

**SUSTENTABILIDADE NO AMBIENTE PROFISSIONAL: REFLEXÕES
SOBRE A NECESSIDADE DE UM CÓDIGO DE CONDUTA E AS
RELAÇÕES PROFISSIONAIS NAS PROCURADORIAS DE ESTADO**

Resumo:

O presente trabalho pretende fazer um breve levantamento do papel da Corregedoria-Geral do Estado do Rio Grande do Sul quanto a questões relativas a um ambiente de trabalho “sustentável”, acolhendo novas demandas da vida profissional. É trazido como exemplo o sistema de *Compliance* do Poder Judiciário do Rio Grande do Sul, como proposta que pode ser seguida e aperfeiçoado pelos demais órgãos públicos.

INTRODUÇÃO

A extensão do conceito de sustentabilidade, para além da perspectiva ecológica, tem se firmado na área do direito nos últimos anos. Nessa perspectiva, como bem refere Juarez Freitas a sustentabilidade “aparece, numa primeira aproximação, como o dever de alcançar o bem-estar presente, sem prejuízo do bem-estar futuro, próprio e de terceiros.” (FREITAS, 2011, p. 16).

Assim referido, essa sustentabilidade parece mais um conceito filosófico do que propriamente um princípio jurídico. No entanto, aqui afirmaremos que sustentabilidade é bem mais que um conceito filosófico, mas sim verdadeiro princípio jurídico, e mais uma vez nos valemos de Juarez Freitas para afirmar que sustentabilidade “é o princípio constitucional que determina, independentemente de regulamentação legal, com eficácia direta e imediata, a responsabilidade do Estado e da sociedade pela concretização solidária do desenvolvimento material e imaterial, socialmente inclusivo, durável e equânime, ambientalmente limpo, inovador, ético e eficiente, no intuito de assegurar, preferencialmente de modo preventivo e precavido, no presente e no futuro, o direito ao bem-estar físico, psíquico e espiritual, em consonância homeostática com o bem de todos.” (FREITAS, 2011, p.51).

Mas que ambiente é este que pode garantir o direito ao bem-estar físico, psíquico e espiritual dos cidadãos no contexto da vida profissional, aqui tendo por ponto de partida o contexto profissional de procuradores e servidores dentro das procuradorias?

Não resta dúvida que o rumo dado pelo estado democrático de direito é o norte para que seja implementado dentro das procuradorias um ambiente que preserve individualidades, respeito a minorias e equidade de gênero, além de cuidado para um bom ambiente profissional numa realidade fortemente marcada por avanços tecnológicos que, muitas vezes, trazem facilidades tais como o teletrabalho, mas dificultam o entendimento de determinados limites quanto ao tempo à disposição e as dificuldades de determinados trabalhadores com esta nova realidade.

Na livre iniciativa, estão cada vez mais presentes os ambientes de *compliance*. Recentemente foi notícia denúncias de assédio moral e sexual na Rede Globo¹, caso que primeiramente foi relatado no setor de *compliance* da emissora. Um famoso diretor da área de humor, segundo as denúncias, costumava ter um comportamento invasivo em relação às profissionais de seu núcleo de atuação. Nesse caso, uma das atrizes fez uma denúncia, que passou a ser investigada pelo referido setor de *compliance*, findando com a despedida do referido diretor, ainda que de forma bastante discreta, o que levou as vítimas a denúncias via Judiciário. Em que pese, aparentemente o setor de *compliance* da Rede Globo não ter dado uma resposta mais dura, como esperavam as vítimas, esse espaço tem um papel importante para que vítimas de comportamento contrários as regras do direito e/ou de ética da própria empresa ou do setor de atuação da empresa possam relatar suas queixas e a empresa adequar comportamentos, evitando assim prejuízos a sua reputação. É um espaço para acolhimento, mas também importante para evitar arranhões na reputação de empresas que, em última instância, podem se refletir em perda financeira. Talvez, na iniciativa privada, seja esse o grande cerne da questão: escândalos que afetem a reputação das empresas não são bem-vindos, assim, comportamentos impróprios devem ser adequados evitando prejuízos, principalmente financeiros.

No entanto, aqui nossa perspectiva não é a iniciativa privada, mas as relações nas procuradorias, instituições de caráter público, nas quais a promoção de um bom ambiente profissional para todos tem por cerne outras questões, que não o lucro, mas sim, a boa reputação de uma entidade pública, sobretudo com o acento constitucional que têm as procuradorias, como função essencial ao Estado, nos termos dos artigos 131 e 132 da CRFB/88.

1 Sobre o caso, recente notícia *in* <https://g1.globo.com/rj/rio-de-janeiro/noticia/2023/08/08/marcus-melhem-vira-reu-por-assedio-sexual-contra-tres-mulheres.ghtml> disponível na internet, consulta em 26/08/2023.

Até o momento, o dever de zelar pela boa atuação profissional de procuradores dentro das procuradorias cabe as Corregedorias. Quanto à atuação de servidores, são observadas por comissões que tendem a uma avaliação para fins de promoção funcional ou também por processos administrativos com fins punitivos. No entanto, essa atuação de “corrigir” das corregedorias traz em si uma ideia mais punitiva do que corretiva, ou até mesmo, educativa, dos modos de atuação, no caso, em especial, de procuradores. Já as comissões de avaliação de servidores possuem função mais ligada a escalonar por notas os servidores para fins de promoção. Não são órgãos com função de acolhida diante de eventuais infrações a um agir ético entre colegas e subordinados que promova um ambiente sadio e receptivo para seus integrantes.

Sobre essa suficiência ou insuficiência dos meios até hoje disponíveis que pretendemos tratar, para tanto num primeiro momento trataremos como hoje se dá modo geral o tratamento de desvios de conduta ética nas procuradorias tendo como modelo a Procuradoria-Geral do Estado do Rio Grande do Sul e, num segundo momento, utilizaremos o exemplo do Judiciário gaúcho que já deu os primeiros passos para estabelecer um sistema de *compliance* na justiça gaúcha.

1.1– O SISTEMA DE CORREIÇÃO NA PROCURADORIA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

No Estado do Rio Grande do Sul, a Corregedoria da Procuradoria-Geral do Estado é responsável pela inspeção, orientação e disciplina dos órgãos da Procuradoria-geral do Estado, bem como atua nas Comissões compostas para averiguação de faltas atribuídas ao quadro de servidores.

A atividade correicional a respeito dos procuradores está prevista no Capítulo V da Lei Orgânica da Advocacia de Estado, *verbis*:

Art. 25 - À Corregedoria-Geral, **incumbida da inspeção, orientação e disciplina das atividades dos órgãos da Procuradoria-Geral do Estado**, compete: (Retificado no DOE de 14/03/2002)

I - fiscalizar as atividades funcionais e a conduta dos órgãos da Procuradoria-Geral do Estado, por meio de monitoramentos, inspeções e correições;

II - propor ao Procurador-Geral do Estado as medidas necessárias ou recomendáveis para a correção, a racionalização e a eficiência dos serviços e o aperfeiçoamento institucional;

III - instaurar, de ofício ou mediante provocação do Procurador-Geral do Estado ou, ainda, por representação de terceiros, sindicâncias para a apuração de fatos que envolvam integrantes da carreira de Procurador do Estado;

IV - efetuar o preparo dos processos administrativo-disciplinares e sindicâncias, em que sejam indicados ou sindicados integrantes da carreira de Procurador do Estado;

V - coordenar e acompanhar o estágio probatório dos integrantes da carreira de Procurador do Estado; [...]

Grifei.

O papel da Corregedoria dentro da estrutura organizacional da Procuradoria-Geral do Estado do Rio Grande do Sul segue um modelo clássico, de órgão de vigilância no sentido de

avaliar se procuradores e servidores seguem as diretrizes necessários ao bom desempenho profissional tendo por limites as determinações normativas atinentes à atuação de uma instituição com perfil constitucional de função essencial ao Estado Democrático de Direito.

No seu regimento interno, novamente vem o registro da competência da Corregedoria-geral da PGE/RS:

Art. 4º - Compete à Corregedoria-Geral:

I - coordenar a fiscalização das atividades funcionais e a conduta dos órgãos da Procuradoria-Geral do Estado, por meio de monitoramentos, inspeções e correições;

No item II do artigo supracitado, surgem atribuições que abrem espaço para ações que superem a correição em si, numa busca pelo aperfeiçoamento institucional:

II - propor ao Procurador-Geral do Estado as medidas necessárias ou recomendáveis para a correção, a racionalização e a eficiência dos serviços e o aperfeiçoamento institucional, manifestando-se sobre organização interna e especializações dos órgãos de execução, quantificação do trabalho jurídico dos Procuradores do Estado, lotação e definição de exercício de Procuradores do Estado, remoções, reversão, dentre outros;

Grifei

Prossegue o regimento interno tratando da competência no que diz respeito a sindicâncias:

VI - instaurar, de ofício ou mediante provocação do Procurador-Geral do Estado ou, ainda, por representação de terceiros, procedimentos administrativos ou sindicâncias para a apuração de fatos que envolvam integrantes da carreira de Procurador do Estado;

VII - efetuar o preparo dos processos administrativo-disciplinares e sindicâncias em que sejam indiciados ou sindicados integrantes da carreira de Procurador do Estado;

Grifei

Há que se ressaltar que há um dever de sigilo estabelecido no Capítulo II do Regimento Interno da Corregedoria-Geral do Estado do RS.

Nos dispositivos acima citados verifica-se a possibilidade de, a partir da Corregedoria, criar um espaço para canalizar o envio de denúncias relativas a episódios que não sejam propriamente subsumidos da lei orgânica ou mesmo do estatuto dos servidores. O desenho

das Corregedorias foram pensados como um órgão que fiscaliza com um fim punitivo, em que pese não se negue o esforço por parte dos procuradores componentes da Corregedoria para passar uma visão mais de orientação do que de punição propriamente. No entanto, como referido na introdução desse trabalho, o âmbito das possibilidades de ferimento ao bom ambiente de trabalho foi ampliado com situações cujas nuances não permitem um perfeito enquadramento em dispositivos legais, embora seja possível entender que estão acolhidos pelo ordenamento jurídico.

Dado o dever de sigilo imposto no regimento interno da Corregedoria, muitas vezes notícias de situações de assédio moral e até mesmo sexual chegam por meios não oficiais ao conhecimento dos integrantes da Procuradoria do Estado. Portanto, evidentemente tais situações ocorrem, mas não se tem o tamanho real do problema na instituição. Considerando as situações de hierarquia, bem como a cultura misógina, racista, homofóbica da sociedade como um todo, seria até mesmo de se estranhar que as procuradorias estejam imunes a essas distorções sociais. Nesse contexto, a fim de promover um ambiente sadio a todos talvez seja o caso de o órgão destacado para fiscalizar a atuação dos procuradores e recentemente também dos servidores abrir um canal para tratar também, concretamente, do bem-estar dos profissionais que atuam na Procuradoria de Estado.

No entanto, para uma guinada que distancie esse novo ambiente do caráter punitivo, talvez fosse necessário mais que uma lei orgânica, ou um estatuto, a instituição de um código de ética a ser seguido por todos que tem na Procuradoria seu ambiente profissional, que a todos comprometa. A partir dele, pensar nessa estrutura que mais que orientar ou punir maus comportamento, promova um ambiente profissional sadio para todos.

1.II – O MODELO DE *COMPLIANCE* ADOTADO NO JUDICIÁRIO GAÚCHO

O Judiciário gaúcho, por meio do Ato n. 48/2020-P, institui o Programa de *Compliance* e Integridade no Âmbito do Poder Judiciário do Rio Grande do Sul.

Os programas de *compliance* ganharam destaque a partir da entrada em vigor da chamada lei anticorrupção. Então, guarda em si a questão da conduta lícita que evite que órgãos sejam surpreendidos por episódios de corrupção. Na análise da regulamentação do Poder Judiciário gaúcho se verifica na sua finalidade essa preocupação com a prevenção a fim de evitar a corrupção no judiciário, como veremos na análise abaixo.

Nos considerandos do ato instituidor do programa de *Compliance* no âmbito do Poder Judiciário gaúcho, verificamos as intenções de adequar a estrutura organizacional do Poder Judiciário do Rio Grande do Sul aos desafios propostos pela Agenda Global 2030, observando ao disposto no artigo 37 da CRFB/88. Observar a relevância de serem estabelecidos princípios e diretrizes para o enfrentamento de novos desafios institucionais para o futuro. A oportunidade de desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes de integridade das pessoas que trabalham no Poder Judiciário de forma a motivá-las e comprometê-las na busca de uma melhoria contínua. E, por fim, a necessidade de promover de forma rotineira e permanente a cultura e a integridade ética, evitando quaisquer desvios de conduta, utilizando-se de todas as ferramentas disponíveis para esse fim².

As finalidades do programa de *compliance* são evitar e prevenir atividades e condutas que possam caracterizar ilicitudes ou representar que possam representar ilicitudes ou gerar riscos à reputação institucional por seus reflexos morais, jurídicos e econômicos. Seguem as

2 Ato n. 48/2020-P

finalidades no sentido de avaliar e instituir boas práticas capazes de restringir condutas capazes de conduzir a atos ilícitos e fomentar a cultura da integridade, transparência e conformidade com as normas aplicáveis e promover o necessário assessoramento a assuntos relacionados ao programa de compliance e integridade de forma a possibilitar o gerenciamento adequado e necessário dos riscos, inclusive pelo gerenciamento das normas internas e externas da instituição.

Com base nessas considerações e finalidades são estabelecidas diretrizes. Dentre elas estão o comprometimento da alta administração com o programa determinando a indicação de um magistrado como responsável pela implementação do programa de *compliance*. Esse responsável conduziria o projeto ao estabelecimento de metas concretas, instituindo boas práticas e mapeamento de setores de risco à reputação institucional. Também deve ser estabelecido um comitê de *compliance* e integridade para implementação do programa. Estabelece a necessidade de estabelecimento de atividades de conformidade, políticas, procedimentos de controles internos da instituição, atendendo as normas e determinações de órgãos de controle e auditoria, internos e externos, e de avaliação de riscos. Seguem as diretrizes determinando a criação de um canal permanente de denúncias e ações de conscientização e disseminação da cultura de *compliance* e integridade no âmbito do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul. Ações de conscientização e disseminação a cultura de *compliance* e integridade são igualmente diretrizes do programa, bem como o monitoramento das ações decorrentes da instituição de boas práticas e mapeamento de setores de riscos a reputação institucional.

O Ato 16/2022-P da Presidência do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul institui o Regulamento Interno do Comitê de *Compliance* e Integridade do Poder Judiciário do Rio Grande do Sul. O ato atribui ao Comitê de *Compliance* competência para supervisionar o programa, desenvolver ações e disseminar a cultura do *compliance* e integridade, “incentivando o cumprimento das normas internas e a prática de atos harmônicos com os valores éticos, morais e de integridade estabelecidos pelo Código de Ética e de Conduta dos Servidores do Poder Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul”. Segue o ato com as seguintes determinações, que entendemos merecem destaque:

III - conhecer e analisar denúncias ou representações que indiquem o cometimento de atos ilícitos ou desvios de conduta ética no âmbito do Poder Judiciário do Rio Grande do Sul;

IV - fazer recomendações e solicitar providências às direções dos órgãos e às chefias das unidades organizacionais em assuntos relacionados à gestão de riscos, integridade, ética e compliance, tais como:

IV.a apuração e investigação de denúncias de práticas antiéticas ou condutas que possam caracterizar ilicitudes ou gerar riscos à reputação institucional;

- IV.b preservação das provas;*
- IV.c garantia da lisura e do sigilo das apurações;*
- IV.d mudanças de métodos e processos na organização do trabalho e ações para aprimorar, adicionar ou suprimir controles;*
- IV.e aperfeiçoamento das práticas de gestão de riscos;*
- IV.f ações de capacitação e acompanhamento de gestores(as) e servidores(as);*
- IV.g realização de campanha institucional de informação e orientação.*

V - solicitar relatórios, estudos e pareceres aos órgãos e unidades competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético profissional das áreas técnicas envolvidas;

VI - representar aos órgãos disciplinares ou autoridade competente a ocorrência de quaisquer formas de retaliação à pessoa que, de boa fé, buscar os canais próprios para relatar eventuais práticas antiéticas ou condutas que possam caracterizar ilicitudes ou gerar riscos à reputação institucional por seus reflexos morais, jurídicos e econômicos;

VII - propor alterações e atualizações ao Código de Ética e de Conduta dos Servidores do Poder Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul;

VIII - atuar como instância consultiva em questões de ética e conduta ou dívidas a respeito da aplicação das regras previstas pelo Código de Ética e de Conduta dos Servidores do Poder Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul;

IX - propor a instituição de políticas institucionais ou normas complementares ao Código de Ética e de Conduta dos Servidores do Poder Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul;

X - conhecer novas normas publicadas por órgãos de controle e, quando aplicáveis aos processos administrativos internos, acompanhar o plano de ação para adequação pela(s) unidade(s) responsável(is), dando conhecimento à Presidência do Tribunal de Justiça nos casos em que verificar atraso no prazo de atendimento, desconformidade ou considerar necessário pela relevância ou grau de impacto para implantação;

XI - difundir a cultura de gerenciamento de riscos de compliance, garantindo a conformidade com normas e determinações de órgãos de controle e auditoria, internos e externos, e a redução ou mitigação de riscos de compliance;

XII - recomendar à autoridade competente a celebração de convênios, estabelecer cooperação e/ou intercâmbio com outros órgãos públicos e entidades para a promoção da integridade, ética e compliance;

XIII - recomendar que seja solicitado auxílio do Comitê de Integridade do Poder Judiciário (CINT), ao(à) Presidente do Conselho Nacional de Justiça, para a implementação e o aprimoramento do Programa de Compliance e Integridade;

XIV - empreender parceria com outros colegiados, internos e externos, para intercâmbio de conhecimentos relacionados à integridade, ética e compliance;

XV - elaborar informações, exarar pareceres e recomendações para assessorar autoridades e órgãos do Poder Judiciário do Rio Grande do Sul em assuntos relacionados à integridade, ética e compliance;

XVI - propor e organizar palestras, oficinas e seminários relacionados à integridade, ética e compliance, visando à promoção e à divulgação do tema; e

XVII - monitorar o cumprimento de suas recomendações e orientações e praticar outros atos de natureza técnica e administrativa necessários ao exercício de suas responsabilidades.

Parágrafo único. Recebidas denúncias ou representações, referidas no inciso II deste artigo, abrir-se-á expediente sigiloso, que será distribuído ao Comitê para processamento e análise.

Para além da fiscalização a fim de evitar situações de corrupção, cabe destacar algumas das disposições deste regimento interno como, por exemplo, “*apuração e investigação de denúncias de práticas antiéticas ou condutas que possam caracterizar ilicitudes ou gerar riscos à reputação institucional;*”. Esse canal de denúncias é meio importante para acolhimento de servidores sujeitos a situações antiéticas e ilícitas. Algumas providências permitem que o órgão tenha uma imagem mais real relativamente ao que ocorre dentro da instituição, como, por exemplo, “*solicitar relatórios, estudos e pareceres aos órgãos e unidades competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético profissional das áreas técnicas envolvidas*”. Somente é possível construir um bom ambiente profissional se, de fato, conhecermos a realidade deste ambiente, suas qualidades e também seus defeitos.

O caminho proposto pelo programa de *Compliance* do Poder Judiciário parece promissor, mas cabe referir que parte de um “*Código de Ética e de Conduta dos Servidores do Poder Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul*”, o que seria um primeiro passo para se pensar em estabelecer algo semelhante em outros órgãos públicos.

CONCLUSÃO

A análise da regulamentação da Corregedoria do Rio Grande do Sul e do Programa de *Compliance* do Poder Judiciário neste trabalho teve por objetivo verificar o que temos de concreto na Procuradoria do Estado do Rio Grande do Sul e a como se deu a iniciativa do Poder Judiciário gaúcho, buscando singelamente propor uma primeira reflexão sobre o tema para sugerir que modelo semelhante seja também estabelecido na procuradoria gaúcha.

O ambiente profissional contemporâneo traz diversos desafios dados diversos fatores que até pouco tempo não eram sequer considerados como essenciais a um saudável convívio.

São diversas questões a serem consideradas. A bem pouco tempo, a forma de tratamento de mulheres, homossexuais, negros, apenas para citar os exemplos mais evidentes, permitiam situações tidas como normais que no contexto atual podem ser consideradas evidentemente vexatórias. Muitas situações antes normais, hoje são inclusive criminalizadas. Mas, mesmo que não sejam crimes, alguns tratamentos podem ser evidentemente constrangedores e mereceriam um enquadramento dentro de um código de ética.

Estabelecer regras éticas para o bom ambiente profissional seria um primeiro passo para que se criasse dentro da procuradoria um ambiente aberto para denúncias de práticas inadequadas e, a partir daí, adequar comportamentos. Mas para além disso, um sistema similar ao que ocorre com Judiciário gaúcho pode servir para por assim dizer educar e estimular um ambiente mais democrático e respeitoso para todos.

Tendo em vista essas observações, uma proposta para estabelecer um ambiente sustentável de prestação de serviço público a longo prazo na Procuradoria do Estado do Rio Grande do Sul, objeto de nosso estudo, seria implementar, por iniciativa da alta administração da casa, comissões para elaboração de um Código de Ética e, a partir deste, seja estabelecido um Programa de *Compliance* que permita aos servidores de procuradores recorrer em casos que firam o referido Código de Ética.

BIBLIOGRAFIA

FREITAS, Juarez. *Sustentabilidade: direito ao futuro*. Belo Horizonte: Forum, 2011. RIO GRANDE DO SUL. Corregedoria-Geral da Procuradoria-Geral do Estado do Rio Grande do Sul. Porto Alegre: maio/2018.

RIO GRANDE DO SUL. PODER JUDICIÁRIO. ATO N° 016/2022-P. Institui o Regulamento Interno do Comitê de Compliance e Integridade do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul. Disponível na internet em www.tjrs.org.br, consulta em agosto/2023.

RIO GRANDE DO SUL. PODER JUDICIÁRIO. ATO N° 048/2020-P. INSTITUI O PROGRAMA DE COMPLIANCE E INTEGRIDADE NO ÂMBITO DO PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Disponível na internet em www.tjrs.org.br, consulta em agosto/2023.

ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. LEI ESTADUAL n. 11.742, DE 17 DE JANEIRO DE 2002. Dispõe sobre a Lei Orgânica da Advocacia de Estado, organiza a Procuradoria Geral do Estado, disciplina o regime jurídico dos cargos da carreira de Procurador do Estado e dá outras providências. Disponível na internet em www.pge.rs.gov.br, consulta em agosto/2023.