



COMPLIANCE NA PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

Filipe Ewerton Ribeiro Teles¹, Antonio Wilton da Silva²

¹Especialista em Direito Público pela Faculdade Legale/SP, Pesquisador da UNIFOR, felipeteles12@gmail.com;

²Especialista em História Contemporânea pela UNIJUAZEIRO, Professor vinculado a SEDUC/CE, wiltonhotman@gmail.com.

Resumo: A principiologia norteadora dos direitos humanos, aprovados pelo Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU), são elencados em três eixos a saber: proteger, respeitar e reparar. Às empresas, sobretudo, se destina o segundo eixo, respeitar. Logo, as empresas têm a comprometimento de respeitar os direitos humanos, cumprindo todas as leis aplicáveis, e também dirigindo um padrão ético corporativo. O objetivo deste ensaio é apresentar como o *compliance* pode ser um instrumento a ser utilizado pelas empresas para que respeitem às normas referentes aos direitos humanos, sejam elas internacionais ou nacionais. Como objetivos específicos, esse artigo apresenta o instituto do *compliance* e salientar razões para a adoção de um programa de *compliance* em direitos humanos no âmbito empresarial.

Palavras-chave: *Compliance*; Direitos Humanos; Empresas.

Área do Conhecimento: Ciências Sociais Aplicadas.

COMPLIANCE IN THE PROTECTION OF HUMAN RIGHTS

Abstract: The guiding principles of human rights, approved by the Human Rights Council of the United Nations (UN), are listed in three axes, namely: protect, respect and repair. Above all, companies aim at respecting the second axis. Therefore, companies are committed to respecting human rights, complying with all applicable laws, and also directing a corporate ethical standard. The purpose of this essay is to present how compliance can be an instrument to be used by companies to comply with human rights standards, be they international or national. As specific objectives, this article presents the compliance institute and highlights reasons for the adoption of a human rights compliance program in the business environment.

Keywords: Compliance; Human rights; Companies.

1 INTRODUÇÃO

A violação de direitos humanos pelas empresas é um fato conhecido no cenário nacional e internacional e, ao longo dos anos, várias medidas vêm sendo adotadas para que essas práticas diminuam e, quem sabe, cheguem à inexistência em um futuro. Um exemplo dessas medidas foi a formulação dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos formulados por John Ruggie, representante especial do Secretário-geral das Organização das Nações Unidas (SILVA; MOREIRA, 2020).

Os referidos princípios possuem como pilares os deveres de proteger, respeitar e reparar os direitos humanos, o primeiro atribuído aos Estados e o segundo às empresas, e o qual se dará atenção especial nesse estudo. O mecanismo de *compliance*, advindo das práticas de governança corporativa, tem se mostrado como um importante instrumento para a adequação das empresas às normas legais e também às condutas morais e éticas exigidas pela sociedade, e com isso levando as empresas a minimizar seus riscos e aumentarem seus lucros (SILVA; MOREIRA, 2020).

Sendo assim, este ensaio tem por objetivo demonstrar como o *compliance* pode ser um instrumento a ser utilizado pelas empresas para que respeitem as normas referentes aos direitos humanos, sejam elas internacionais ou nacionais. Para isso, será demonstrado o instituto do *compliance*, bem como serão apontadas as razões para a adoção de um programa de *compliance* em direitos humanos no âmbito empresarial.

2 METODOLOGIA

A metodologia utilizada para a pesquisa é a hipotética dedutiva, utilizando-se da pesquisa bibliográfica, com a análise de legislação e literatura especializada no tema. Como prévia do resultado do estudo realizado, é possível dizer que o *compliance* mostra-se como uma excelente ferramenta para as entidades empresariais se adequarem à sistemática de respeito aos direitos humanos.

3 POR QUE ADOTAR O COMPLIANCE PARA RESPEITAR OS DIREITOS HUMANOS?

As empresas devem respeitar os direitos humanos, simplesmente por esses serem deveres éticos, e garantirem uma melhor qualidade de vida, uma dignidade existencial a todos, não havendo necessidade de terem benefícios econômicos para que adotem medidas que deveriam ser, apenas pela moral, obrigatórias. Porém, sabe-se que as questões não se desenvolvem exatamente assim, e não raras vezes o interesse financeiro prevalece sobre qualquer dever ético ou moral, razão pela qual nessa etapa se buscará demonstrar algumas razões econômicas para a adoção de um mecanismo para a proteção de direitos humanos (SILVA; MOREIRA, 2020).

Em razão da natureza do estudo, obviamente, não é possível adotar todos os fatores economicamente positivos para a adoção da empresa de um programa de *compliance* para o respeito aos direitos humanos, razão pela qual se abordará o fator reputacional, pelo fato de que esse acaba por envolver outras consequências, e também por ser o critério, ao que se enxerga, pelo Decreto 9.571/2018 (SILVA; MOREIRA, 2020).

Recentemente, houve a inserção no ordenamento jurídico brasileiro do Decreto 9.571/2018, o qual estabelece as diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos, sendo que essas diretrizes são voluntárias (art. 1º, §2º), e para as empresas que se adequarem voluntariamente a essas diretrizes, será concedido um selo instituído pelo Ministro de Estado dos Direitos Humanos (art. 1º, §3º). A conclusão de que esse Decreto se baseia na teoria da reputação advém do simples fato de não prever qualquer tipo de punição ou ainda benefício financeiro (como um incentivo tributário, por exemplo) para empresas que respeitem os direitos humanos e que comprovem o referido respeito pelo cumprimento das normas do Decreto. Sendo assim, ou posteriormente aparecerão regras vinculantes e não voluntárias que tratem diretamente sobre a matéria, e o selo será utilizado como uma espécie de salvo conduto ou investigação prévia; ou servirão para dar às empresas uma modalidade de “título” de respeitadora de direitos humanos, e, em razão disso, essas terem benefícios reputacionais inerentes a esse título (SILVA; MOREIRA, 2020).

Independentemente de normativas estatais, o fato é que a adoção de condutas adequadas não é uma novidade no âmbito empresarial, haja vista que há tempo as empresas vêm adotando condutas de Responsabilidade Social Corporativa com o fim de angariarem uma melhor reputação e maiores benefícios econômicos. As empresas que adotam boas práticas sociais também são beneficiadas no mercado de valores mobiliários, tendo um rendimento mais estável, não sofrendo grandes quedas no valor de mercado. A sociedade vem cada vez mais tratando de questões éticas, buscando essas condutas por parte dos Estados e das empresas, e no que se refere a esses, isso envolve suas condutas, seus serviços e seus produtos (SILVA; MOREIRA, 2020).

Para além disso, é preciso considerar que há investidores que privilegiam investimentos em empresas que adotam tais práticas e, por vezes, deixam até de investir em empresas que violam direitos humanos. Veja-se o caso do fundo de pensão norueguês KLP, que administra em tornos de US\$ 77 bilhões, e que deixou de investir em empresas que não adotam práticas sustentáveis. Quando a empresa não toma as devidas precauções em suas condutas que envolvem danos aos direitos humanos, acaba por possibilitar que tenha uma grande perda, em um curto período de tempo, como aconteceu no caso Vale do Rio Doce em razão dos desastres ambientais e socioambientais em Brumadinho, que ocasionou a perda do valor da empresa em aproximados R\$ 70 bilhões (SILVA; MOREIRA, 2020).

Tais fatos acabam por ocasionar, inclusive, dúvida dos investidores, pois, quando uma empresa não possui uma preocupação com tais questões, pode estar toda e qualquer hora sujeita a consequências como as demonstradas acima, consequências essas que podem ser evitadas ou ao menos minimizadas por programas de *compliance*.

4 COMPLIANCE NO PLANO INTERNACIONAL

A falta de instrumento global vinculante (tratado) que discipline por completo as responsabilidades das empresas por violações a direitos humanos não autoriza as corporações agirem com abuso de direito no âmbito de suas atividades. Há normas internacionais (*soft law*) que atingem o setor privado e que estão a recomendar o *Compliance* das empresas na proteção dos direitos humanos,

dentre elas as Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais (1979, atualizadas em 2011), a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e a Política Social da OIT (2000), o Pacto Global da ONU (2000), além dos já verificados Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, do Conselho de Direitos Humanos (2011). Tratando-se, porém, de *soft law*, as empresas se sentem livres para cumprir ou não suas determinações, e sabe-se já que, nesses casos, o descumprimento é a regra, e o cumprimento, a exceção (MAZZUOLI, 2020).

Não obstante esse fato constatado, certo é que há tratados internacionais que, de um modo ou de outro, atingem as condutas empresariais reflexamente, ao exigir dos Estados o cumprimento de suas obrigações relativas a direitos humanos.³⁰ No plano ambiental, é exemplo de tratado dessa natureza a Convenção de Basileia sobre o Controle de Movimentos Transfronteiriços de Resíduos Perigosos e seu Depósito (1989), que regula, v.g., as atividades do “importador” e “exportador” nesse aspecto; no plano da corrupção, tem-se a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção (2003), que versa a prevenção da corrupção no setor privado (art. 12); no plano do crime organizado, há a Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional (2000), que determina entre as medidas de prevenção o fortalecimento da cooperação entre autoridades competentes para a aplicação da lei ou promotores e entidades privadas envolvidas, incluindo as empresas (art. 31, 2, a); no âmbito trabalhista há inúmeras convenções da OIT que atingem o setor privado, especialmente as grandes corporações; há, por fim, os tratados de direitos humanos contra a discriminação, de proteção dos direitos das crianças, de proteção dos trabalhadores migrantes, de proteção das pessoas com deficiência, entre tantos outros. Todos esses instrumentos (ratificados pelo Brasil) compõem um mosaico protetivo que estão a exigir das empresas o *Compliance* na proteção dos direitos humanos, enquanto não sobrevém convenção específica da ONU sobre a questão (MAZZUOLI, 2020).

O *Compliance* – que conota cumprimento e sujeição às normas externas e internas ao ambiente empresarial – busca, assim, minimizar os riscos de responsabilização das empresas por meio de prevenção e precaução de eventuais atividades ilícitas praticadas no ambiente corporativo, como, v.g., corrupção, lavagem de dinheiro, crimes ambientais e assédio moral. Sua efetividade advém do respeito que todas as corporações devem ter às normas domésticas e também às normas internacionais (de *hard law* ou *soft law*, sobretudo em matéria de direitos humanos) de que o Estado em que operam faz parte. Nesse sentido, tem sido crescente o número de empresas inseridas em programas internacionais anticorrupção (há quase 13 mil pessoas jurídicas engajadas no Pacto Global da ONU) e em atividades internas de *Compliance* voltadas ao aperfeiçoamento dos códigos de conduta, políticas e diretrizes empresariais, com exigência expressa de observância dessas regras por todos os funcionários e colaboradores da empresa (v.g., parceiros comerciais, fornecedores, prestadores de serviço etc.) (MAZZUOLI, 2020).

As empresas inseridas em programas (internacionais e internos) de *Compliance* não podem tolerar qualquer desvio de conduta de seus funcionários (do mais alto ao mais baixo escalão) e parceiros de negócios, sob pena de adoção de medidas como a rescisão do contrato de trabalho ou cisão da relação negocial. Em suma, a observância do *Compliance* pelas empresas previne os riscos às suas atividades de maneira segura e efetiva, bastando, para tanto, que respeitem as normas internas e internacionais respectivas para o fim de alcançar nível *optimum* de boas práticas empresariais (MAZZUOLI, 2020) e assim permitir efetividade do instrumento nas corporações.

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como objetivo demonstrar como o *compliance* pode ser um instrumento a ser utilizado pelas empresas para que respeitem as normas referentes aos direitos humanos, sejam elas internacionais ou nacionais. Como objetivos específicos teve como intenção demonstrar o instituto do *compliance* e apontou razões para a adoção de um programa de *compliance* em direitos humanos no âmbito empresarial.

Os objetivos, na visão desses autores, foram alcançados, haja vista que ficou demonstrada, nos capítulos, a possibilidade de ser utilizado o *compliance* para o respeito aos direitos humanos e propagação deste.

O instituto do *compliance* também foi demonstrado nas etapas do trabalho, apontado seu conceito e seus objetivos, como também a sua correlação com a principiologia dos direitos humanos. Razões para a adoção de um programa para prevenir violações aos direitos humanos, também foram demonstradas, em que também restaram trazidas questões legais nacionais que tratam sobre a temática.

Dessa forma, foi possível explanar a aplicação do instituto para o respeito aos direitos humanos e responder a problemática proposta pelo estudo, de que sim, o *compliance* pode ser útil para que as empresas cumpram o seu dever de respeitar os direitos humanos.

6 REFERÊNCIAS

BRAGATO, Adelita Aparecida Podadera Bechelani; e MORO, Maite Cecília Fabbri. **O papel da ética empresarial (e da responsabilidade social) na promoção dos direitos humanos na empresa.** Disponível em: <https://www.conpedi.org.br/publicacoes/y0ii48h0/4k21323b/1xHeZqlhs8xFAZ63.pdf>. Acesso em 27 set. 2020.

BRASIL. Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015. **Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm. Acesso em: 21 set. 2020.

BRASIL. Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018. **Estabelece diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm. Acesso em 27 set. 2020.

BRASIL. Lei nº 9.613, de 3 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: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9613.htm. Acesso em: 27 set. 2020.

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 em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm. Acesso em: 21 set. 2020.

CANDELORO, Ana Paula; RIZZO, Maria Balbina Martins de; PINHO, Vinícius. **Compliance 360º:** riscos, estratégias, conflitos e vaidades no mundo corporativo. São Paulo: Trevisan Editora Universitária, 2012.

CAVALCANTI, Brenno; NOVELLI, Breno. **Implementação de programa de compliance e seus impactos na área trabalhista.** Disponível em: <http://emporiiodireito.com.br/compliance-e-seus-impactos-na-area-trabalhista/>. Acesso em 27 set. 2020.

COIMBRA, Marcelo de Aguiar; MANZI, Vanessa Alessi. **Manual de compliance:** preservando a boa governança e a integridade das organizações. São Paulo: Atlas, 2010.

CARDOSO, Vanessa Ingrid da Costa; LUCA, Márcia Martins Mendes de; GALLON, Alessandra Vasconcelos. **Reputação corporativa e disclosure socioambiental de empresas brasileiras.** Revista Contabilidade, Gestão e Governança, Brasília, v. 17, n. 2, p.26-44, 30 set. 2014. Disponível em: <https://cgg-amg.unb.br/index.php/contabil/issue/view/52>. Acesso em 27 set. 2020.

COUTINHO, Renata Buarque Goulart; MACEDO-SOARES, T. Diana L. v. A. **Gestão estratégica com responsabilidade social:** arcabouço analítico para auxiliar sua implementação em empresas no Brasil. Rev. adm. contemp., Curitiba, v. 6, n. 3, p. 75-96, Dec. 2002. Available from http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552002000300005&lng=en&nrm=iso. Acesso em 25 set. 2020. <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552002000300005>.

CONNECTAS. **Empresas e direitos humanos: parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar.** Relatório final de John Ruggie – representante especial do secretário-geral. Disponível em: https://www.socioambiental.org/sites/blog.socioambiental.org/files/nsa/arquivos/connectas_principiosorientadoresruggie_mar20121.pdf. Acesso em 27 set. 2020.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Programa de Integridade: diretrizes para empresas privadas.** Disponível em: <https://www.cgu.gov.br/Publicacoes/etica-e-integridade/arquivos/programa-de-integridade-diretrizes-para-empresas-privadas.pdf>. Acesso em 27 set. 2020.

DONADELLI, Flavia Maria de Mattos. **A importância da governança privada para elevação de padrões de proteção ambiental:** um estudo de caso. 2011. 74 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Relações Internacionais, Usp, São Paulo, 2011.

FOMBRUN, C. J. Reputation: **realizing value from the corporate image.** Boston Harvard Business School Press, 1996.

GOTSI, M.; WILSON, A. M. **Corporate reputation:** seeking a definition. Corporate Communications, v. 6, p. 24-30, 2001.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público.** 13 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Guiding principles on business and human rights.** Disponível em: https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinessshr_eN.pdf. Acesso em 27 set. 2020.

RIBEIRO, Marcia Carla Pereira; DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. **Compliance e Lei Anticorrupção nas empresas.** Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/509944/001032816.pdf?sequence=1>. Acesso em: 27 set. 2020.

RIZÉRIO, Lara. **Vale cai 24% e perde R\$ 72 bilhões de valor após tragédia em Brumadinho;** ação da Ambev dispara 4% e Petrobras cai 3%. Disponível em: <https://www2.infomoney.com.br/mercados/vale-cai-24-e-perde-r-72-bilhoes-de-valor-apos-tragedia-em-brumadinho-acao-da-ambev-dispara-4-e-petrobras-cai-3/>. Acesso em 27 set. 2020.

ROBERTS, P. W., & DOWLING, G. R. **Corporate reputation and sustained superior financial performance.** Strategic Management Journal, v. 23, n. 12, p. 1077-1093, Dec. 2002.

ROSA, Mario. A reputação na velocidade do pensamento. São Paulo: Geração Editorial, 2006.

RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios: as corporações multinacionais e os direitos humanos.** Tradução por: Isabel Murray. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014.

SILVA, R. M. DA; MOREIRA, F. O. G. **Compliance para proteção dos direitos humanos em empresas.** Homa Publica - Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresas, v. 4, n. 1, p. e:057, 30 set. 2020.