituição) em consonância com a ética da responsabilidade (MARTINS E MONTAL, 2020, P.40).

Cláudio Starec³⁷ (2012, p. 19), aponta a imprescindibilidade da educação na sociedade da informação, bem como o caráter de complementariedade da educação corporativa, junto à educação escolar e universitária que, segundo o autor, sozinha não dá conta de ocupar a vanguarda das discussões pertinentes à relação de trabalho e os conhecimentos necessários para que o indivíduo esteja efetivamente preparado para o exercício de sua função como parte integrante da empresa.

O ponto essencial é que os novos tempos exigem uma nova relação entre trabalho e conhecimento. Na prática, (...) “as empresas estão deixando de ser o local onde se faz, para se tornarem, cada vez mais, o local onde se pensa”. Neste contexto,

³⁷ Cláudio Starec é reconhecido principalmente na área de Gestão de Pessoas, com um enfoque especial em educação corporativa e desenvolvimento de líderes dentro das organizações. Em sua obra Educação Corporativa em xeque, trata a respeito da educação corporativa como um importante meio para a formação profissional.

Starec (2012, p. 21) destaca a importância da educação corporativa, indicando que em meados do ano de 2012, quinhentas organizações brasileiras desenvolveram um sistema educacional pautado em universidades corporativas³⁸.

A justificativa pelo incremento das universidades corporativas, segundo Starec (2012, p. 21) reside na percepção das lideranças empresariais de que o maior desafio para a construção de uma empresa consolidada no mercado, depende do capital humano qualificado profissionalmente para o enfrentamento da competitividade que tem se tornado cada vez mais agressiva. Desse modo, a educação corporativa tem ocupado considerável destaque nas agendas de grandes corporações que buscam desenvolver talentos para alcançar seus objetivos e as suas estratégias empresariais.

Desse modo, a educação corporativa é prática que deve se estender a todos os empregados de uma organização, sem restrições hierárquicas (...)” do presidente ao office boy”. Para o autor, a educação corporativa é imprescindível para a saúde e manutenção das empresas em um mercado altamente competitivo, devendo ser implementada continuamente por meio de programas de treinamento, capacitação e desenvolvimento profissional, concluindo que “(...) a educação corporativa é um processo que tem começo e meio, mas não tem fim, pois a aprendizagem informal, que ocorre no dia a dia, é conceito mais abrangente (STAREC, 2012, p. 62).

Starec (2012, p. 62) chama a atenção para o fato de que as organizações devem investir em programas de educação que não apenas aumentem a eficiência e a produtividade, mas também fortaleçam o compromisso com a ética empresarial. Isso inclui a promoção de comportamentos éticos, transparência nas relações organizacionais, respeito aos direitos humanos e responsabilidade social, ressaltando que “a educação não deve ser apenas instrumento para a transmissão de informações, na perspectiva de construção de algum conhecimento. O desafio que se apresenta é a formação de indivíduos capazes de pensar, analisar e transformar”.

Ao contextualizar a discussão na realidade brasileira, é importante destacar que a educação voltada para a formação humana, como meio de promoção da liberdade e autonomia do indivíduo é tema abordado por grandes educadores brasileiros, como Paulo Freire e Leonardo Boff. Para os autores, a educação que

³⁸ As universidades corporativas não são reconhecidas pelo Ministério da Educação no Brasil como instituição de ensino superior ou profissionalizante. Esse novo modelo ganha força nas organizações brasileiras e estrangeiras, em especial, nos Estados Unidos.

apenas transmite conhecimento e confere habilidades técnicas, deixa de cumprir plenamente as suas múltiplas funções.

Leonardo Boff (1999) em sua obra *Ética e Educação*, chama a atenção para o fato de que, muitas vezes, a educação está mais preocupada com o aumento da eficiência e da produtividade dentro das organizações do que com o desenvolvimento humano integral. Ele sugere que a ênfase excessiva na formação de habilidades técnicas e no desempenho econômico pode negligenciar valores éticos, humanos e ambientais essenciais para uma sociedade mais justa e sustentável.

Além disso, Boff (1999) ressalta que a instrumentalização da educação é algo pernicioso, visto que o conhecimento e as habilidades são frequentemente vistos como ferramentas para maximizar lucros e competitividade, em detrimento de uma visão mais ampla de educação como um meio de promover o bem-estar humano e social. Nesse sentido, à educação corporativa cabe também a promoção da ética e em um mundo empresarial frequentemente dominado por interesses econômicos e de mercado.

Paulo Freire (2019) em *Pedagogia da autonomia* ressalta a pluralidade da educação, destacando a sua importância não apenas no que diz respeito à transmissão de conhecimentos, mas também para a formação integral dos indivíduos e para a construção de uma sociedade mais justa e democrática. Assim, para que o processo educativo seja realizado em sua integralidade, deverá promover não apenas o desenvolvimento de habilidades técnicas e cognitivas, mas também a formação de sujeitos críticos, autônomos e comprometidos com a transformação social.

Contraposta à pedagogia da autonomia, Freire aponta como opressora a educação que domina e submete o indivíduo e promove a sua desumanização, ao passo que impede o desenvolvimento de uma consciência crítica e de uma prática educativa emancipadora e promotora da reflexão crítica e transformadora da própria realidade em que este indivíduo está inserido. Para o autor, "ensinar não é transferir

conhecimento, mas criar as possibilidades para a sua própria produção ou a sua construção."(FREIRE, 2019, P. 25)³⁹.

Os educadores brasileiros em destaque identificam na educação a possibilidade de promover a mudança de uma realidade, atribuindo um caráter emancipador. No entanto, para isso, a educação há de transcender o desenvolvimento de habilidades técnicas e cognitivas a serviço do capital, de modo a compreender um campo ético voltado à formação de sujeitos críticos, autônomos e comprometidos com a transformação social.

Neste momento, vale contextualizar a educação corporativa com as perspectivas do trabalho a partir da interação e do ponto de vista estratégico, conforme abordado por Habermas e desenvolvido no capítulo inaugural desta pesquisa.

Assim como o trabalho em sua perspectiva instrumental orienta-se a partir da satisfação das necessidades humanas, por meio da produção de instrumentos e bens de consumo, a educação corporativa assim também passa a ser orientada. No entanto, quando o trabalho também é visto como lugar de reciprocidade, a educação corporativa passa a ser pautada no reconhecimento do outro igualmente, como consciência autônoma, de modo a estabelecer uma relação de reciprocidade que perpassa pela ética.

De acordo com todo o exposto, acredita-se que é sob o prisma do trabalho como interação que a educação corporativa contribuirá verdadeiramente para a construção sólida de um programa de integridade porque estar em compliance requer um movimento comunitário, dialógico, consciente e, portanto, intrínseco para a mudança de uma realidade.

Neste cenário, não obstante o setor laboral-empresarial mova-se predominantemente sobre as bases da racionalidade instrumental, diante das novas exigências do Estado e da Sociedade no que diz respeito aos impactos da atuação da empresa na sociedade, em especial, em seu aspecto social, torna-se imprescindível

³⁹ Embora Habermas e Paulo freire possuam ênfases teóricas diferentes, ambos possuem pontos de convergência no que diz respeito a importância do diálogo. Freire, em sua pedagogia, valoriza o diálogo como meio de conscientização, transformação social e formação de um sujeito autônomo e reflexivo.

repensar o conceito de qualificação para o trabalho, inclusive como medida necessária para a sobrevivência da própria empresa.

É certo que a compreensão da ética como este “solo árido”, precisa ser enfrentada, pois se o ensino da ética encontra obstáculos nas universidades, quem dirá no chão de fábrica? Neste cenário, Adela Cortina (1993, p. 2010) em *Ética aplicada e democracia radical* aponta que a questão acerca da possibilidade de ensinar a virtude, deslocou-se para a seguinte questão: “vale a pena ensinar a virtude”?

Cortina (1993, p. 211) explica que a realocação da pergunta ocorre devido à prevalência da razão instrumental, cujos aspectos técnicos sobrepujam aos éticos, conforme previsto por Adorno e Horkheimer⁴⁰.

A racionalidade instrumental transita pelos diferentes setores da sociedade, permeando as relações sociais. Por esta razão, a formação com o potencial de mudar a realidade das organizações por meio da reconstrução de uma cultura organizacional, requer uma práxis educativa essencial e intrinsecamente ética e não uma cartilha pré-formatada voltada a moldar, de modo ilusório, comportamentos desejáveis. Ao contrário disso, é necessário rechaçar o ilusório para “melhor prover e melhor auxiliar a vida” (CORTINA, 1993, p. 211).

Sobre a educação nos programas de integridade, destaca-se que o Decreto nº 11.129/2022 que regulamenta a Lei 12.846, de 1º de agosto de 2013, estabelece diretrizes fundamentais para a implantação dos programas de integridade. Em seu artigo 57 apresenta um rol, não taxativo, porém mínimo de condutas, procedimentos e ações a serem adotadas para a implementação dos programas de integridade.

Dente eles, destaca-se o inciso IV do decreto, no qual o legislador elencou os “treinamentos e ações de comunicação periódicos sobre o programa de integridade” que não raramente, recebe nas empresas o nome de cursos de capacitação ou programas de treinamento e palestras.

A inserção do inciso IV Decreto nº 11.129/2022 possui correspondência com o artigo 205 da Constituição Federal que preleciona que “a educação, direito de todos

⁴⁰ Para os autores, o domínio do desconhecido e da natureza impulsionaram a humanidade a reduzir a natureza a mero objeto, cujo preço a ser pago é a alienação sobre aquilo que exercem poder. Nesse sentido, a razão instrumental possui o condão de fazer com que (...)“o esclarecimento comporte-se com as coisas como o ditador se comporta com os homens. Este conhece-o na medida em que pode manipulá-los (ADORNO e HORKHEIMER, 1985, p. 24).

e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho”.

De acordo com Negrão e Pontelo (2014, p.84), a comunicação é fundamental para que os objetivos do compliance sejam atingidos. Para isso, algumas linhas de comunicação devem ser utilizadas, tais como: (i) a comunicação e divulgação do código de ética da empresa; (ii) a comunicação acerca da importância do compliance aos empregados; (iii) a comunicação quanto aos normativos internos e à legislação aplicável nas respectivas áreas que envolvem os trabalhadores; (IV) reportes constantes com prestação de contas do setor de compliance.

Enfatizando a importância da comunicação para a efetividade do compliance, as autoras apontam que:

A comunicação é um dos grandes desafios do programa. Deve-se estabelecer um fluxo contínuo estruturado e adequado de informação aos empregados incentivando a interatividade (via de “mão dupla”), a reflexão e, principalmente o senso de pertencer. Os empregados precisam se comprometer com o programa para que seja possível a construção de um ambiente favorável à cultura da conformidade, da ética, no qual as pessoas se sintam respeitadas e envolvidas com a proposta (NEGRÃO E PONTELO, 2014, p.84).

Nesta linha, aos programas de compliance que realmente buscam efetividade, torna-se imprescindível o desenvolvimento de um plano de comunicação que vá além da finalidade técnica e do objeto a ser comunicado. Outrossim, deve refletir todo o programa e a sua abrangência, de modo que a elaboração de um plano de comunicação, longe de ser um exercício meramente formal e unilateral, requer o envolvimento do outro por meio de uma práxis pedagógica comunicativa (NEGRÃO E PONTELO, 2014, p.84).

Como parte integrante desta linha comunicacional do compliance, os programas de treinamento é campo fértil no que diz respeito ao compliance. Os temas de abrangência são múltiplos, desde o código de ética profissional a treinamentos mais extensos sobre o programa de compliance. “há empresas que possuem códigos de ética setoriais, ou seja, cada área possui um código específico direcionado para a suas atividades. Dessa forma, pode ser realizado um conjunto de ações de educação de acordo com cada público” (NEGRÃO E PONTELO, 2014, p.84).

As considerações de Negrão e Pontelo (2014) acerca da comunicação no

compliance são reveladoras de um conteúdo educacional a ele inerente, no qual o envolvimento do outro, ou seja, a reciprocidade é elemento necessário para a mudança da realidade na empresa.

Nesse sentido, o compliance passa a ser compreendido, também, como um meio hábil para a “(...) concretização da educação para o trabalho, contribuindo para a formação humanística e ética dos trabalhadores, bem como prevenindo a ocorrência de desconformidades fático-jurídicas no ambiente (MARTINS E MONTAL ,2020, P.52).

Carlos Osmar Bertero (2012), professor da FGV-EAESP, aponta que diante de inúmeros escândalos de corrupção envolvendo empresas brasileiras, a ética ganhou destaque nas universidades e cursos de formação nas organizações. Debruçando-se especificamente sobre a realidade brasileira aponta os inúmeros obstáculos relacionados à educação para a ética aos administradores em formação, nos cursos de graduação:

Ética filosófica é assunto por demais complexo e árido para a maioria dos alunos matriculados em cursos de formação e participantes em programas para executivos, porque simplesmente a maioria não teve formação em filosofia. A ética, quando abordada filosoficamente, pressupõe a familiaridade com outras partes e tópicos da filosofia, como ontologia, história do pensamento filosófico, axiologia. Tudo isso torna a abordagem filosófica da ética inviável para a maioria dos estudantes de administração e profissionais de gestão (BERTERO, 2012, p. 35).

Além da questão acima mencionada, o autor afirma que “da mesma forma como aprendemos a ler e escrever, também internalizamos papéis sociais de pai, filho, chefe, subordinado, mãe, cunhada etc., Bertero (2012, p. 36) compreende que os valores são parte integrante de nossa cultura, e, entre eles, estão os valores éticos”.

Diante das muralhas que se colocam frente à formação ética, Bertero (2020, p. 37) pondera que, embora ensinar ética seja possível, o comportamento ético não ocorrerá apenas mediante o ensino da ética nos cursos de administração de empresas, outrossim” (...) dependerá de fatores individuais de foro íntimo e também de uma sociedade que disponha dos instrumentos institucionais para sancionar positiva e negativamente o comportamento ético e seus desvios”.

No entanto, para além do papel sancionatório das instituições, há de se pensar em uma via educativa capaz de não somente enunciar a ética e as normas a serem

aplicadas, mas sim promover a sua internalização por meio de uma práxis educativa dentro das empresas e, em especial, nas relações de trabalho.

Nesta perspectiva, os treinamentos e ações de comunicação periódicos sobre o programa de integridade é uma via profícua para a abertura de um importante um espaço para a educação no âmbito corporativo. Para isso, acredita-se que, pelos motivos que passará a expor, sequencialmente, que a educação comunicativa possui subsídios para efetivamente promover, por meio de sua práxis, a construção conjunta das bases ética e normativa que o compliance conclama.

4.2 Educação comunicacional para o compliance comunicacional:

Preliminarmente, importa explicar que esta seção não se dedicará ao desenvolvimento de uma metodologia voltada para a educação comunicativa dentro das empresas. Outrossim, se empenhará em pontuar alguns aspectos teóricos inerentes ao pensamento habermasiano que, pelos fatos e motivos já estruturados nos capítulos anteriores, compreende-se como fundamentos básicos de uma educação comunicativa voltada ao compliance comunicativo, cujo destaque será atribuído à: (i) imprescindibilidade da reabilitação da razão prática na educação corporativa, (ii) o restabelecimento da teoria e da prática a partir do reacoplamento da ciência e da técnica ao mundo da vida (iii) que mundo da vida e a práxis comunicativa atuem como mediadoras deste processo de emancipação dos sujeitos integrantes do ambiente corporativo.

Habermas invoca a reabilitação da razão prática em um cenário perpassado pela colonização da racionalidade econômica e administrativa no mundo da vida. A racionalidade constitui ponto central do projeto filosófico de Habermas, afirmando que (...) "pode inclusive dizer-se que o pensamento filosófico nasce da reflexão sobre a razão corporificada no conhecimento, na linguagem e na ação. O tema fundamental da filosofia é a razão" (Habermas, 2022a, p. 15).

Embora Habermas teça críticas contundentes acerca da razão, ele não desconsidera o seu potencial em produzir saberes válidos e o consenso. Antes, propõe repensar a razão em sua constituição e seus efeitos nas práticas cotidianas que permeiam as relações interpessoais. Assim, a maneira em que os indivíduos irão se comunicar e, a partir disso buscar um entendimento, orientando-se pelas pretensões de validade pautadas no reconhecimento recíproco demonstram que a

razão também pode ser orientada por interesses emancipadores e não somente práticos (Habermas, 2000, p. 437).

Habermas não direcionou as suas considerações especificamente ao campo da educação institucional ou corporativa, porém, é certo que a reconstrução da racionalidade por ele proposta possibilita à educação, em qualquer instância, a mudança de um paradigma essencialmente reducionista, tecnicista e promotor da ruptura entre a teoria e a prática rumo à racionalidade que a teoria da ação comunicativa pode oferecer (Mühl, 2011, p. 145).

Para Habermas, a junção entre teoria e prática requer o resgate da conexão da ciência e da técnica ao mundo da vida. Nesse sentido, (Mühl, 2011, p. 145) explica que:

Em síntese, vislumbramos o restabelecimento da perspectiva emancipadora da educação, à medida que essa passa a assumir um papel reconstrutivo e crítico em relação aos conhecimentos e aos valores existentes, exercendo a função de uma *ciência reconstrutiva*, cuja função social destina-se a promover a descolonização do mundo da vida. Conforme Habermas, nessa perspectiva, cabe à filosofia e, em decorrência, à educação um papel determinante de "conferir autoridade epistêmica à comunidade daqueles que cooperam e falam uns com os outros" (Habermas, 1989, p. 33), contribuindo com a reconstrução do sentido da existência humana pela superação das patologias provocadas pela comunicação sistematicamente distorcida - neuroses e ideologias - e pelo restabelecimento da primazia do mundo da vida na determinação da validade dos conhecimentos e das normas sociais.

Assim, sob as bases da racionalidade comunicativa, o processo educativo ganha uma perspectiva emancipatória. No entanto, ao transpor este processo educativo para dentro dos muros da empresa, é necessário encarar de frente a seguinte questão: se a empresa está imersa em um contexto em que as estruturas sistêmicas do dinheiro e do poder são inerentes ao âmbito corporativo, como seria possível realocar suas ações para uma orientação pautada em princípios da racionalidade comunicativa?

Sobre esta pergunta que permeia a educação não somente corporativa, mas também escolar, Mühl (2003, p. 264) assevera que, para isso, é impossível realizar simples substituições precárias suscetíveis a reconstruções permanentes. Outrossim,

esta mudança de orientação conclama por um processo transformador que, na realidade, nunca deixará de sofrer influências destas instâncias.

Sob esta perspectiva, Mühl (2003, p. 264) considera que:

O desafio lançado por Habermas aos educadores é de que se tornem críticos permanentes e incansáveis desse processo conflituoso, contraditório, contingente que é a educação, a qual necessita por causa da sua natureza, de uma permanente revalidação. Consciente de que a educação passa por um momento de crise, causada em grande parte, pela incapacidade do sistema econômico de atender as expectativas e necessidades que ele mesmo cria, e ciente, também do papel manipulador de que o poder político exerce na dissimulação das causas desses conflitos, Habermas insiste em considerar que a humanidade pode retomar o projeto da humanidade e fazer da educação um processo de conscientização, auxiliando na instauração de uma sociedade mais justa, equilibrada e racional.

A análise de Mühl (2003, p.264) torna explícita que o processo determinante da constituição da realidade, bem como da reconstrução de uma nova racionalidade são os indivíduos em interação comunicativa no contexto do mundo da vida.

Para Mühl (2003, p. 265), Habermas, em sua teoria da ação comunicativa, identifica "(...) um núcleo sadio e racional da humanidade que garante a resistência contra a colonização total e que indica um manancial de poder emancipador a ser explorado", em que pese as situações de opressão e exploração vivenciadas pela humanidade.

Neste cenário, segue o grande desafio aos educadores no que diz respeito à retomada do projeto da modernidade rumo à construção de uma educação, cujas bases se sustentam sob a conscientização e a emancipação dos indivíduos, um projeto que Habermas demonstra ser possível, partindo da reconstrução crítica do agir, do pensar e da comunicação livre de dominação.

A racionalidade comunicativa possui um elemento significativo de resistência à racionalidade instrumental de modo racional e utópica, na qual o desafio aos educadores é lançado no sentido de ressignificar o papel da educação.

Assim, no contexto delimitado neste trabalho, os treinamentos e ações de comunicação periódicos sobre o programa de integridade, que também constitui uma ação educativa, excedem o conteúdo a ser comunicado, requerendo um processo de reconstrução comunicativa e redirecionamento da razão orientadora deste processo educacional, de modo a superar as concepções produzidas pela racionalidade

instrumental.

Nesse sentido, Habermas elucida que a comunicação, livre de coação, requer a participação livre e indiscriminada de todos os concernidos, ressignificando a relação entre teoria e prática por meio de uma práxis que coloca sob suspeita a relação monológica e a eficiência técnica, tendo por base não somente o termo da justificação lógica, mas o seu potencial efeito sobre a vida e os interesses que orientam as instâncias do conhecimento (MÜHL 2003, p. 267).

Em Teoria e Práxis, Habermas (2013, p. 469) conclui que o abismo entre teoria e prática não decorre do fato de que a ciência se tornou um “poder técnico”, mas sim do fato de que, na atual conjuntura, não conseguimos mais distinguir os saberes técnico e prático. Isto porque, nem mesmo a civilização por mais cientificizada que seja está livre de responder às questões práticas.

Neste contexto, Habermas (2013, p. 469 e 470) assevera que:

(...) por isso surge um perigo peculiar quando o processo de cientificização rompe as fronteiras das questões técnicas sem se desvencilhar do estágio de reflexão de uma racionalidade limitada ao horizonte tecnológico. Pois nenhuma tentativa é feita para a obtenção de um consenso racional por parte dos cidadãos no que diz respeito ao domínio prático de seu destino. Em seu lugar, surge a tentativa de ampliar tecnicamente, isto é, de uma forma que não é prática e nem histórica, a disposição da história como uma espécie de administração perfeccionista da sociedade.

Habermas (2013, p.470) afirma que a teoria quando se relaciona com a práxis, atribui à sociedade uma perspectiva comunicativa, compreendendo os seus integrantes como sujeito que possuem capacidade de linguagem, que efetivam um “intercâmbio social no contexto da comunicação consciente”. Caso contrário, o futuro de uma sociedade é antagônico, visto que se “(...) rigidamente racionalizada em seus aspectos particulares escapam em seu todo do cultivo racional, do qual tal sociedade carece ainda mais”.

Neste cenário, técnica, administração e produção compõem um sistema não transparente que passa a fazer parte de nossas vidas. Com este sistema, aponta Habermas, nos relacionamos de modo notável, íntimo e também alienado. Isto porque “vinculamo-nos externamente a essa base por meio de uma rede de organizações e uma corrente de bens de consumo, de outro, tal base permanece desvinculada do conhecimento e mesmo da reflexão (HABERMAS, 2013, p.470).

Diante de todo o exposto, Habermas (2013, p. 471) elucida que a teoria quando direcionada para a práxis reforça o interesse da razão na autonomia da ação, na libertação de dogmatismos e no interesse na razão da autonomia dos indivíduos.

(...) apenas uma teoria que está direcionada para a práxis reconhecerá o paradoxo que se evidencia: quanto mais o crescimento e a mudança da sociedade forem determinados pela mais extrema racionalidade dos processos de pesquisa estabelecidos conforme a divisão do trabalho, menos a civilização cientificizada estará ancorada no saber e na consciência de seus cidadãos.

O restabelecimento da teoria e da prática na concepção de Habermas requer o reacoplamento da ciência e da técnica ao mundo da vida, cujo método hermenêutico reconstrutivo crítico torna-se essencial para que a práxis comunicativa como um processo concretamente vivenciado na vida diária em todas as instâncias e, acrescenta-se, às empresas seja uma realidade.

Este liame entre teoria e prática proposto por Habermas é de preciosa contribuição no campo da educação, vez que oferece elementos para tornar possível e efetivo a obtenção de seus mais genuínos objetivos, de modo a envolver os interlocutores em um "(...) processo coletivo de construção de conhecimentos e de personalidades comprometidas com o seu contexto social, restabelecendo a unidade entre teoria e prática, bem como o sentido ético e político do contexto pedagógico" (MÜHL 2003, p. 267).

É na perspectiva do resgate das instâncias críticas e transformadoras da educação e é, no âmago de seu papel libertador, que a educação auxiliará na descolonização do mundo da vida, por meio da comunicação não distorcida na qual, as mais variadas modalidades de conhecimentos e valores poderão ser legitimadas por meio deste processo reconstrutivo de racionalidade.

Nesse sentido, Mühl (2003, p.268) explica que:

O desafio atual da educação é a crítica radical à linguagem e à comunicação, pois no entender de Habermas, é nelas que o potencial de emancipação ainda se mantém intacto. Por intermédio desse retorno ao mundo da vida, a educação poderá reassumir seu papel crítico e libertador. Afinal se acreditamos que o processo de esclarecimento cultural deve ser o papel fundamental da educação e que, para que esse processo possa se desenvolver, é necessário pressupor que todos, em princípio, possui competência comunicativa. A educação precisa

rearticular o seu vínculo com a racionalidade comunicativa e com o mundo da vida, restabelecendo o potencial de uma racionalidade soterrada sob os escombros de uma cultura dominante pela racionalidade instrumental e estratégica.

A partir deste desafiador compromisso da educação é que todos os saberes, por mais frágeis que sejam, apenas assumirão a condição de saberes válidos quando justificados por argumentos racionais. Desse modo, este processo que efetivamente fará a diferença no pensar e no agir humano perpassa pelo processo de validação, no qual a justificação por argumentos racionais torna-se imprescindível (MÜHL 2003, p. 269).

Nestas condições, é possível vislumbrar que a educação voltada para o compliance possui o condão de contribuir efetivamente para a internalização de seu conteúdo ético, impactando efetivamente as práticas cotidianas e as relações intersubjetivas nas empresas.

Adela Cortina (2005, p.80) aponta que considerar como válidas aquelas normas de ação com as quais todos so afetados por ela estejam de acordo, estabelece um limiar de legitimação normativa que no meio econômico impõe que as normas empresariais sejam decididas dialogicamente em um processo em que todos os afetados se tornam interlocutores.

Esse princípio inerente à ética discursiva, nas palavras de Cortina (2005, p. 80), “(...) constitui a raiz última da consciência moral crítica das sociedades com democracia liberal, cuja consciência social alcançou o que se denomina o nível pós convencional(...)”.

Assim, as normas consideradas como verdadeiramente justas são àquelas que passaram pelo crivo dos que por ela são afetadas. Desse modo, proporcionar o diálogo entre esta comunidade torna-se imprescindível para a identificação de interesses universalizáveis para que, a partir desta consciência crítica sobre o “mundo da empresa”, os empregados possam assumir papel de interlocutores e não sujeito passivo da atividade empresarial (CORTINA, 2005, p. 80).

Neste caminho, a empresa deixa de ser compreendida como uma instituição destinada a tão somente obter proveito econômico, mas um grupo, cuja meta se desloca para a satisfação dos interesses de todos os diferentes grupos afetados pelas atividades das empresas, inclusive os empregados. A partir deste movimento, a atividade empresarial deixa de contemplar tão somente bens tangíveis, mas também

os bens intangíveis (CORTINA, 2005, p. 83).

Cortina (2005, p. 83) compreende ser possível que as empresas assumam esta concepção renovada e a estas atribui o status de “empresa cidadã”:

Uma empresa cidadã é a que em sua atuação assume essas responsabilidades como algo próprio e não negligencia o entorno social ou ecológico, limitando-se a buscar o máximo de benefício material possível. E é precisamente esse tipo de empresa que atua de forma inteligente porque, comportando-se dessa forma, adquire legitimidade social, gera credibilidade e capital-simpatia em seu entorno e estabelece entre seus membros uma cultura de confiança.

Cortina (2005, p. 83 e 85) aponta que para que seja possível implementar mudanças significativas na concepção da empresa, diversas ações tornam-se necessárias, destacando entre elas “a reconfiguração ética no mundo do trabalho” de modo a consubstanciar as suas ações pautadas na ética e na racionalização das relações de trabalho.

No entanto, Cortina assevera que “(...) essa racionalização será mera instrumentalização se não se orientar por uma racionalidade ética, que, em vez de manipular os recursos humanos, incorpore a autonomia pessoal no processo de integração (CORTINA, 2005, p. 83 e 85)”.

Sobre a manipulação ou instrumentalização dos recursos humanos, é importante destacar que a ação educativa voltada para treinamentos e ações de comunicação periódicos sobre o programa de integridade também há de passar pelo crivo da ética discursiva.

Sob à luz da ação comunicativa, os treinamentos e ações de comunicação como prática inerente ao compliance não se trata de uma conduta meramente enunciativa acerca da divulgação do código de ética da empresa, explicação sobre a importância do compliance, dos normativos internos e à legislação aplicável nas respectivas áreas que envolvem os trabalhadores, ou, ainda, na realização de reportes constantes com prestação de contas do setor de compliance.

Habermas em Teoria da Ação Comunicativa II (2022b, p. 193) explica que o processo comunicativo se apoia em um “processo cooperativo de comunicação no qual, os participantes se referem a algo no mundo objetivo, social e subjetivo ao mesmo tempo”⁴¹, ainda que seja enfatizado tão somente um destes componentes.

⁴¹ Habermas (p. 143) compreende que pelo emprego da linguagem é possível esclarecer que o que

Nesta dinâmica, ainda que haja assentimento em relação a uma pretensão de validade tematizada, o indivíduo também reconhece as outras duas pretensões implicitamente presentes.

Assim, o consenso não ocorre quando o ouvinte simplesmente aceita a “verdade de uma afirmação”, mas quando desconfia desta verdade do falante, ou ainda, da adequação normativa do conteúdo proferido. Inclusive, no que diz respeito à compreensão acerca da inexecutabilidade de uma de uma ordem, pode ocorrer à medida que os participantes precisem definir algo em comum, quando orientados pelo entendimento (HABERMAS, 2022b, p. 194)⁴².

Portanto, quando o pano de fundo é um proferimento comunicativo, esta passa pelo crivo dos participantes, de modo que a proposta feita pelo falante fica sujeita à confirmação, modificações e suspensões parciais, ou ainda, é colocada em questão, passando assim, por um processo contínuo de definição e redefinição dos outros participantes da interação. E, essas redefinições, (subjazem as suposições próprias do mundo objetivo, social e subjetivo. “Com este sistema de referências, “(...) os participantes da comunicação supõem que as definições da situação, que formam a cada vez o pano de fundo de um proferimento atual, valem intersubjetivamente” (HABERMAS, 2022b, p. 196).

Conforme já abordado no capítulo inicial deste trabalho, mais precisamente

significa que um falante, ao efetuar os atos de fala standard, estabeleça uma relação pragmática (1) com algo no mundo objetivo (com totalidade das entidades sobre as quais são possíveis enunciados verdadeiros); ou, (2) com algo no mundo social (como a totalidade das relações interpessoais legitimamente reguladas); ou, (3) com algo do mundo subjetivo (como a totalidade das vivências de acesso privilegiado que o falante pode manifestar verazmente perante um público.

⁴² Para melhor ilustrar esta afirmação, Habermas ilustra a situação em que um operário de construção mais velho, dá ordens ao empregado novato para busque cerveja aos demais e rapidamente retorne para que todos possam tomar durante o lanche, partindo da suposição de que a situação é clara para os participantes, destinatários e colegas que se encontram ao alcance da voz: o lanche iminente é o tema, o provimento da bebida, objetivo ligado ao tema; um dos colegas mais velho formula o plano de enviar o novato, que dificilmente poderá se esquivar desta incumbência devido ao seu status. A hierarquia informal do grupo de operários no local é o quadro normativo em que é lícito exigir algo dos outros. A situação da ação é definida temporalmente pela pausa no trabalho e especialmente pela distância da venda mais próxima do local da obra. Se a situação se dá de tal modo que a venda mais próxima não pode ser alcançada em poucos minutos a pé, ou seja, que o plano do colega de trabalho mais velho somente poderia ser executado mediante o uso de um automóvel, talvez o destinatário responda: “Mas não tenho carro”. O pano de fundo de um proferimento comunicativo, portanto, é formado por definições da situação que têm que sobrepor-se suficientemente em acordo com a necessidade de entendimento atual. Se essa comunidade não pode ser pressuposta, os atores precisam tentar suscitar outros meios da ação estratégica encetados com orientação ao entendimento, uma definição comum da situação ou negociar diretamente, o que na práxis comunicativa cotidiana ocorre, na maioria das vezes, de forma de “operações de reparação”. Mesmo no caso em que isso não é necessário, todo novo proferimento implica um teste: uma definição da situação da ação implicitamente proposta pelo falante é confirmada e modificada, parcialmente suspensa, ou é colocada em questão, de modo geral (HABERMAS, 2022b, p. 193-194).

na seção 2.2, os atos de fala quando restritos à transmissão de informação é definido por Habermas (2002c, p. 70) como “agir estratégico”. Já, quando utilizados como meio de integração social, “agir comunicativo”. Ou seja, quando forças ilocucionárias dos atos de fala coordenam as ações o falar e o agir distanciam-se.

Para Habermas (2002b, p. 220), a ação comunicativa também possui a função de reproduzir o mundo da vida em suas dimensões de racionalização. Isto porque a reprodução do mundo da vida assegura que situações que surgem como novas, dentro da dimensão semântica, seja ligada aos estados existentes do mundo, permitindo assim a continuidade da “tradição” e a “coerência do saber” para a práxis cotidiana. Esta continuidade e coerência são mensurados pela racionalidade dos saberes considerados como válidos.

A reprodução cultural do mundo da vida tem como objetivo assegurar que novas situações na dimensão do espaço social estabeleçam um liame com o “estado existente do mundo”, cuidando assim da coordenação de ações por meio das relações intersubjetivas reguladas de modo legítimo, bem como da estabilização da identidade de grupos em “um grau suficiente para a práxis cotidiana” (HABERMAS, 2022b, p. 220).

A solidariedade de seus membros é componente essencial para a integração social do mundo da vida que assegura a “coordenação de ações”, bem como a “estabilização de identidade de um grupo que será mensurada pela solidariedade de seus membros. Para Habermas (2022b, p. 221) é justamente a socialização destes membros que poderá assegurar que uma nova dimensão do tempo histórico seja conectada ao estado existente deste mundo da vida.

Porém, a capacidade de socialização dos membros de um determinado mundo da vida, depende das capacidades interativas e padrões comportamentais das pessoas.

Para melhor compreensão, Habermas ilustra as “contribuições dos processos de reprodução para conservar componentes estruturais do mundo da vida”, quais sejam, a cultura, a sociedade e a personalidade, por meio do quadro que segue:

Componentes estruturais			
Processos de reprodução	Cultura	Sociedade	Personalidade
Reprodução cultural	Esquemas exegéticos capazes de consenso (“saber válido”)	Legitimações	Padrões comportamentais com efeitos formativos objetivos da educação
Integração social	Obrigações	Relações interpessoais legitimamente reguladas	Pertenças sociais
Socialização	Operações de interpretação	Motivações para ações conforme a normas	Capacidade de interação (“identidade pessoal”)

Quadro 2 - Contribuições do processo de reprodução para a conservação dos componentes estruturais do mundo da vida (HABERMAS, 2022b, p. 222).

Habermas explica que diante das diferentes circunstâncias postas, cabe identificar quais contribuições que estes processos de reprodução possuem para a conservação dos componentes estruturais do mundo da vida:

Se cultura fornece saberes válidos para este fim, as contribuições de sua reprodução colaborarão para a salvaguarda dos outros dois componentes “(...) de um lado em legitimações para as instituições existentes, e, de outro, em padrões comportamentais com efeitos formativos para a aquisição de capacidades de ação generalizada”. No entanto, se a sociedade for integrada socialmente de modo a satisfazer a necessidade de coordenação no mundo da vida, também contribuirá para o processo de integração dos demais componentes que consistem, de um lado em “(...) pertenças sociais legitimamente reguladas de indivíduos, de outro, em compromissos morais ou obrigações (HABERMAS, 2022b, p. 222), de modo que:

(...) o acervo nuclear de valores culturais institucionalizado em ordens legítimas é incorporado a uma realidade normativa que, se não imune a crítica, é ao menos resistente e, nesse aspecto, escapa à prova de resistência da ação orientada ao entendimento. Se finalmente os sistemas da personalidade constituíram uma identidade a tal ponto firme, de maneira realista podem conduzir as situações que aparecem no mundo da vida, a contribuição dos processos de socialização para a conservação dos outros dois componentes consistem, de um lado das operações de interpretação e, de outro, das motivações para ações conforme as normas.

Assim, conforme exposto, os diversos processos de reprodução podem ser avaliados por meio dos critérios de “racionalidade do saber, da solidariedade dos membros e da imputabilidade da personalidade amadurecida”, no entanto, as medidas sofrerão variações a depender do grau de diferenciação da estrutura do mundo da vida, bem como do grau de consentimento, de ordens legítimas ou ainda, de consentimento pessoal (HABERMAS, 2022b, p. 222).

Assim, Habermas (2022b, p. 223) demonstra que as patologias⁴³ na reprodução do mundo da vida, manifestam-se, também, nos componentes estruturais (cultura, sociedade e personalidade), conforme segue:

⁴³ Habermas propõe uma releitura das patologias da modernidade, em especial das teses da perda de liberdade e da perda de sentido de Weber.

Componentes estruturais	Cultura	Sociedade	Personalidade	Dimensão de avaliação
Processos de reprodução				
Reprodução cultural	Perda de sentido	Falta de legitimação	Crise de orientação educacional	Racionalidade do saber
Integração social	Incerteza sobre a identidade coletiva	Anomia	Alienação	Solidariedade dos membros
Socialização	Ruptura das tradições	Falta de motivação	Psicopatologias	Imputabilidade da pessoa

Quadro 3 – Fenômenos da crise em caso de perturbações na reprodução (patologias). (HABERMAS, 2022b, p. 223).

Verifica-se que os quadros destacados em negrito se referem aos campos reprodução cultural, integração social e socialização, cada qual, conforme visto, com suas respectivas contribuições para a conservação dos demais componentes.

Diante do exposto, Habermas demonstra que a predominância da racionalidade sistêmica coloniza o mundo da vida, produzindo patologias desencadeadoras de “(...)perda de sentido, crise de identidade coletiva, anomia, alienação, rupturas das tradições, perda de motivação e psicopatologias” provenientes dessa dinâmica colonizadora (MÜHL 2003, p. 272).

A patologia da linguagem por Habermas diagnosticada, se faz presente em circunstâncias em que um indivíduo ou um grupo de indivíduos não possuem capacidade de fazer uso de sua potencialidade de autoesclarecimento para superar uma incompreensão ou ainda um conflito, impedindo que se tornem conscientes a respeito das patologias da linguagem que os afligem e que contribuem para criar um consenso aparente ou até mesmo um falso acordo (MÜHL, 2003, p. 295).

Na ação comunicativa, a linguagem assume um lugar de independência em relação ao contexto, facultando aos indivíduos se expressarem de modo performativo acerca de qualquer conteúdo proposicional.

Mühl (2003, p. 271), ao contextualizar este quadro na educação escolar,

conclui que a predominância desta racionalidade sistêmica e, como consequência, a sua colonização gradativa no mundo da vida reflete diretamente no entendimento de forma a obstruir a ação comunicativa porque implanta um “processo ascendente de controle manipulativo, com a decorrente redução da liberdade e da participação no processo pedagógico de professores e alunos”.

Assim, partindo da perspectiva de educação como “fenômeno plurifacetado” conforme define Libâneo (1994), acredita-se que as considerações de Mühl são aplicáveis em todos os contextos educacionais, inclusive dentro das empresas, sendo lógico concluir que frente as antinomias próprias do contexto empresarial, sobretudo no que diz respeito às coações sistêmicas e o mundo da vida, não se pode ignorar um considerável obstáculo ao processo comunicacional imprescindível à educação para o compliance.

Com o avanço da racionalidade instrumental e estratégica em todos os âmbitos da sociedade, a educação passa a destinar seus esforços ao atendimento das exigências de legitimações sistêmicas, orientando-se por critérios autolegitimadores, desvinculando-se do mundo da vida e, como consequência, dos valores e vivências daqueles que participam do processo educacional (MÜHL 2003, p. 272).

Ao desvincular a educação do mundo da vida, Mühl (2003, p. 272) alerta que a educação desenvolverá um papel ideológico comprometedor do ponto de vista epistemológico à medida que “(...) passa a tratar os conhecimentos de forma neutra, impedindo que se torne explícito o processo histórico-social de sua constituição e a vinculação que eles mantêm com as instâncias normativas e políticas”.

Assim, a colonização do mundo da vida implica na “perda de liberdade do cidadão e da autonomia do trabalhador”. Este fenômeno da perda de liberdade na educação condiciona e direciona comportamentos dentro da lógica de um sistema capitalista. Com efeito, as consequências patológicas da instância dinheiro e poder sobre a educação é nefasta porque o saber passa a ser valorizado do ponto de vista da ação estratégica em detrimento da ação comunicativa.

Habermas, por meio de seus quadros esquemáticos ilustra de modo cristalino a relevância das funções comunicativas para a reprodução do mundo da vida. Observa-se que quando orientada para o entendimento, as funções de reprodução são esquematizadas do seguinte modo:

Componentes estruturais	Cultura	Sociedade	Personalidade
Processos de reprodução			
Reprodução cultural	Tradição, crítica, aquisição de saber cultural	Renovação do saber com efeitos na legitimação	Reprodução do saber ligado à formação
Integração social	Imunização de um núcleo de orientações axiológicas	Coordenação de ações mediante pretensões de validade intersubjetivamente reconhecidas	Reprodução de padrões de pertença social
Socialização	Enculturação	Internalização de valores	Formação de identidade

Quadro 4 – Funções de reprodução próprias da ação orientada ao entendimento (HABERMAS, 2022b, p. 224).

Os quadros em destaque, bem como toda a linha do pensamento habermasiana acerca das temáticas aqui expostas apontam para o necessário reacoplamento da educação para o mundo da vida, bem como da reconstrução da práxis que conclama o restabelecimento do liame entre o saber teórico e a atividade humana, a racionalidade técnica e o mundo da vida, o interesse prático e o emancipatório.

Por meio da práxis, Habermas mostra ser possível superar a fragmentação da razão, incluindo todos os interesses, tanto àqueles inerentes à ação instrumental, como da interação simbólica e da emancipação.

Em *Técnica e Ciência como Ideologia*, Habermas aponta que a práxis pressupõe o reacoplamento do conceito de trabalho ao elemento simbólico do mundo da vida. Ou seja, o trabalho não é a práxis, mas faz parte da práxis humana.

Ao realizar um resgate acerca dos temas discutidos no capítulo inaugural deste trabalho, sobretudo acerca de trabalho e interação, vale destacar as seguintes considerações de Mühl (2003, p. 292):

Os interesses da razão são produto da formação e da aprendizagem da espécie humana, e, como tal, são recursos disponíveis em todo o ser racional e decorrem dos modelos de atuação do homem no mundo através do trabalho e da interação; por eles, o mundo da vida é configurado. Cada um dos interesses apresenta uma forma particular de avaliação, muito embora, todos eles procedam da mesma forma na constituição dos respectivos saberes, isto é, argumentativamente.

Partindo da perspectiva habermasiana, Mühl (2003, p. 292) acrescenta que os interesses da razão resultam de imperativos próprios da vida sociocultural, ao mesmo tempo, a priori e historicamente. A priori porque é por meio dele que a sociedade organiza as suas experiências, até mesmo antes da ciência e antes de qualquer ação concreta e historicamente devido ao fato de que o processo de evolução da espécie humana é constituído na história. Assim, ao contrário do que o positivismo afirma, Habermas compreende que não há neutralidade no conhecimento.

No entanto, em que pese a ausência do caráter de neutralidade, o conhecimento não é proveniente de jogos de linguagem ou de uma escolha aleatória, mas sim “(...) do resultado de condições apriorísticas inerentes à razão humana que se concretiza no mundo da vida”.

Desse modo, a práxis é inclusiva ao passo que considera todos os interesses, sejam eles provenientes da ação instrumental ou da ação instrumental ou da interação simbólica. Neste aspecto, trabalho não está restrito à esfera instrumental porque ele também é marcado pelas tradições e concepções de mundo, também fazendo parte da práxis humana. Nesse aspecto, a racionalidade moldada exclusivamente por uma ciência monológica, ainda que no âmbito do trabalho, está condenada ao fracasso.

Na teoria do agir comunicacional há um processo circular em que o mundo da vida e a práxis comunicativa atuam como mediadoras deste processo de emancipação. Para Habermas, desprovida da mediação simbólica não há emancipação por meio de desenvolvimento técnico científico. Antes, este deve ser acompanhando da autoformação por meio do exercício crítico e emancipador.

Nesta perspectiva, em todo e qualquer processo educacional, inclusive no que tange à educação voltada para o compliance, cabe considerar que a participação ativa dos sujeitos na constituição do conhecimento é condição fundamental para que as distorções comunicativas possam ser superadas. E, tal superação, não poderá ser realizada sem o envolvimento dos participantes, requerendo uma “(...) metodologia reflexiva pela qual os próprios envolvidos podem gradualmente trazer a consciência

as falsas objetivações e resgatar um entendimento correto(...)" (MÜHL, 2003, p. 296).

A práxis comunicativa é uma perspectiva profícua à educação de modo geral e, em especial à educação voltada para o compliance por ser capaz de implementar uma prática pedagógica cooperativa entre os participantes, cujas compreensões acerca do mundo da vida passa a ser corporificada ao processo pedagógico capaz de estabelecer um liame entre o saber técnico com o saber prático (MÜHL, 2003, p. 298).

Sob os fundamentos de uma educação comunicacional para o compliance comunicacional, a técnica há de ser acompanhada pela reflexão voltada para a reconstrução e constante transformação dos saberes que afetam todos os envolvidos porque é desse modo e, neste processo cooperativo, que a validade dos conhecimentos e a verdade das informações serão construídas e conseqüentemente, internalizadas.

5. CONCLUSÃO:

Os programas de compliance têm sido amplamente difundidos, sobretudo nas grandes empresas. No entanto, incorporar um programa de compliance não implica necessariamente em efetivá-lo. Por este motivo, é possível observar a existência de empresas que possuem programas de compliance, mas que não estão efetivamente em compliance.

Hodiernamente, por meio de uma relação dinâmica e indissociável entre empresa, Estado e sociedade, verifica-se a atribuição de novas responsabilidades e um novo papel às empresas deslocando-as para o epicentro de discussões acerca de seus impactos na sociedade. Se em tempos passados, a empresa era valorizada tão somente em seu aspecto econômico, atualmente, a sociedade e o Estado projetam nas empresas anseios que excedem a esfera instrumental, deslocando-a para um novo território a ser habitado.

As expectativas e novas exigências da sociedade e do Estado acerca de uma atuação ética e normativamente adequada também se destaca nas relações de trabalho, trazendo à tona a necessidade de reestruturação não apenas das relações laborais dentro das empresas, mas também da razão pela qual elas são orientadas, elevando a discussão a um patamar mais profundo.

Desse modo, em seu capítulo inicial, este trabalho parte das concepções de Habermas acerca de trabalho e interação que, ao demonstrar em sua obra Técnica e Ciência como Ideologia que estas categorias pertencem a campos distintos, delinea diferentes caminhos a serem percorridos a partir da perspectiva da interação e da ação estratégica de modo a impactar a constituição da própria sociedade.

Habermas demonstra que na instância da interação, torna-se possível romper com o processo coisificação do trabalhador e com as instâncias controladoras da realidade rumo à práxis comunicativa possibilitadora da identificação de interesses generalizáveis e, por meio da participação comum dos sujeitos, definidora das normas universais reguladoras, que é a tônica do compliance.

No desfecho do capítulo inaugural, destacou-se nas obras, Teoria da Ação Comunicativa I e II e na obra Consciência Moral e Agir Comunicativo, o conceito de agir comunicativo proposto por Habermas, sob o aspecto do interacionismo simbólico.

O antagonismo entre a ação estratégica e ação comunicativa foi tratado neste momento. O conteúdo ético inerente ao agir comunicativo é, por fim, correlacionado

com os estágios do desenvolvimento moral propostos por Kohlberg. A fundamentação discursiva e a hermenêutica crítica deliberativa presentes na metodologia reconstrutiva de Habermas apontam para a possibilidade de que os indivíduos atinjam um nível de consciência moral pós convencional capaz de obter a” orientação para o contrato social” e para “os princípios universais de consciência”.

Com base nos aspectos teóricos abordados, o capítulo inicial conclui pela possibilidade e necessidade que os programas de compliance fortifiquem a ação ético-comunicativa de modo que os argumentos possam ser racionalmente justificáveis a partir de um acordo consubstanciado em princípios válidos para todos os participantes.

No segundo capítulo, com o intuito de contextualizar a teoria de Habermas com o compliance trabalhista, a pesquisa dedicou-se em conceituar o compliance e tecer pontuações específicas no que diz respeito aos seus aspectos histórico, social e legislativo, demonstrando a existência de diferentes direcionamentos ao compliance trabalhista, a partir da perspectiva simbólica e estratégica.

Partindo de estatísticas, da escassa literatura especializada no compliance trabalhista, bem como em reportagens recentes, verificou-se que, quando o compliance é orientado pela razão instrumental, que é inerente à perspectiva estratégica, os resultados são avassaladores, visto que além de torná-lo ineficaz, também legitima condutas abusivas no trabalho.

Neste ponto do trabalho, foi possível demonstrar que para que o compliance seja bem sucedido naquilo que se propõe a fazer, a racionalidade ético-comunicativa é competente em estabelecer um liame entre o mundo objetivo com a intersubjetividade dos sujeitos envolvidos, por meio de um processo dialético inclusivo com o potencial de superar os principais obstáculos inerentes ao cumprimento da norma e da ética.

Embora os capítulos iniciais tenham identificado que é no âmbito da interação e consubstanciado na razão comunicativa que o compliance trabalhista teria condições de cumprir efetivamente os seus objetivos, ainda persiste a seguinte questão: de que modo isso seria possível?

Assim, o último capítulo, partindo das próprias diretrizes legislativas dispostas no Decreto nº 11.129/2022, identificou no conteúdo educacional do compliance, meios possibilitadores de sua reestruturação racional rumo à ação ético comunicativa.

A educação nas dimensões simbólica e instrumental foi destacada, de modo a demonstrar que sob a luz da ação comunicativa, os treinamentos e ações de comunicação como prática inerente ao compliance não se trata de simples treinamento, ou uma conduta meramente enunciativa acerca da divulgação do código de ética da empresa.

Ao pensar na educação para o compliance, este trabalho remete-se a aspectos teóricos anteriormente abordados fazendo uma correlação com o tema, visto que, assim como o trabalho e o compliance, a própria educação está sujeita a colonização da racionalidade instrumental para o mundo da vida. Desse modo, para que a via educacional seja profícua no que diz respeito à efetividade do compliance, também há de orientar as suas ações sob bases comunicativas.

Nesse sentido, a partir das obras Teoria da Ação Comunicativa II e Teoria e Práxis, a pesquisa atribuiu destaque a alguns aspectos teóricos inerentes ao pensamento habermasiano que, pelos fatos e motivos já estruturados nos capítulos anteriores, emerge como fundamentos básicos de uma educação comunicativa voltada ao compliance comunicativo, quais sejam, (i) imprescindibilidade da reabilitação da razão prática na educação corporativa, (ii) o restabelecimento da teoria e da prática a partir do reacoplamento da ciência e da técnica ao mundo da vida (iii) que mundo da vida e a práxis comunicativa atuem como mediadoras deste processo de emancipação dos sujeitos integrantes no ambiente corporativo.

No tocante à imprescindibilidade da reabilitação da razão prática na educação corporativa, demonstrou que Habermas atribui à educação um processo de conscientização, auxiliando na instauração de uma sociedade mais justa, equilibrada e racional. No que diz respeito ao restabelecimento da teoria e da prática, Habermas aponta a imprescindibilidade do reacoplamento da ciência e da técnica ao mundo da vida, visto que a teoria quando direcionada para a práxis reforça o interesse da razão na autonomia da ação, na libertação de dogmatismos e no interesse na razão da autonomia dos indivíduos. Por fim, apontou como necessário que o mundo da vida e a práxis comunicativa atuem como mediadoras deste processo de emancipação dos sujeitos integrantes do ambiente corporativo.

Esta junção entre teoria e prática proposta por Habermas é de preciosa contribuição no campo da educação para o compliance, vez que oferece elementos para tornar possível e efetiva a obtenção de seus mais genuínos objetivos, de modo a envolver os interlocutores no processo coletivo de construção de conhecimentos e

de personalidades comprometidas com o seu contexto social, restabelecendo a unidade entre teoria e prática, bem como o sentido ético, inclusive em seu nível pós convencional, e político do contexto pedagógico.

Sob a perspectiva do resgate das instâncias críticas e transformadoras da educação e, a partir de seu papel libertador, é que a educação para o compliance trabalhista poderá auxiliar na descolonização do mundo da vida, por meio da comunicação não distorcida na qual, as mais variadas modalidades de conhecimentos e valores poderão ser legitimadas por meio deste processo reconstrutivo de uma racionalidade efetivamente comunicativa e inclusiva de todos os participantes envolvidos na relação laboral dentro das empresas.

REFERÊNCIAS:

- ALESSI, Gil. **Vinícola flagrada no RS ostentava selo great place to work**. Repórter Brasil. Disponível em reporterbrasil.org.br. Acesso em 23 jun. de 2024;
- AZEVEDO, Antônio Junqueira de. **A conversão dos negócios jurídicos**. Disponível em: edisciplinas.usp.br. Acesso em 12 out. 2023.
- BRANDÃO, Carlos Rodrigues. **O que é educação?** São Paulo: Brasiliense, 1991.
- BRASIL. Lei nº 9.613 de 03 de março de 1998. **Dispõe sobre os crimes de "lavagem" ou ocultação de bens, direitos e valores; a prevenção da utilização do sistema financeiro para os ilícitos previstos nesta Lei; cria o Conselho de Controle de Atividades Financeiras - COAF, e dá outras providências**. Disponível em: planalto.gov.br. Acesso em 7 jan. 2024.
- BRASIL. Lei nº 12.846 de 1º de agosto de 2013, **dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências**. Disponível planalto.gov.br. Acesso em 7 jan. 2024.
- BRASIL. DECRETO 11.129 de 11 de julho de 2022. **Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira**. Disponível em: [Disponível planalto.gov.br](http://planalto.gov.br). Acesso em 4 fev. 2024.
- BOFF, Leonardo. **Ética e educação**. Vozes, 1999.
- BANNWART JÚNIOR, Clodomiro José e FAVORETO, Ricardo Lebos (ORG). **Compliance: Aspectos Jurídicos e Filosóficos**. Engenho das letras, 2020.
- BANNWART JÚNIOR, Clodomiro José. **O agir moral em uma sociedade pós convencional**. Disponível em: ufba.br. Acesso em: 2 jan. 2024
- BANNWART JÚNIOR, Clodomiro José. **Estruturas Evolutivas da teoria da Evolução Social de Habermas**. Tese de Doutorado apresentada ao Departamento de Filosofia do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas, sob orientação do Prof. Dr. Marcos Severino Nobre. Disponível em: downloads/Bannwart Junior. Acesso em 3 jun. 2023.
- BERTERO, Carlos Osmar. **É possível ensinar a ética?** Repositório FGV, 2012. Disponível em: repositorioFGV.br. Acesso em 10 jun.2024.

- BIAGGIO, Ângela Maria Brasil. **Laurence Kohlberg: Ética e educação moral**. São Paulo: Moderna, 2002.
- BLOCK, Marcella. **Compliance e Governança Corporativa**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2017.
- CANDELORO, Ana Paula P.; RIZZO, Maria Balbina Martins de; PINHO, Vinícius. **Compliance 360º: riscos, estratégias, conflitos e vaidades no mundo corporativo**. São Paulo: Trevisan Editora Universitária, 2012.
- CARLOTO, Delma. **Compliance trabalhista**. São Paulo: LTR, 2022.
- CARVALHO, André Castro, et al. **Manual de Compliance**. Rio de Janeiro: Forense, 2019.
- CHAUI, Marilena. **Convite à filosofia**. São Paulo: Ática, 2021
- CORTINA, Adela. **Ética Mínima**. São Paulo, Martins Fontes, 2009.
- CORTINA, Adela. **Ética sem moral**. São Paulo, Martins Fontes, 2010.
- DEJOURS, Christophe e BEGUE, Florence. **Suicídio e Trabalho, o que fazer?** Tradução Franck Soudant. Brasília: Paralelo 15, 2010. Disponível em: edisciplinas.usp.br. Acesso em 5 nov.2023
- DEL DEBBIO, Alessandra; MAEDA, Bruno Carneiro; AYRES, Carlos Henrique da Silva, coordenadores. **Anticorrupção e Compliance**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.
- DIAS, maria Luiza. **Luto no trabalho: vivência de perda e pesar na trajetória de carreira**. São Paulo, Blucher: 2023.
- DOMINGUES, José Maurício. **Teorias Sociológicas no Século XX**. 2ª edição. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004. p. 76-78.
- FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia: Saberes Necessários à Prática Educativa**. Paz e Terra, 49ª edição. Rio de Janeiro: 2019.
- FREITAG, Bárbara. **A teoria Crítica Ontem e Hoje**. São Paulo: Brasiliense, 1986.
- GARCIA, Bianco Zalmora. **Artigo acadêmico sobre o modelo conceitual teórico**. Material didático destinado para a atividade avaliativa da disciplina Metodologia da pesquisa Jurídico-Científica PPGDN/UEL, 2022.
- GARCÍA-MARZÁ, Domingo. **Ética empresarial: do diálogo à confiança na empresa**. UNISINOS/ EDUCAT. Pelotas,2008.
- GASDA, Élio. Estanislau. **Trabalho e capitalismo global: atualidade da doutrina social da Igreja**. São Paulo: Paulinas, 2011.

GIDDENS, Anthony. **Politics, Sociology and Social Theory. Encounters with Classical and Contemporary Social Thought**. California: Stanford University Press, 1995. p. 249.

GIDDENS, Anthony. **As Consequências da Modernidade**. Tradução de Raul Fiker. São Paulo: Editora Unesp, 1991.

HABERMAS, Jürgen. **Direito e Democracia: entre a faticidade e a validade**. Tempo brasileiro, São Paulo, 1997.

HABERMAS, Jürgen. **Teoria e Práxis**. São Paulo: UNESP, 2013.

HABERMAS, Jürgen. **Técnica e Ciência como Ideologia**. São Paulo: UNESP, 2014.

HABERMAS, Jürgen. **Consciência Moral e Agir Comunicativa**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 2019.

HABERMAS, Jürgen. **Discurso filosófico da modernidade**. São Paulo: DIFEL, 2000.

HABERMAS, Jürgen. **Teoria da Ação Comunicativa. Volume 1**. São Paulo: Editora Unesp 2022^a.

HABERMAS, Jürgen. **Teoria da Ação Comunicativa. Volume 2**. São Paulo: Editora Unesp 2022^b.

HABERMAS, Jürgen. **Pensamento Pós-metafísico: Estudos Filosóficos**. Rio de Janeiro. Tempo Brasileiro: 2002^c.

HANSEN, Gilvan Luiz. **Modernidade, Utopia e Trabalho**. Londrina: Edições Cefil, 1999.

HECK, José N. **Introdução à Conhecimento e Interesse de Jürgen Habermas**. In: HABERMAS, Jürgen. Conhecimento e Interesse. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1982. p. 16.

HELLER, Agnes. **Habermas y el marxismo**. In: crítica de la ilustración: las antinomias morales de la razón. Península, 1997.

JUNQUEIRA, Michelle Asato. **Educação para o desenvolvimento: o desafio do ensino técnico e tecnológico**. 2016. 171 f. Tese (Direito Político e Econômico) - Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo. Disponível em: dspacesmackenzie.br. Acesso em jun. 2024.

KRAWCZUN, Natalia Branco Lopes. **Educação em valores: um possível caminho para a superação da razão instrumental rumo à formação do cidadão**. Revista Ibero-

Americana de Estudos em Educação, Araraquara, v. 8, n. 2, p. 305–322, 2014. Disponível em: periódicos fclar.unesp.br. Acesso em: 9 jun. 2024.

LIBÂNEO, José Carlos. **Didática**. São Paulo: Cortez. 1994.

LEÃO XIII. **Rerum Novarum**: Carta encíclica de sua santidade o Papa Leão XIII sobre a condição dos operários. 18. ed. São Paulo: Paulinas, 2016.

MAIA, Aline Passos. **Síndrome de Burnout**: esgotamento para além da vida. Revista eletrônica do TRT 9. Vol.12 n.119 (abr. 2023). Disponível em: juslaboris.tst.jus.br. Acesso em outubro 2023.

MARTINS, Juliane Caravieri e MONTAL, Zélia Maria Cardoso. **Compliance trabalhista e o direito à educação para o trabalho**: desafios em face da responsabilidade social da empresa. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 9, n. 91, p. 38-55, ago. 2020. Disponível em: juslaboris.tst.jus.br. Acesso em 22 jun.2024.

MELO, Ana Cláudia de Souza. **A classe trabalhadora e a síndrome de burnout**. Revista do TRT6, Recife, v. 22, n. 39, p. 193-201, 2012. Disponível em: juslaboris.tst.jus.br. Acesso em 22 jun.2024.

MUGNOL, Babiana. **Na vinícola Aurora não terceirizamos mais trabalho temporário no período de safra**. Disponível em gauchazh.clicbs.com.br. Acesso em ago. 2024.

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

OLIVEIRA, Manfredo Araújo de. **A Ética e a Racionalidade Moderna**. São Paulo: Loyola, 1993.

OLIVEIRA, Manfredo Araújo de. **A crise da racionalidade moderna**: uma crise de esperança. In: Síntese Nova Fase. Belo Horizonte: nº 45.

Programa Trabalho Seguro da Justiça do Trabalho. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro>. Acesso em nov.2023.

PIZZI, Jovino. **Ética do Discurso**: a racionalidade ético-comunicativa. EDIPUCRS: 1994.

PIZZI, Jovino. **Ética e Responsabilidade Social**. Pelotas: Educat, 2004.

PIZZI, Jovino. **O Conteúdo Moral do Agir Comunicativo**. São Leopoldo: Unisinos, 2005.

PIZZI, Jovino. **Ética e éticas Aplicadas a Reconfiguração do Âmbito Moral**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2006.

REESE-SCHÄFER, Walter. *Compreender Habermas*. Rio de Janeiro, Vozes, 2009.

RIBEIRO Marcia Carla Pereira e DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. **Compliance e Lei Anticorrupção nas Empresas**. In: Revista de Informação Legislativa. Ano 52 Número 205 jan./mar. 2015. Disponível em: senado.leg.br. Acesso em fev. 2024.

SANTOS, Marcelo Augusto Finazzi e SIQUEIRA, Marcus Vinícius Soares. **Considerações sobre trabalho e suicídio: um estudo de caso**, in O Mundo Contemporâneo do Trabalho e a Saúde Mental do Trabalhador - II • Rev. bras. saúde ocupacional. 36 (123) • Jun 2011 Disponível em: scielo.br. Acesso em 15 nov.2023.

SANTOS, Luís Felipe. **Pesquisa com empresas brasileiras aponta crescimento nas ações de compliance**. In: O Estadão. 2022. Disponível em: estadao.com.br. Acesso em 7 jan, 2024.

SANTOS, Wilson. O Brasil sabe educar para o trabalho? Revista Desafios e Desenvolvimento. IPEA. **Ano 11. Edição 82 – 2014. Disponível em: ipea.gov.br Acesso em jun, 2024.**

VELASCO, Marina. **Ética do discurso: Apel ou Habermas?** Rio de Janeiro: FAPERJ, 2001.