

UTILIZAÇÃO DE APARELHOS ELETRÔNICOS EM OBRAS: CONFORMIDADE DE PROCEDIMENTOS COM A LEGISLAÇÃO (COMPLIANCE)

THE USE OF ELECTRONIC DEVICES IN CONSTRUCTION COMPANIES: COMPLIANCE OF PROCEDURES WITH THE LEGISLATION (COMPLIANCE)

Evandro Rodrigues Adelino¹, Sérgio Dias de Azevedo¹, Luís Carlos Spaziani²

¹ Alunos do Curso de Gestão de Recursos Humanos

² Professor Mestre do Curso de Gestão de Recursos Humanos

Resumo

O presente artigo traz a importância sobre a proibição da utilização de aparelhos eletrônicos e acessórios em locais de trabalho, tais como: telefone celular, smartphone, tablet e dispositivos similares. Objetivou verificar em uma empresa de construção o cumprimento do termo aditivo da convenção coletiva de trabalho 2014/2015, do Sindicato da Indústria da Construção Civil do Distrito Federal (Sinduscon-DF). A metodologia aplicada foi descritiva e explicativa. Para a construção do referencial teórico optou-se por pesquisa bibliográfica e documental. A pesquisa ocorreu em um canteiro de obras de uma empresa do ramo da construção civil do Distrito Federal. Tendo como instrumento da pesquisa o questionário. O resultado apontou as dificuldades em se adequar a uma nova cultura organizacional e a falta de informação em relação à norma estabelecida.

Palavras-Chave: *Compliance*; Sinduscon-DF; Convenção coletiva, Governança.

Abstract

This paper presents the importance of the prohibition of the use of electronic devices and accessories in the workplace, such as: mobile phone, smartphone, tablet and similar devices. The objective was to verify in a construction company the compliance of the additive term of the collective labour convention 2014/2014 of the syndicate of the, construction industry Union of the Federal District (Sinduscon-DF). The methodology used was descriptive, for the construction of the theoretical framework. We opted for bibliographical and documentary research. The research was on a construction site of a construction company in the Federal District. In this way the research instrument was a questionnaire. The results pointed out the difficulty to fit a new organizational culture and the lack of information in relation to the established rule.

Keywords: *Compliance*; Sinduscon-df; collective labour convention.

Contato: sergioadmrh@gmail.com

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem como objetivo mostrar a importância do termo aditivo à proibição do uso de aparelhos eletrônicos na construção civil, o qual irá proporcionar mais segurança e saúde no ambiente de trabalho.

A grande preocupação era o uso de celulares e outros aparelhos eletrônicos pelos operários na construção civil e o controle entre a utilização para fins pessoais ou profissionais acabou tornando-se um desafio para os gestores.

Diante desse impasse, uma atitude radical foi tomada pelo sindicato patronal e trabalhadores da Construção Civil do Distrito Federal, com o intuito de um bem maior: preservar vidas.

Na construção civil, as atividades são de alto risco. Tornou-se comum o uso de aparelhos eletrônicos nos canteiros de obra, aumentando os acidentes, tornando assim, desafiador o controle em relação a essas práticas. O uso desses aparelhos como, por exemplo, o celular coloca em

situação de risco não apenas o colaborador, mas todos à sua volta.

O Sindicato da indústria da construção civil do Distrito Federal (Sinduscon-DF) publicou o termo aditivo à convenção coletiva de trabalho 2014/2015, no dia 25 de junho de 2014 proibindo o uso de aparelhos eletrônicos e acessórios durante o horário de trabalho, nos canteiros de obras.

Dessa forma, este artigo justifica-se pela necessidade de comprovação (*compliance*) da obediência à norma.

A ORGANIZAÇÃO E AS PESSOAS

Para Bohlander e Snell (2009), a Organização Internacional do Trabalho (OIT) promove os direitos dos trabalhadores de se organizarem, a erradicação do trabalho forçado e da mão de obra infantil e a eliminação da discriminação. Ela tem se mostrado efetiva, assim como trabalhadores e suas companhias contratantes. Esses direitos incluem condições

dignas de habitação, alimentação e educação e a criação de programas sociais para proteger os trabalhadores, quando atingem uma idade mais avançada.

Embora suas responsabilidades variem de um país para outro, os conselhos de trabalhadores fornecem basicamente um canal de comunicação entre empregados e trabalhadores. Os sistemas de trabalho com elevado desempenho combinam os talentos dos colaboradores e a gestão de recursos humanos.

Na visão de Chiavenato (2009), a organização é um sistema de atividades conscientemente coordenadas de duas ou mais pessoas com a finalidade de alcançar certos objetivos, individual ou comum. Visa estabelecer meios e recursos necessários para possibilitar a realização do planejamento com influência sobre a vida das pessoas, sistema de recompensa para motivação do indivíduo.

Segundo Hall (2004), organizações envolvem relacionamentos sociais, isto é, indivíduos interagindo no âmbito da organização trazendo a ideia de ordem. A organização estabelece uma divisão de tarefas para padrões de interações entre os membros à medida que procuram atingir metas específicas e dedicação às atividades.

Ainda Hall (2004) uma organização é mais do que um conjunto de bens e serviços, é uma sociedade humana, e como todas as sociedades desenvolve formas específicas de cultura e valores com uma linguagem própria.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Para Chiavenato (2009) observa-se que a cultura organizacional tem vários níveis de profundidade. Cada nível tem seu grau de dificuldade, por isso ela tem de ser clara, para que possa ajudar a resolver conflitos internos, dissolver problemas interpessoais, além de mostrar os seus valores, visões e crenças à sociedade. Por outro lado, se não estiverem os objetivos bem definidos e ainda obtiverem elementos que impossibilitem o crescimento dos colaboradores e da empresa, esta será um obstáculo a mais para o desenvolvimento.

Chiavenato (2009) afirma que toda empresa é composta essencialmente por pessoas e que por sua vez, consiste nas crenças, valores, regras de conduta morais éticas, pelos princípios e políticas de gestão implantadas pela organização. Todos esses elementos deixam em evidência a importância da cultura organizacional de uma empresa como o alicerce de suas ações e práticas de gestão de pessoas e resultados. Independente do tamanho da empresa, cada uma tem de ter sua política organizacional.

De acordo com Robbins (2005), cultura organizacional refere-se a um sistema de valores compartilhados por seus membros. Ela os diferencia das demais organizações, com

características-chaves que a organização valoriza.

Com base em suas pesquisas, o autor sugere que existam sete características básicas que capturam a essência da cultura de uma organização:

- a) Inovação e risco - colaboradores são estimulados a inovar, assumindo riscos.
- b) Atenção aos detalhes - colaboradores que demonstrem análise, precisão e atenção a todos os detalhes.
- c) Orientação para resultados - focam mais o resultado do que as técnicas e os processos para o seu alcance.
- d) Orientação para as pessoas - decisões que levam em consideração o efeito dos resultados sobre as pessoas da organização.
- e) Orientação para a equipe – atividades com ênfase na organização em equipes.
- f) Agressividade – grau em que as pessoas são mais competitivas e agressivas ao invés de dóceis e acomodadas.
- g) Estabilidade – enfatizam o status em contraste com o crescimento.

Para Robbins (2005), essas características permitem uma avaliação que vai de um grau mais baixo a um grau mais elevado. Mensura, dentro de uma empresa, a cultura organizacional. Demonstra o sentimento que os seus membros têm a respeito da organização, a forma e de como são feitas revelando como eles devem se comportar.

Existe ainda um conceito descritivo dessa cultura. Este se refere apenas à compreensão das características da cultura organizacional e não à aceitação dela.

Quando se fala em cultura de uma organização, está se referindo à sua cultura dominante. Essa cultura dominante expressa os valores essenciais compartilhados pela maioria dos membros da organização.

Para Chiavenato (2009), cultura organizacional representa uma percepção comum, mantida pelos membros da organização. Isso fica explícito quando definimos cultura como um sistema compartilhado de valores. Com isso, o indivíduo possui características individuais sendo semelhantes ou não fazendo surgir dentro de uma cultura macro, subculturas que nascem para refletir problemas, situações ou experiências comuns a alguns de seus membros, mas sempre incluindo os valores essenciais da cultura dominante, acrescidos dos valores específicos daquele departamento. Sendo assim, os valores essenciais são mantidos, mas são modificados para refletir a situação específica de cada setor.

É o aspecto do valor compartilhado que torna a cultura organizacional um instrumento poderoso para orientar e modelar o comportamento das pessoas.

Uma cultura forte tem impacto maior sobre o comportamento dos colaboradores. Está mais diretamente relacionada à redução da rotatividade.

Quanto mais membros aceitarem os valores essenciais e quanto maior o seu comprometimento com eles, mais forte será a cultura.

Na visão de Robbins (2005), a cultura organizacional desempenha diversas funções ou papéis para distinguir uma organização da outra, proporcionar um senso de identidade a cada membro, facilita o comprometimento com algo maior do que somente o interesse individual e estimula a estabilidade do sistema social. A cultura organizacional serve como sinalizador de sentido e mecanismo de controle que orienta e dá forma às atitudes e comportamentos dos colaboradores.

Maximiano (2000) preconiza que toda organização tem normas que constituem uma legislação de usos e costumes que definem o comportamento adequado. As normas podem coincidir ou conflitar com o que a legislação da organização estabelece. As pessoas acabam criando códigos próprios que ratificam ou anulam o da organização.

CLIMA ORGANIZACIONAL

Conforme Chiavenato (2009), o clima organizacional reflete um conjunto de valores, comportamentos e padrões formais e informais que existem em uma organização. Nesse caso, referem-se à sua cultura organizacional e, representam a forma como cada colaborador percebe a empresa e sua cultura, e como reage a isso.

Algumas características são mencionadas para designar as pessoas mentalmente sadias: quando se sentem bem consigo mesmas e com outras pessoas, além de serem capazes de enfrentar situações e demandas que a vida proporciona.

Ainda Chiavenato (2009) a motivação é o combustível indispensável no clima organizacional. Ela influencia no comportamento observado quando se alcança a satisfação pessoal e elevação do moral. Assim sendo, o clima organizacional influi diretamente na motivação da equipe, no seu grau de satisfação e, conseqüentemente, na qualidade de seu trabalho. Por isso, é tão importante para as empresas mensurar essa percepção que os colaboradores têm dela, ou seja, o clima organizacional.

Percebe, então, que o clima organizacional tanto influencia o estado motivacional quanto é por ele influenciado. É recíproco entre este estado e o clima organizacional.

Na visão de Maximiano (2000), as organizações formais têm divisões objetivas: determinado tipo de trabalho, fluxo específico de trabalho, hierarquia e estrutura salarial. Os integrantes da organização desenvolvem percepções subjetivas e sentimentos. No exemplo disso é o salário, que é transformado em valor igual, maior ou menor do que os outros recebem. Sendo avaliado não somente o salário, mas a competência e a carga de trabalho que percebem

em si e nos outros. E com consequência alguém pode concluir que está trabalhando mais e ganhando menos ou que a carga de trabalho está sendo distribuída corretamente. Baseado nisso, uma pessoa ou um grupo pode sentir que está sendo tratado com justiça ou injustiça, ficando satisfeito ou frustrado. Esse sentimento pode causar cooperação, indiferença ou hostilidade com relação à organização e administração.

Vários aspectos da vida na organização podem impactar nos sentimentos: salário; comportamento dos chefes; colegas e instalações físicas são alguns deles. O produto dos sentimentos chama-se clima organizacional. O clima é representado pelos conceitos e sentimentos que as pessoas compartilham a respeito da organização e que podem afetar positivamente ou negativamente na sua satisfação e motivação para trabalho. No estudo do clima busca-se entender se a organização e suas práticas administrativas favorecem ou não o interesse e o rendimento das pessoas.

AMBIENTE DE TRABALHO

Hermet e Martins (2012) relatam que Kurt Lewin, na década de 1920, defendeu que, para o comportamento gerar resultado tanto do indivíduo quanto do ambiente, há duas forças opostas presentes em qualquer campo: as forças de atração que impulsionam as pessoas em direção aos seus objetivos, e as de repulsão que inibem seu movimento nessa direção.

O modelo de mudança mostra que, para que o processo seja bem sucedido, o gestor da instituição deve levar em conta as diversas influências culturais, tanto aquelas que estão na mente do colaborador quanto as presentes no ambiente em questão. Para mudar uma situação, não basta apenas ter dela um entendimento completo e holístico, mas como esse entendimento se aprofunda ao longo do processo de mudança. Decorre então, que só compreendemos um sistema quando tentamos transformá-lo.

Ainda Hermet e Martins (2012) o decorrer do processo envolve a preparação na qual se reconhece a necessidade de mudança e abre-se mão do modismo acompanhado de confusão e agonia motivadas pelo desmantelamento da antiga mentalidade ou sistema, em seguida com o condicionamento e a sensação de conforto e aceitação. O processo é difícil porque envolve um doloroso desaprender e uma difícil reconstrução de pensamentos, sentimentos, atitudes e percepção.

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Segundo Chiavenato (2009), o ser humano vive em constante interação com seu meio ambiente, recebendo e exercendo influências em suas relações com ele. A educação é toda influência que o ser humano recebe do ambiente

social durante a sua existência. Adaptando-se a normas e valores sociais. Recebe essas influências e assimila de acordo com suas inclinações, predisposições. Enriquece ou modifica seu comportamento dentro dos seus próprios padrões pessoais.

O conteúdo do treinamento pode envolver quatro tipos de mudanças de comportamento: transmissão de informação; desenvolvimento de habilidades; desenvolvimento ou modificação de atitudes; desenvolvimento de conceitos.

Chiavenato (2009) afirma que os principais objetivos do treinamento são: preparar as pessoas para a execução imediata das diversas tarefas do cargo, proporcionar oportunidades para o contínuo desenvolvimento pessoal, mudar as atitudes das pessoas, seja para criar um clima mais satisfatório ou aumentar a satisfação.

A execução do treinamento depende dos fatores de adequação do programa de treinamento às necessidades da organização, da qualidade do material de treinamento apresentado, da cooperação dos gerentes e dirigentes da empresa, e da qualidade e preparo dos instrutores.

A última etapa diz respeito à avaliação dos resultados obtidos. Nesta se consideram dois aspectos: a verificação se o treinamento produziu as modificações desejadas no comportamento dos empregados e se os resultados do treinamento apresentam relação com o alcance das metas da empresa.

Para Canabrava e Vieira (2006), o sistema de treinamento e desenvolvimento apresenta o universo como um sistema inteiramente compreendido, uma vez que é formado por elementos que interagem de modo a compor um todo. Cada área do conhecimento compõe-se de acordo com a compreensão da dependência recíproca de todas as áreas. Assim, a orientação básica é que os sistemas não podem ser compreendidos somente pela análise em separado de cada uma de suas partes.

Ao formar e desenvolver pessoas, é preciso utilizar a prática pedagógica e conhecer como esta se processa efetivamente. É preciso descrever a situação para conhecer a realidade, os sonhos, aquilo que a organização tem como ideal, como padrão de referência.

A proposta de treinamento deve levar em conta que a cultura organizacional expressa os valores que medem a organização, levando em conta a formação profissional que inclui um conjunto preciso, rigoroso, autônomo, conhecedor dos limites, das normas e dos ideais. É impossível treinar e desenvolver sem um objetivo claro e sem conhecer o perfil do profissional que se pretende treinar e capacitar.

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Conforme Silva (2009), estratégia é um conjunto de decisões fixado em um plano ou emergente do processo organizacional que integra

a missão os objetivos e a sequência de ações administrativas, resumida na ideia de se construir em nível organizacional uma postura que seja forte para indicar um caminho futuro e adaptável, de acordo com os objetivos da organização.

Para Bohlander e Snell (2009), o planejamento estratégico envolve um conjunto de procedimentos para tomada de decisões sobre os objetivos e as estratégias de curto, médio e longo prazo da organização, estabelecendo os principais objetivos e desenvolvendo planos abrangentes para atingi-los, como: missão, visão e valores.

Uma técnica de previsão para formular estratégias e fornecer informações cruciais é a análise *SWOT*, também conhecida como matriz FOFA (forças, fraquezas, oportunidades, ameaças). Essa ferramenta auxilia os gestores a combinarem diversas fontes de informações em uma estrutura mais ampla para possibilitar a análise externa e interna.

Boog e Boog (2002) afirmam que o planejamento estratégico de recursos humanos é extremamente complexo e deve levar em consideração uma grande variedade de contingências em relação às características de cada empresa, tais como: cultura, tecnologia, produto, recursos utilizados, segmentos de atuação, região geográfica e outros.

Para alcançar resultados efetivos, é preciso atuar de maneira proativa e empreendedora, antecipando-se às mudanças e tendências do mercado, mas com uma visão fortemente voltada para as necessidades do negócio. Precisa-se ainda realizar uma análise detalhada das principais tendências do mercado, da perspectiva e do cenário em que a empresa está inserida, dos tipos de relacionamento no ambiente externo e interno, e assim tomar decisões sobre a implantação de programas.

TECNOLOGIA DE INFORMAÇÃO

Segundo Silva (2009), a tecnologia alimenta-se de capital humano, elevando a demanda por pessoas que tenham o conhecimento, habilidade e talento para expandir o mercado tecnológico. A sociedade industrial foi um exemplo de mudanças tecnológicas na divisão de trabalho e de poder, que possibilitaram um novo modo de ver o mundo, no entanto, somente por volta do ano de 1850, despertou-se a consciência de que toda a sociedade havia mudado e que havia mais necessidade de produzir bens e serviços com inovações tecnológicas.

A Era da Informação trouxe, junto com as novas tecnologias, a possibilidade de se acessar o cerne da revolução que tomou conta do mundo na segunda metade do século XX: a Internet (Nascimento 2014, p. 2).

Nos anos 1980, a informática acelerou em ritmo eufórico. Da retomada democracia mundial, surgiram novas empresas e a abertura das economias nacionais no processo de globalização. No conjunto dessas evoluções ligadas às

questões tecnológicas, encontram-se três características distintas: os que nasceram na era tecnológica antes dos computadores e aprenderam a incorporar a automatização, os que tiveram de se adaptar ao uso de computadores para o exercício profissional e aquisição de conhecimento, e atualmente, os que nascem dentro de uma realidade em que a informática faz parte do seu cotidiano, no ambiente externo e interno de uma organização.

Segundo Harlow e Johnson (1998, p.18) a tecnologia nos permite aumentar o alcance de nossos sentidos e de nossos poderes, pois ela formata o que e como aprender. Para eles é possível falar de uma epistemologia da tecnologia, pois as atividades humanas sempre foram mediadas pela tecnologia (Sihler, 2014, p. 9).

Para Bohlander e Snell (2009), há diversas razões para o uso da internet e da tecnologia da informação no treinamento em segurança e saúde. Os meios de divulgação avançados facilitam o desenvolvimento do processo. O treinamento por meio de vídeos, apresentação em PowerPoint e cursos online são métodos ideais para a padronização de instrução sobre segurança, ambiente e saúde no trabalho. Isso permite que as organizações personalizem suas necessidades de treinamento em segurança, reduzindo acidentes de trabalho e instruindo de maneira rápida acerca da legislação, regulamento interno e normas técnicas a serem obedecidas.

Para tal, Chiavenato (2009) diz que toda decisão requer o máximo de conhecimento a respeito da situação para que sejam adequadas e eficazes. As necessidades de informação em toda organização devem ser amplas e exigem a participação de gestores em diversas áreas, para analisar, pesquisar e definir estratégias e ações necessárias ao alcance do objetivo principal.

Conforme Boog e Boog (2002), nos últimos quinze anos a tecnologia vem alterando a vida dos colaboradores de todos os níveis. As atividades que ocupavam grande parte da rotina de trabalho, executadas manualmente, hoje são feitas por computadores. O sistema de informações vem promovendo transformações e possibilitam que as empresas automatizem e sistematizem diversas dimensões do processo de gestão de pessoas, como: capacitação, recrutamento de pessoas pela internet; desenvolvimento, avaliação de cargos, desenvolvimento de carreiras, *e-learning* (ensino à distância); compensação, folha de pagamento, sistema que gerenciam o passivo trabalhista; retenção, sistema de informação e benefícios; gestão, relatórios e gestão estratégica de pessoas.

As empresas lidam com tecnologia da informação nos seus principais processos de recursos humanos. Essa evolução está transformando profundamente a forma e a velocidade com que as pessoas interagem, gerando profundas mudanças nos cumprimentos das obrigações e na condução de negócios,

exigindo das pessoas uma enorme capacidade de adaptação.

COMPLIANCE: GESTÃO PREVENTIVA NO CUMPRIMENTO DA NORMA

Coimbra e Manzi (2010) mencionam que *compliance* é o cumprimento das normas, é o dever de cumprir, executar, de estar em conformidade com as leis, diretrizes, convenções, regulamento interno e externo, a fim de sanar os riscos e ameaças em uma instituição. É uma estratégia para garantir a transparência da instituição e não apenas voltada a obter ganho de valor e competitividade em longo prazo, mas também contribui decisivamente para a própria sobrevivência da organização.

O *compliance* sustenta todos os esforços envidados pela organização para o estrito cumprimento das exigências legais e, por isso, reduzem os riscos de acidentes de trabalho. Orienta os colaboradores sobre a responsabilidade pela conduta e eventuais ações judiciais, favorece a qualidade das decisões e também reduz os custos operacionais. Essa sinergia contribui para a saúde da instituição e a qualidade de vida dos colaboradores.

Para Coimbra e Manzi (2010), o *compliance* favorece a integridade moral que consiste, sem dúvida alguma, no valor fundamental que não só orienta o programa de *compliance*, mas a sua razão de ser. Por outro lado, atua cumprindo a principal função de qualquer fronteira: estabelecer limites, por intermédio de normas, ou seja, condições, leis, regras, critérios, convenções coletivas e outros. Nesse ponto, a integridade requer, não apenas o cumprimento de normas e leis. Não é sinônimo perfeito de honestidade, mas significa também a atuação concreta da organização segundo a sua visão e missão. Uma organização íntegra é aquela que consegue manter em cada uma das suas decisões, atividades ou ações uma coerência com sua identidade, nunca perdendo de vista os valores que a inspiram e os objetivos que ela deve perseguir, transformando-os em ações concretas, preservando a imagem da organização.

Coimbra e Manzi (2010) afirmam, ainda, que administrar essa atividade significa estabelecer relações causais entre os seguintes elementos: decisões, sequências, consequências, limites, pessoas, além do monitoramento disso tudo. O objetivo é realizar propósitos bem definidos de forma efetiva para alcançar as metas. A falta de respeito às normas leva a tomadas de decisões que não são as mais eficientes, provocando a redução da inovação, erro e fraude. O *compliance* deve ser visto como um tema de interesse público e ser transformado em uma verdadeira política pública. As empresas estão sendo cada vez mais observadas e avaliadas pelo ponto de vista de seu comportamento. Como consequência, o *compliance* deve prevalecer em todo e qualquer

passo da cadeia de valores, agregando conhecimentos e assumindo um papel de responsabilidade social.

Para tal, Negrão e Pontelo (2014) abordam que a gestão de *compliance* pela necessidade do próprio mercado de instituir de forma mais efetiva os controles internos e externos assegura que os principais processos organizacionais sejam realizados seguindo todos os aspectos da legislação e da correta gestão, de forma ética e transparente.

Organizações que possuem áreas de *compliance* demonstram o comprometimento com o fortalecimento e com a constante melhoria de seus processos, produtos e serviços, além do bem estar de seus colaboradores, preservando a imagem perante a sociedade e fazendo a diferença na competitividade. Existem algumas abordagens e possibilidades de atuação como: risco regulatório, código de ética e conduta, fraudes, corrupção, procedimentos de monitoramentos, treinamento e conscientização.

Negrão e Pontelo (2014) afirmam que um profissional de recursos humanos, com conhecimento em *compliance*, precisa estabelecer valores e princípios como a meritocracia, respeito pelos colaboradores e uma preocupação com a responsabilidade social, além de algumas características específicas como: ética, acesso a informações, sigilo profissional, prudência, independência, imparcialidade e clareza. Dessa forma, pode-se dizer que a área de recursos humanos vai ao encontro das necessidades da função de *compliance* agregando valor à organização. Quando se tem o profissional certo, no lugar certo, executando suas atividades dentro das normas, com disciplina, honestidade e comprometimento, essas atitudes contribuem com a segurança e as boas práticas de *compliance*.

Em 1º de agosto de 2013, foi promulgada a lei federal nº 12.846 (Lei anticorrupção) que exige das empresas boas práticas de *compliance*. Ela entrou em vigor no dia 29 de janeiro de 2014 e tem o propósito de coibir e combater atos de corrupção, principalmente em relação à responsabilidade das pessoas jurídicas pelos atos ilícitos.

Lei 12.846/2013 – Lei anticorrupção	
Qual o objetivo da lei?	<p>. O Brasil como signatário do acordo internacional assinado na convenção sobre o combate da corrupção de funcionários públicos estrangeiros em transações comerciais e internacionais da OCDE assumiu o compromisso de coibir e combater a corrupção, suborno transnacional e lavagem de dinheiro.</p> <p>. O combate à fraude e a corrupção responde ao princípio do Pacto Global das Nações Unidas que estabelece que “as empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo</p>

	extorsão e propina”.
O que dispõe a lei?	. Sobre a responsabilização objetiva administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira.
A quem se aplica?	. As sociedades empresariais e sociedades simples, fundações, associações, ou sociedades estrangeiras, que tenham sede, filial ou representação no território brasileiro e pessoas físicas como: dirigentes, administradores ou qualquer pessoa autora, coautora ou participe de ato ilícito.
Quais são as sanções judiciais de que trata a lei?	<p>. Perdimento dos bens, direitos ou valores que representem vantagens ou proveito, direta ou indiretamente, obtido da infração ressalvado o direito do lesado ou de terceiro de boa fé;</p> <p>. Suspensão ou interdição parcial de suas atividades;</p> <p>. Dissolução compulsória de pessoa jurídica;</p> <p>. Proibição de receber incentivos, subsídios, subvenções, doações ou empréstimos de órgãos ou entidades públicas e de instituições financeiras públicas ou controladas pelo poder público, pelo prazo mínimo de 01 (um) e no máximo 05 (cinco) anos.</p>

Fonte: *Compliance*, controles internos e riscos; pag. 29, adaptado pelos autores.

BOAS PRÁTICAS DE GOVERNANÇA

Conforme Coimbra e Manzi (2010), a governança consiste em um processo de garantir a confiabilidade de um bom governo da corporação e é orientada pelos princípios de transparência, equidade, prestação de contas e responsabilidade corporativa. Ela contribui para o aumento dos valores ético e moral da sociedade, a facilitação de seu acesso ao capital e a contribuição para a perenidade da empresa.

Para Silva (2012), a governança corporativa nas empresas representa um novo modelo de gestão adotando um conjunto de regras, procedimentos e atividades direcionadas para as boas práticas de governar, envolvendo os interesses dos *shareholders* (*acionistas*) e *stakeholders* (*partes interessadas*). Essas práticas visam à redução de custo de capital, geração de valor aos negócios e à responsabilidade social, tornando a organização sólida, com valores morais, ético e, principalmente, transparente.

Silva (2011) preconiza que a governança corporativa não é apenas um assunto da moda no mercado de capitais, mas um tema que produz impacto direto na economia mundial. É uma ferramenta voltada para a gestão empresarial em todos os setores, para uma empresa moderna e atualizada, direcionada e controlada.

Ainda Silva (2011) afirma que o Instituto Brasileiro de Governança – IBGC considera que

governança é um sistema que assegura aos sócios-proprietários a gestão estratégica, equidade, transparência e responsabilidade pelos resultados. Os instrumentos fundamentais para o exercício do controle da boa governança se dão por meio do conselho de administração, auditoria independente e do conselho fiscal.

SEGURANÇA DO TRABALHO

Chiavenato (2009) descreve que a segurança do trabalho é uma atividade que repercute diretamente sobre a continuidade da produção e a moral do colaborador, pois é um conjunto de medidas técnicas, educacionais, médicas e psicológicas utilizadas para prevenir acidentes, seja eliminando condições inseguras do ambiente, instruindo ou convencendo as pessoas da utilização de práticas preventivas.

Um programa de segurança deve ser estabelecido com o princípio de que a prevenção de acidentes é alcançada pela aplicação de medidas de segurança adequadas. No fundo, a segurança é um dever de todos.

Para Chiavenato (2009), o plano de segurança envolve adaptação da pessoa ao trabalho, do trabalho à pessoa, além de fatores sociopsicológicos. Razão pelas quais muitas instituições vinculam a segurança ao departamento de recursos humanos.

Uma das causas de acidentes de trabalho é o ato inseguro: a violação de procedimento aceito como seguro, ou seja, deixar de cumprir alguma norma, distrair-se ou conversar durante o serviço.

Bohlander e Snell (2009) afirmam que as empresas devem fornecer, por lei, condições de trabalho para seus colaboradores. A maioria delas possui um programa formal de segurança. Normalmente o departamento de recursos humanos e o técnico em segurança do trabalho são os responsáveis pelo programa.

Infelizmente, a maioria dos gestores e supervisores usa os capacetes de segurança com menos frequência, por falta de conscientização ou descaso, muitas vezes. Para conscientização, é importante a realização de palestras sobre segurança, a apresentação de filmes produzidos comercialmente, vídeos especialmente produzidos e outros meios, como folhetos e avisos nos locais de risco. Essas atividades despertam a necessidade por parte do colaborador de trabalhar com segurança.

O treinamento em segurança não é somente uma questão de negócio, mas a prevenção de futuras ações judiciais e gastos desnecessários para a empresa. É o papel de despertar no colaborador a preocupação com as gerações futuras, além da preocupação com a violação das leis que podem resultar em penalidades criminais.

Conforme Bohlander e Snell (2009), as normas e regulamentos específicos e de segurança são comunicados pelos gestores, afixados nos quadros de avisos, explicados nos

manuais dos colaboradores e lembrados em cartazes colados no equipamento. Também são enfatizadas em reuniões regulares, em orientações aos novos colaboradores e manuais dos procedimentos operacionais padronizados.

Na maioria das empresas, as penalidades impostas aos colaboradores infratores são as mesmas que punem a violação de outras regras: advertência verbal ou escrita para a primeira infração, suspensão para o colaborador reincidente e, como último recurso, a demissão por justa causa.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Para Martins (2013), convenção coletiva é o negócio jurídico entre um ou mais sindicatos de empregados e de empregadores sobre condições de trabalho. Já o acordo coletivo é o negócio jurídico entre uma ou mais empresas com o sindicato da categoria profissional, em que são estabelecidas condições de trabalho (art. 611 da CLT).

Conforme o Termo aditivo à convenção coletiva de trabalho 2014/2015, Sindicato da Indústria da Construção civil do Distrito Federal (Sinduscon-DF), cláusula oitava, de 26 de junho de 2014, não é permitido o uso de telefone celular, smartphone, tablete e dispositivos similares, durante o horário de trabalho realizado em canteiro de obras. Só será permitida a utilização no intervalo de descanso, intrajornada. No caso de o colaborador precisar atender ou realizar alguma ligação de urgência deverá se dirigir a um local apropriado, isso com a autorização do gestor da equipe. Foi estipulado um prazo de 90 (noventa) dias para campanhas educativas e, a partir daí, dar-se-á vigência as restrições.

Há de se compreender nesse processo a conscientização de maneira psicossocial quanto à nova cultura das instituições, tendo em vista que o ambiente externo influencia no uso desses aparelhos eletrônicos. Os empregadores devem afixar, em local visível, aviso de proibição de uso de telefone celular, smartphone, tablet ou dispositivo similar, assim como informar os horários permitidos e as áreas consideradas seguras.

MATERIAIS E MÉTODOS

O método é apenas um meio de acesso ao objetivo a ser alcançado aproveitando a análise, a comparação e a síntese e os processos mentais da dedução e indução. A metodologia trata das formas de se fazer ciência para se chegar aonde se propõe, além do seu amadurecimento como personalidade científica focada na decisão do tipo de cientista que prefere ser, determinando sua criatividade e sua potencialidade no espaço do trabalho Cervo e Bervian (2003); Demo (2009).

Quanto aos fins, Cervo e Bervian (2003) afirmam que estudos exploratórios buscam definir objetivos e ampliar maiores informações sobre o

assunto em questão, obtendo uma nova percepção, possibilitando a descoberta de novas ideias. Cervo e Bervian (2003) mencionam, também, que a pesquisa descritiva procura saber atitudes, pontos de vista e opiniões com objetivo de tomar decisões, descobrir tendências, reconhecer interesses, sem manipulá-los.

Quanto aos meios, para Gibbs (2009), no que diz respeito à pesquisa qualitativa, a ideia de análise está associada à transformação. Isso porque começa com uma coleta de dados qualitativos e depois os processa por meio de procedimentos analíticos para tornar a análise mais clara, criteriosa e original.

Gil (2002) afirma que a pesquisa bibliográfica é constituída de livros, revistas, jornais e artigos científicos, possibilitando, a priori, um maior contato com os fenômenos relacionados ao objeto de estudo escolhido pelo pesquisador. É necessária porque a pesquisa por si só não permite ao pesquisador chegar a um resultado conclusivo sem um embasamento teórico como pano de fundo. Ainda, para Gil (2002) a pesquisa documental segue os mesmos passos da pesquisa bibliográfica, ou seja, fontes de pesquisa material impresso fundamentalmente para leitura.

Um questionário foi aplicado a 31 (trinta e um) colaboradores que estavam trabalhando em um canteiro de obras referente à construção de um órgão público no Distrito Federal. O questionário consiste em 07 (sete) perguntas objetivas cujas respostas são: sempre; muitas vezes; poucas vezes; nunca.

A empresa no ramo da construção civil, objeto de estudo, foi fundada em 06 de Setembro de 1991, iniciou as atividades com trabalhos no setor de consultoria em empreendimentos imobiliários e estudos de viabilidade técnicos econômica de projetos hidrelétricos. Em 1998, passou a atuar no mercado imobiliário como incorporadora, também passou a atuar no ramo de construção de Shopping Center. Em 2005, passou a atuar no mercado público de obras civis. Em 2006, passou a atuar no mercado público de obras de infraestrutura.

A Construtora, acompanhando o crescimento econômico do País, apresenta um histórico de crescimento sustentável, mesclando suas atividades de incorporação e obras públicas. Além das edificações e incorporações, realiza também obras de grande porte e alta complexidade técnica. Seu corpo técnico possui comprovada experiência nas seguintes áreas: pavimentação; saneamento e drenagem; construção de barragens e obras de arte especial.

A pesquisa científica destina-se somente a fins acadêmicos, ao trabalho de conclusão de curso. Suas respostas são confidenciais e nenhum respondente foi identificado.

Para Cervo e Bervian (2003), o questionário possibilita com maior exatidão possível o que se deseja alcançar. É um meio de obter respostas às

questões, por uma fórmula que o próprio informante preenche.

Para Gil (2002), o questionário consiste basicamente em traduzir objetivos específicos da pesquisa em itens bem redigidos. Todo questionário deve ter natureza impessoal assegurando uniformidade na avaliação de uma situação para outra. Nessa pesquisa utilizou-se do questionário como instrumento.

Posteriormente os dados foram utilizados por meio da tecnologia da computação, pelo programa do pacote Office 2010, a ferramenta do Excel para expor os resultados em gráficos percentuais, auxiliando no entendimento do que foi apresentado.

RESULTADOS

Foi registrado no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), no dia 25 de junho de 2014, o termo aditivo referente à convenção coletiva de trabalho 2014/2015 Sindicato da Indústria da Construção civil do Distrito Federal (Sinduscon-DF) estabelecendo novas obrigações do empregador junto aos seus funcionários, entre as quais, a cláusula oitava, que trata da proibição de utilização de aparelhos eletrônicos e acessórios. O parágrafo primeiro diz que será permitido o uso desses equipamentos apenas em horários de descanso intrajornada. No parágrafo segundo, o empregado que precisar efetuar ou atender uma chamada de urgência no horário de trabalho deverá se deslocar para um lugar delimitado pelo empregador.

De acordo com o termo aditivo, os empregadores tiveram um prazo de 90 (noventa) dias para campanhas educativas e, a partir desse prazo, a norma entrou em vigência. O questionário tem como objetivo verificar se a norma supracitada está em conformidade.

A evolução tecnológica e o tempo dispendido pelas pessoas no uso dessas tecnologias forçaram as empresas de construção civil do Distrito Federal a regulamentar seu uso em horário de trabalho. Proibiu, assim, que os colaboradores que desempenham suas atividades em canteiros de obras não utilizem aparelhos eletrônicos e acessórios de forma e em locais indevido, tais como: aparelho celular, som, fone de ouvido e outros.

Fez-se necessária uma observação direta, em seguida aplicou-se o questionário em uma empresa de construção civil do Distrito Federal a fim de evidenciar e fundamentar a conformidade da nova regra estabelecida no termo Aditivo da convenção coletiva 2014/2015.

Inicialmente procurou-se identificar se os colaboradores foram informados acerca do referido termo aditivo.

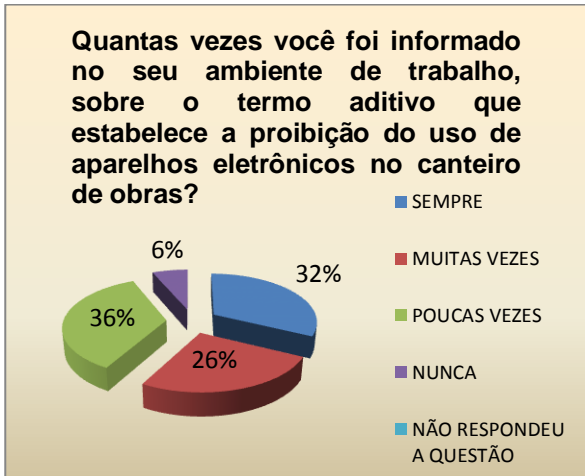


Gráfico 01: Informações sobre o termo aditivo.
Fonte: Pesquisa realizada pelos autores, novembro de 2014.

A maioria dos respondentes, representados por 36%, disseram que foram informados poucas vezes sobre o termo aditivo. Ao analisar de forma consolidada, observou-se que 94% do total pesquisados afirmaram que é de seu conhecimento a norma citada.

Segundo a cláusula nona do termo aditivo, referente à convenção coletiva de trabalho 2014/2015 Sinduscon-DF, de 25 de junho de 2014, que trata de campanhas educativas sobre o uso responsável do celular, os empregadores irão realizar campanhas educativas sobre o uso de celular, durante o prazo de 90 (noventa) dias, a partir da data de publicação da norma.

Segundo Rached apud Boog (2002) o processo de mudança, para ser eficiente, é necessário que o gestor faça um planejamento bem definido para não ficar comprometido com os objetivos pessoais de qualquer colaborador. Para isso é preciso treinar e capacitar, para alcançar os objetivos da organização.

O capital humano é o bem mais precioso de qualquer organização. É preciso que 100% dos colaboradores tomem ciência de todas as leis, normas ou qualquer informativo que possam garantir a segurança do colaborador no exercício de sua função e a segurança de todos que estiverem próximos a ele. Para isso é importante que as empresas façam reuniões periódicas com todos os envolvidos em atividades no canteiro de obras.

Portanto, na próxima questão, fez-se necessário o levantamento da pesquisa no que diz respeito à utilização de aparelhos eletrônicos, principalmente em horário de trabalho.



Gráfico 02: Utilização de aparelhos eletrônicos.
Fonte: Pesquisa realizada pelos autores, novembro de 2014.

Identificou-se que os respondentes ainda têm a cultura de utilização de aparelhos eletrônico no local de trabalho, mesmo estando cientes que é proibido e de que devem ser usados apenas em lugares pré-determinados pelo empregador. Ao confrontar o resultado da pesquisa gráfico 01 no qual 6% responderam que nunca foram informados sobre a proibição da utilização de aparelhos eletrônicos, considera-se como um fator positivo para a segurança do trabalho que no resultado representado pelo gráfico 02, 30% dos respondentes afirmaram nunca realizar tais procedimentos.

Para Silva (2009), o gestor tem o papel de definir estratégias no atual ambiente global e multicultural criando condições favoráveis ao encontro dos interesses coletivos, mantendo um sistema alinhado com o desenvolvimento técnico empresarial.

Nesse sentido, o avanço da tecnologia proporciona aos empresários uma maior comunicação e estreitamento entre os níveis hierárquicos. Levando a tecnologia adequada ao uso de suas atribuições, possibilitam que o colaborador seja conscientizado de como e quando essas ferramentas tecnológicas deverão ser utilizadas.

A seguir procurou-se identificar se a empresa esclareceu dúvidas inerentes à norma.

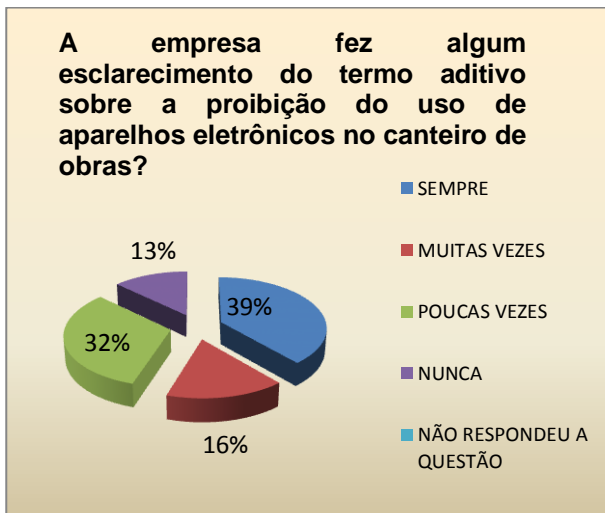


Gráfico 03: Proibição de aparelhos eletrônicos.
Fonte: Pesquisa realizada pelos autores, novembro de 2014.

Apesar de a totalidade 13% dos respondentes afirmarem que a empresa nunca fez nenhum esclarecimento sobre a norma, observa-se uma incoerência em relação às respostas apresentadas pelos participantes, tendo-se em vista os resultados dos gráficos anteriores não apontarem um número tão significativo, como os 13% aqui apresentados.

Negrão e Pontelo (2014) afirmam que os gestores na função de *compliance* têm o dever de observar as exigências, de acordo com as normas da organização. Devem ainda, monitorar e traçar planos de melhorias para o bom desempenho de suas atividades.

São atribuições da função de *compliance* realizar trabalhos e desenvolver ações com os gestores de cada área da organização visando melhorias e ajustes, adotando princípios éticos, normas de conduta e certificar-se do cumprimento e aderência.

O parágrafo primeiro da cláusula oitava do termo aditivo da convenção coletiva de trabalho trata do uso de telefone celular, smartphone, tablet e dispositivos similares, para o acesso à internet, redes sociais, aplicativos de mensagens, jogos eletrônicos e músicas. Será permitido o uso apenas no intervalo para descanso intrajornada.

O próximo questionamento procurou identificar o local definido pela instituição para ser utilizado com segurança.

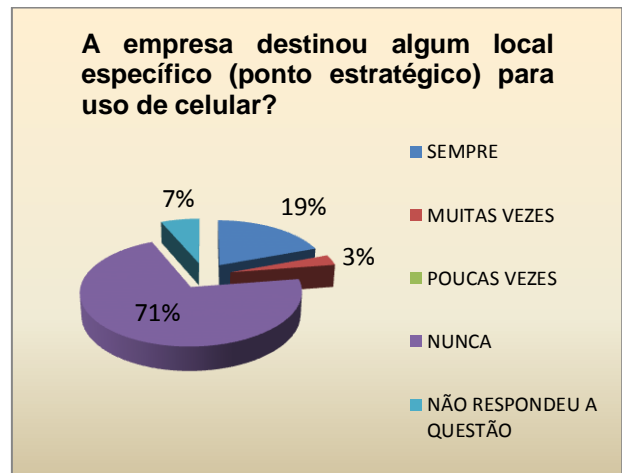


Gráfico 04: Área delimitada ou ponto estratégico.
Fonte: Pesquisa realizada pelos autores, novembro de 2014.

Na observação dos pesquisadores, não foi possível identificar com clareza a área delimitada ou ponto estratégico para a utilização dos aparelhos eletrônicos no canteiro de obras. Percebeu-se que 71% dos respondentes afirmam que a empresa nunca destinou um local para tais práticas e 7% não responderam à questão.

O parágrafo segundo da cláusula oitava do termo aditivo trata de, caso o colaborador precise atender ou realizar uma ligação particular de caráter emergencial durante o horário de trabalho, deverá interromper a atividade que estiver desenvolvendo e se posicionar de forma segura, em área que será delimitada pelo empregador para utilização do dispositivo.

Sugere-se uma comunicação mais efetiva entre os colaboradores da organização para não haver qualquer dúvida em relação ao ponto estratégico sobre utilização de aparelhos eletrônicos. O gestor de recursos humanos em conjunto com os técnicos de segurança do trabalho tem que definir com clareza e identificar por meio de placas, cartazes e informativos o local exato para que não haja dúvidas.

A seguir procurou-se identificar a atitude da empresa em relação à fiscalização da utilização por parte dos colaboradores.

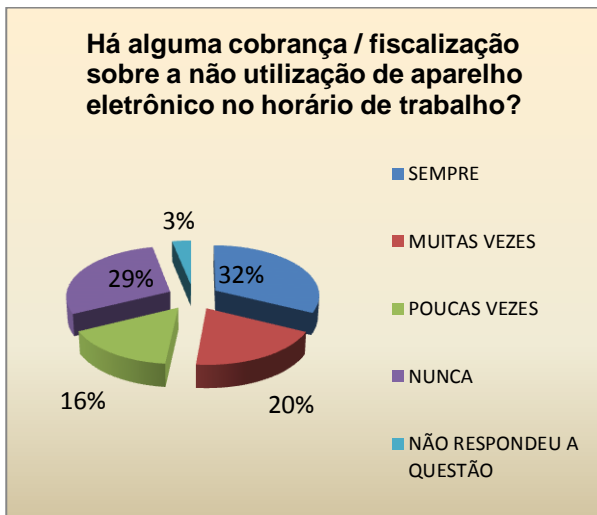


Gráfico 05: Fiscalização (*compliance*).

Fonte: Pesquisa realizada pelos autores, novembro de 2014.

Observou-se que 29% dos respondentes afirmam que nunca houve cobrança em relação à utilização de aparelhos eletrônicos, apesar de terem conhecimento da proibição. Para Coimbra e Manzi (2010), as áreas de controle interno (governança) devem diminuir os níveis de riscos e incertezas inerentes a cada atividade exercida pelos colaboradores. A área de recursos humanos tem também o papel fundamental na função de *compliance* fiscalizar e fazer cumprir a norma, lei ou regulamento.

A conscientização e aceitação de uma nova cultura devem ser disseminadas em todos os níveis da organização, pois contribui para quebrar barreiras existentes em relação ao cumprimento da norma.

A representação gráfica da questão abaixo buscou saber se o colaborador consegue trabalhar sem usar o celular enquanto trabalha.

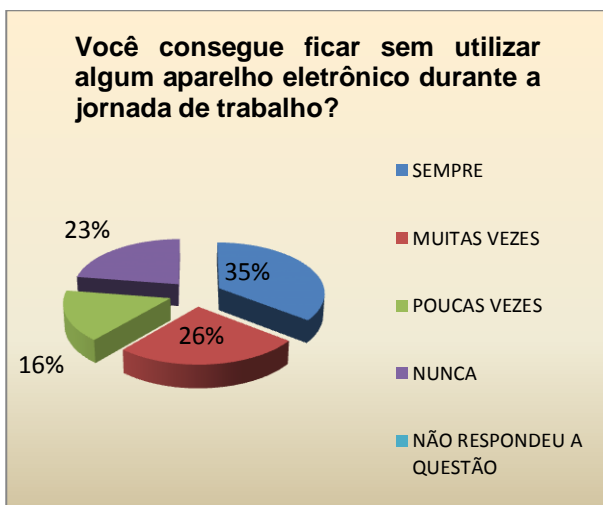


Gráfico 06: Jornada de trabalho.

Fonte: Pesquisa realizada pelos autores, novembro de 2014.

Percebe-se que, apesar de necessário, o acordo coletivo entre o sindicato patronal e o sindicato dos trabalhadores da construção civil,

ambos do Distrito Federal, representados por 35% dos respondentes afirmam que conseguem exercer suas atividades em horário de trabalho sem utilizar aparelhos eletrônicos para fins particulares.

Chiavenato (2009) preconiza que a segurança no trabalho é de fundamental importância, não apenas para preservar vidas, mas para uma melhor qualidade de vida. Para isso, o gestor precisa sair de sua zona de conforto e conhecer a real necessidade dos trabalhadores de todos os departamentos.

Através da representação gráfica abaixo, procurou-se identificar se a empresa utilizou cartazes para auxiliar na divulgação do termo aditivo.

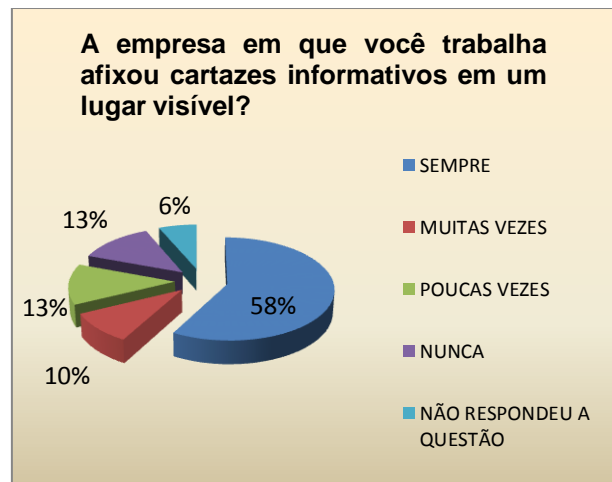


Gráfico 07: Cartazes informativos.

Fonte: Pesquisa realizada pelos autores, novembro de 2014.

Durante a observação dos pesquisadores foi possível identificar cartazes sobre a proibição do uso de aparelhos eletrônicos no canteiro de obras. Vale ressaltar, como aspecto positivo, que 58% dos respondentes afirmaram que a empresa afixou cartazes.

Para Chiavenato (2009), o plano de segurança envolve adaptação da pessoa ao trabalho, adaptação do trabalho à pessoa, além de fatores sociopsicológicos, razão pelas quais muitas instituições vinculam a segurança ao departamento de recursos humanos.

De acordo com a cláusula décima do termo aditivo à convecção coletiva 2014/2015 SINDUSCON-DF, os empregadores devem afixar, em local visível, aviso de proibição de uso de telefone celular, smartphone, tablet ou dispositivo similar, assim como informar os horários permitidos e as áreas consideradas seguras.

DISCUSSÃO

A velocidade com que as mudanças ocorrem atualmente se deve à globalização e ao desenvolvimento tecnológico que alcançam as pessoas. O que se observa é que, com toda essa facilidade de acesso a essas novas tecnologias, as pessoas estão perdendo o foco e a

concentração no que estão fazendo. Isso não acontece apenas em locais de trabalho, mas também, caminhando nas ruas, enquanto se dirige algum veículo, em salas de aula. Sendo assim, os empregados das companhias do setor da construção civil têm acompanhado esses avanços adquirindo produtos tecnológicos.

Na perspectiva de Bohlander e Snell (2009), a globalização e o avanço tecnológico acarretaram diversos obstáculos para as organizações, havendo, como visto a necessidade de adotar algumas medidas preventivas que estão descritas no termo aditivo à convenção coletiva 2014/2015 Sinduscon-DF.

Segundo Silva (2009), as tecnologias provocam mudanças no ambiente social da organização e, é difícil imaginar alguma inovação tecnológica que possa ser introduzida na empresa sem provocar algum efeito. De acordo com os resultados obtidos na pesquisa, o que se percebe numa visão mais ampla, os dados apresentam-se satisfatórios, pois vários aspectos estão em conformidade, o que preconiza o termo aditivo da convenção coletiva.

Os itens importantes estão no que se refere à divulgação e explicação da proibição de utilização de aparelhos eletrônicos de forma indevida no ambiente de trabalho, o que resulta na consciência de que apenas poderá fazer uso de tais equipamentos em horários apropriados. Mas algo negativo está evidente no que tange a determinar que tipo de estratégia a empresa adotará para destinar a utilização dos aparelhos eletrônicos.

O não esclarecimento e acordo que deve percorrer todos os pontos para a sua obediência fará com que a utilização passe a ser como convém ao empregado. Este fará uso de acordo com a sua necessidade, o que não pode acontecer. O empregador deverá desenvolver, por meio de palestras, cartilhas e folhetos, todas as informações pertinentes ao assunto, além de campanha educativa que envolva também a família dos colaboradores para que todos tenham ciência de que é proibido utilizar qualquer aparelho eletrônico em horário de trabalho.

Educar ou reeducar o ser humano não é ação fácil, o que se precisa é elencar os benefícios da proibição dos aparelhos eletrônicos: um bem maior, a vida de cada um.

CONCLUSÃO

O objetivo desta pesquisa foi verificar, em uma empresa de construção civil do Distrito Federal, o cumprimento do termo aditivo à convenção coletiva de trabalho 2014/2015, do Sindicato da Indústria da Construção civil do Distrito Federal (Sinduscon-DF).

Esse objetivo foi alcançado, pois, no decorrer da pesquisa os autores observaram que a empresa afixou cartazes educativos, os

trabalhadores no canteiro de obras estavam informados sobre o termo aditivo, porém não foi percebida a existência de local destinado à utilização de aparelhos eletrônicos no caso, por exemplo, de uma emergência.

Diversos são os desafios dos gestores dentro de uma organização e entre eles está mudança de comportamento de todos os envolvidos nos processos para se adaptar a uma nova realidade.

Com base nas informações obtidas na demonstração dos resultados, percebe-se que há uma necessidade de maior conscientização por parte dos trabalhadores envolvidos nas atividades realizadas nos canteiros de obras, pois cada vez mais as pessoas estão utilizando os aparelhos eletrônicos, principalmente o aparelho celular, para se conectar com o mundo. No local de trabalho, porém para preservar vidas, é preciso que o colaborador esteja ciente da necessidade de está focado no trabalho a ser executado.

A empresa, por sua vez, não pode simplesmente impor as novas regras e não dar suporte para que essa norma seja cumprida.

Sugere-se que outras pesquisas sejam feitas em busca de levantamento de dados de forma abrangente para averiguar se uma quantidade maior de empresas está em conformidade com o termo aditivo, pois o presente estudo originou-se de uma análise de caso em uma construtora específica, não dando a oportunidade de afirmar se a norma está sendo obedecida por outras empresas do segmento. Esse levantamento poderia contemplar o número de empresas que aderiram ao normativo.

Observa-se com isso que mudanças tecnológicas, além de trazer facilidades para o dia a dia das pessoas, impactam também no cotidiano das empresas e seus trabalhadores. Portanto cabe aos gestores de Recursos Humanos está preparado para lidar com esses novos desafios, conciliando o respeito ao trabalhador e a necessidade de selar pelo cumprimento de metas e produtividade da empresa.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, pelo dom da vida e por permitir-nos realizar nossos sonhos dando força nos momentos difíceis de nossas vidas. Aos familiares, pelo apoio moral, pelos pensamentos positivos e palavras de conforto que fazem a diferença em nossas vidas. Aos mestres, que no papel de facilitadores tanto contribuem para nossa formação. Ao nosso orientador Professor MSc Luís Carlos Spaziani que, impecavelmente, agregou valor dedicando e disponibilizando um pouco de seu tempo para proporcionar um novo aprendizado.

REFERÊNCIAS

01. ABBAD, Gardênia da Silva; ANDRADE, Jairo E. Borges, MOURAO Luciana. Colaboradores. **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas**. Porto Alegre: Artmed, 2006.
02. BOHLANDER, George e SNELL, Scott. **Administração de Recursos Humanos**, Tradução da 14ª edição norte-americana: São Paulo Cengage Learning, 2013.
03. BOOG, Gustavo e Madalena. **Manual de Gestão de Pessoas e Equipes**. Vol 1 - São Paulo: Editora Gente, 2002.
04. CANABRAVA, Tomasina; VIEIRA, Onizia de Fatima Assunção. **Treinamento e Desenvolvimento para Empresas que Aprendem**. Brasília. Editora Senac.2006.
05. CERVO, Amado Luiz e BERVIAN, Pedro A. **Metodologia Científica**. Prentice Hall, 2002.
06. COIMBRA, Marcelo de Aguiar e MANZI, Vanessa Alessi Binder. **Manual de compliance: preservando a boa governança e a inteligência das organizações**. São Paulo: Atlas, 2010.
07. CHIAVANETTO, Idalberto. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. Rio de Janeiro. 9ª ed. Rio de Janeiro. Elsevier, 2009.
08. DEMO, Pedro. **Introdução à metodologia da ciência**. Atlas, 2009.
09. GIBBS, G. **Análise de dados qualitativos**. (R. C. Costa, Trad.). Porto Alegre: Artmed, 2009.
10. GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.
11. HALL, Richard H. **Estrutura processos e resultados**; Pearson Education Prentice Hall, 2004.
12. HERMET, Clara M. e MARTINS, Ana Luísa. **O livro da psicologia**. São Paulo: Globo 2012.
13. MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do trabalho científico**. Ed. São Paulo, SP: Atlas, 2001.
14. MARTINS, Sérgio Pinto. **Instituições de Direito Público e Privado**. 13ª ed. São Paulo: Atlas, 2013.
15. MAXIMINIANO, Antônio César Amaru. **Introdução a Administração**. 5 Ed. São Paulo: Atlas, 2000.
16. NASCIMENTO, Luiz A. R. **O professor na sala de aula da era da informação: Novas realidades, novas iniciativas**. REVISTA PENSAR RECURSOS HUMANOS. Vol.1 No. 1 JAN/2014. Acesso em: 08/08/2014.
17. NEGRAO, Célia Regina P. Lima; PONTELO, Juliana de Fátima. **Compliance, controles internos e riscos: a importância da área de gestão de pessoas**. Brasília: Editora Senac – DF, 2014.
<http://revistaeletronica1.hospedagemdesites.ws/revistaeletronicarh/artigo/no=a20.pdf>.
18. ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 11ª ed. São Paulo, 2005.
19. SILVA, Edmilson Gama Da. **Governança corporativa: Históricos, conceitos, perspectivas**. Brasília: Edição do autor, 2011.
20. SILVA, Edson Cordeiro Da. **Governança corporativa nas empresas**. São Paulo: Atlas, 2012.
21. SILVA, Roberto Ferreira Lima. **E-RH em um ambiente global e multicultural**: Editora: Senac - DF, 2009.
22. SIHLER, A. P. **Aprendizagem colaborativa em comunidades virtuais: um novo paradigma do aprender**. REVISTA PENSAR RECURSOS HUMANOS. Vol.1 No. 1 JAN/2014. Acesso em: 14/08/2014.
<http://revistaeletronica1.hospedagemdesites.ws/revistaeletronicarh/artigo/no=a18.pdf>
23. SINDUSCON-DF. TERMO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2015. Acesso em: 06/08/2014.
<http://www.sinduscondf.org.br/portal/noticia/61/construcao-civil-proibe-uso-de-celular-nos-canteiros-de-obras>

APÊNDICE

QUESTIONÁRIO

Foi registrado no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), no dia 25 de junho de 2014, o termo aditivo referente à convenção coletiva de trabalho 2014/2015 SINDUSCON-DF, estabelecendo novas obrigações ao empregador junto aos seus funcionários, entre as quais, a cláusula oitava, que trata da proibição da utilização de aparelhos eletrônicos e acessórios. O parágrafo primeiro diz que será permitido o uso desses equipamentos apenas em horários de descanso intrajornada. No parágrafo segundo, o empregado que precisar efetuar ou atender uma chamada de urgência no horário de trabalho deverá se deslocar para um lugar delimitado pelo empregador.

De acordo com o termo aditivo, os empregadores tiveram um prazo de 90 (noventa) dias para campanhas educativas, e a partir desse prazo, a norma entrou em vigência. O presente questionário tem como objetivo verificar se a norma supracitada está em conformidade.

Essa pesquisa científica destina-se somente para fins acadêmicos ao trabalho de conclusão de curso, suas respostas são confidenciais e nenhum respondente será identificado.

ITEM	RESPOSTA			
	SEMPRE	MUITAS VEZES	POUCAS VEZES	NUNCA
1. Quantas vezes você foi informado no seu ambiente de trabalho sobre o termo aditivo que estabelece a proibição do uso de aparelhos eletrônicos no canteiro de obras?				
2. Você utiliza aparelho eletrônico com frequência na empresa?				
3. A empresa fez algum esclarecimento do termo aditivo sobre a proibição do uso de aparelhos eletrônicos no canteiro de obras?				
4. A empresa destinou algum espaço (ponto estratégico) para uso de celular?				
5. Há alguma cobrança / fiscalização sobre a não utilização de aparelho eletrônico no horário de trabalho?				
6. Você consegue ficar sem utilizar algum aparelho eletrônico durante a jornada de trabalho?				
7. A empresa em que você trabalha afixou cartazes informativos em um lugar visível?				

Fonte: Questionário elaborado pelos autores, novembro de 2014.

ANEXO

PARTE DO TERMO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2015, CLÁUSULAS: OITAVA, NONA, DÉCIMA E PARÁGRAFOS.

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000363/2014
DATA DE REGISTRO NO MTE: 25/06/2014
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR036651/2014
NÚMERO DO PROCESSO: 46206.008828/2014-12
DATA DO PROTOCOLO: 24/06/2014

NÚMERO DO PROCESSO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 46206.012939/2013-34
DATA DE REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 19/07/2013

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.
SIND DOS TRAB NAS IND DA CONSTR E DO MOB DE BRASILIA, CNPJ n. 00.033.357/0001-76, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDGARD DE PAULA VIANA;

E

SINDICATO DA INDUSTRIA DA CONSTRUCAO CIVIL DO DF, CNPJ n. 00.031.716/0001-56, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). LUIZ CARLOS BOTELHO FERREIRA;

celebram o presente TERMO ADITIVO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA OITAVA - UTILIZAÇÃO DE APARELHO CELULAR E ACESSÓRIOS

Não é permitido o uso de telefone celular, smartphone, tablet e dispositivos similares, durante o horário de trabalho realizado em obra, para o acesso à internet, redes sociais, aplicativos de mensagens, jogos eletrônicos, músicas, ou qualquer outro uso que não seja ligação de voz.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O uso de telefone celular, smartphone, tablet e dispositivos similares, para o acesso à internet, redes sociais, aplicativos de mensagens, jogos eletrônicos, músicas, ou qualquer outro uso, será permitido apenas no intervalo para descanso intrajornada.

PARÁGRAFO SEGUNDO – No caso de o empregado precisar atender ou realizar uma ligação particular de caráter emergencial durante o horário de trabalho, deverá interromper a atividade que estiver desenvolvendo e se posicionar de forma segura, em área que será delimitada pelo empregador, para utilização do dispositivo.

PARÁGRAFO TERCEIRO – O uso inadequado de telefone celular, smartphone, tablet ou dispositivo similar, assim considerado o que não observar as cláusulas anteriores, constituirá atitude passível de advertência e, em caso de reincidência, considerando tratar-se de questão relacionada à segurança do trabalho é aplicável as punições disciplinares previstas no parágrafo único, da Cláusula Quadragésima Terceira da CCT 2013/2015.

CLÁUSULA NONA - CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE USO RESPONSÁVEL DO CELULAR

Os empregadores irão realizar campanhas educativas de uso responsável do celular, durante um prazo de 90 (noventa) dias, a partir daí dar-se-á vigência às restrições do uso dos aplicativos mencionados na Cláusula Sexagésima Nona.

CLÁUSULA DÉCIMA - FIXAÇÃO DE AVISOS QUANTO AO USO DO CELULAR E OUTROS DISPOSITIVOS

Os empregadores devem afixar, em local visível, aviso de proibição de uso de telefone celular, smartphone, tablet ou dispositivo similar, assim como informar os horários permitidos e as áreas consideradas seguras.