

ISSN 2526-0774

Vol. IV
Jan - Dez 2020

Recebido: 15.10.2019

Aceito: 11.12.2019

Publicado: 30.01.2020

¹ Pontifícia Universidade Católica do Paraná.
Blumenau, Santa Catarina – Brasil.

² Universidade Federal de Santa Catarina.
Blumenau, Santa Catarina - Brasil.
<https://orcid.org/0000-0003-0248-2851>

COMPLIANCE PARA PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS EM EMPRESAS

COMPLIANCE FOR PROTECTION OF HUMAN RIGHTS IN
BUSINESS*Ricardo Murilo da Silva*¹*Felipe Oswaldo Guerreiro Moreira*²

Resumo

Os princípios orientadores dos direitos humanos, aprovados pelo Conselho De Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU), são baseados em três pilares: proteger, respeitar e reparar. Às empresas, especialmente se destina o segundo pilar, respeitar. Assim, todas as empresas têm a responsabilidade de respeitar os direitos humanos, cumprindo todas as leis aplicáveis, e também seguindo um padrão ético empresarial. O objetivo desse ensaio é explanar como o *compliance* pode ser um instrumento a ser utilizados pelas empresas para que respeitem às normas referentes aos direitos humanos, sejam elas internacionais ou nacionais. Como objetivos específicos, esse artigo vai demonstrar o instituto do *compliance* e vai apontar razões para o a adoção de um programa de *compliance* em direitos humanos no âmbito empresarial. O problema trazido pela pesquisa é: como o *compliance* pode ser útil para a proteção dos direitos humanos no âmbito empresarial? Justifica-se a pesquisa pela relevância da temática, sendo que, com instrumentos adequados, as empresas poderão implementar medidas para que se adequem aos mais altos padrões nacionais e internacionais e, com isso, possam até mesmo visar o aumento de seus lucros e/ou ao menos, reduzir os seus riscos. 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.

Palavras-chave

Compliance. Direitos Humanos. Empresas. Integridade. Respeitar.

Abstract

The guiding principles of human rights, endorsed by the United Nations Human Rights Council, are based on three pillars: protecting, respecting and repairing. Business, especially if the second pillar, respect. Thus, all companies have a responsibility to respect human rights, complying with all applicable laws, and also following an ethical business standard. The purpose of this essay is to explain how compliance can be an instrument to be used by companies to comply with human rights standards, whether international or national. As specific objectives, this article will demonstrate the compliance institute and will point out reasons for adopting a human rights compliance program at the corporate level. The problem brought by the research is: How can compliance be useful for protecting human rights in business? The research is justified by the relevance of the theme, and with appropriate instruments, companies can implement measures to meet the highest national and international standards and, thus, can even aim to increase their profits and / or at least reduce your risks. The methodology used for the research is the deductive hypothesis, using the bibliographic research, with the analysis of legislation and specialized literature with the theme. As a preview of the results of the study, compliance can be said to be an excellent tool for business entities to adapt to the system of respect for human rights.

Keywords

Compliance. Human Rights. Business. Integrity. Respect.

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 Organizações das Nações Unidas.

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.

Sendo assim, esse estudo visa a explicar 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. A metodologia utilizada para a pesquisa é a hipotética dedutiva, baseada na pesquisa bibliográfica. Na primeira etapa, analisará o mecanismo de *compliance*, abordando os seus conceitos e principais preocupações, já na segunda etapa, buscará demonstrar porque as empresas devem adotar condutas de respeito aos direitos humanos.

2. COMPLIANCE

Com os inúmeros casos de corrupção que assolaram o Brasil nos últimos anos, a temática *compliance* começou a ser amplamente discutida nos âmbitos acadêmico e comercial, pois com a Lei Anticorrupção (Lei 12.846/2013) passou a se falar na exigência de programas de integridade, e o Decreto 8.420/2015 veio regulamentar a questão dos programas de integridade.

Em que pese a discussão se programa de integridade e *compliance* seriam institutos diferentes, a própria Controladoria Geral da União¹, admite que, de acordo com o conceito trazido pelo artigo 41 do Decreto 8.420/2015, seriam muito semelhantes, com a única diferença de que o programa do Decreto teria como seu objetivo evitar as práticas de corrupção, enquanto o programa de *compliance* trata-se de instituto mais amplo, podendo tratar de diversas áreas dentro de uma empresa, podendo inclusive incorporar um programa de integridade.

O termo *compliance* possui origem anglo-saxônica, sendo oriundo da conjugação verbal *to comply*, que é traduzida livremente como cumprir, obedecer ou aquiescer. Resume-se tal instituto

¹ 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. 2019.

como o dever de uma pessoa estar em conformidade com os postulados normativos e éticos vigentes².

Então, a conformidade que se busca com um programa de *compliance* não é apenas relacionada com a legislação, mas também com os padrões éticos exigidos por determinada sociedade.

O surgimento do *compliance* no Brasil por instrumentos normativos, embora tenham ganhado relevância com a Lei 12.846/2013, pelos fatores já expostos acima, já advém de normas anteriores, como a Lei 9.613/1998³. Porém, sem dúvidas, a Lei 12.846/2013 caracteriza-se como um verdadeiro estímulo para a concretização de uma conduta empresarial ética, com o nítido intuito de combate efetivo à corrupção. Além do mais, exalta o papel da confiança nos negócios, algo que deve ser pressuposto básico para um ambiente empresarial adequado⁴, bem como para relações empresariais que não desenvolvam violações aos direitos humanos e ambientais.

Ressalta-se que o *compliance* não deve ser entendido como um mero cumprimento de regras formais, pois tal fato já se mostra como exigência de um Estado Democrático de Direito, como o Brasil, mas sim como todo um conjunto de regras, padrões, procedimentos éticos e legais que norteiam uma instituição, constituindo uma linha mestra de atuação tanto da empresa, quanto dos funcionários a ela vinculados (CANDELORO, RIZZO e PINHO, 2012, p. 30).

Todos os envolvidos e vinculados ao processo empresarial, seja de forma interna (proprietários, funcionários e outros) ou externa (consumidores, fornecedores, prestadores de serviço, e etc.) são considerados *stakeholders*⁵. Cumpre destacar que os *stakeholders* não são os acionistas de empresas, esses denominados de *shareholders*, os quais também podem ser considerados como *stakeholders*, embora ambos os conceitos não se confundam, pois o *stakeholder* não necessariamente é um *shareholder*.

Essa diferenciação se torna importante, pois mais adiante se verificará a influência de ambos atores (*shareholders* e *stakeholders*) na adoção de condutas das entidades empresariais, ou seja, como esses podem influir para a adoção de determinadas práticas por parte das corporações.

Outro fator que é absolutamente importante pontuar, é que o instituto do *compliance* pertence a toda uma lógica de governança corporativa, que é o sistema pelo qual as organizações são dirigidas e monitoradas, envolvendo todos os *stakeholders* e agregando valor à organização, garantindo-lhe perenidade (COIMBRA e MANZI, 2010, p. 26).

Feito este breve introito a respeito das questões conceituais do *compliance*, faz-se necessário trazer a temática para o foco deste estudo: sua correlação com os Direitos Humanos e Empresas, ou, como mundialmente conhecido, com o *Business and Human Rights*.

A temática de respeito aos direitos humanos por parte das empresas, assim como a adoção de ações socialmente responsáveis, também já não é uma novidade no direito globalizado, pois há

² CAVALCANTI, Brenno; NOVELLI, Breno. **Implementação de programa de compliance e seus impactos na área trabalhista**. Disponível em: <http://emporiiododireito.com.br/compliance-e-seus-impactos-na-area-trabalhista/>. Acesso em 27 set. 2019

³ 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. 2019.

⁴ 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. 2019.

⁵ BORSATTO, Alana; SILVA, Rita Daniela Leite. **Compliance e a relação de emprego**. Disponível em: <http://www.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/j135trx2/wp74dLC9jTXn8X4d.pdf>. Acesso em: 21 maio 2017, p. 288.

muito já se fala como as empresas violam os direitos humanos, e como estas exercem grande influência em um Estado, em razão do grande poder econômico que detêm.

Mas, a partir do ano de 2011, com a aprovação dos Princípios Orientadores sobre Empresas de Direitos Humanos, aprovados por consenso pelo Conselho de Direitos Humanos da Organizações Unidas e elaborados pelo professor de Harvard John Ruggie, Representante Especial do Secretário Geral das Nações Unidas, é que a temática ganhou uma maior relevância no cenário internacional.

São 31 princípios, que advieram do resultado de 6 anos de trabalho e foram elaborados para implementar os parâmetros: proteger, respeitar e reparar, apresentados em 2008 por John Ruggie⁶. O primeiro deles, proteger, trata-se de uma incumbência imposta aos Estados de proteger e garantir a proteção dos direitos humanos; o segundo pilar, respeitar, traz a responsabilidade das empresas de respeitarem os direitos humanos; e, por fim, o terceiro pilar, reparar, impõe a necessidade de existência de recursos adequados e eficazes para reparar as violações direitos humanos, caso as empresas venham a violá-los⁷.

É importante salientar que os Princípios Orientadores tratam-se de *soft law*, ou seja, são de adesão voluntária por parte dos Estados e Empresas, tendo caráter – como o próprio nome diz – orientador, e não obrigacional, fato esse que é explanado pelo próprio John Ruggie em sua obra (2014), o que não significa dizer que não haja responsabilização àqueles que violem os direitos humanos, haja vista que os sistemas internacionais de proteção a esses direitos, como a Corte Interamericana, podem perfeitamente condenar um Estado pela violação de um Direito Humano, assim como empresas podem ser responsabilizadas em esfera nacional por violações a tais direitos. É o que ocorre, por exemplo, pela utilização de trabalho escravo; assim como a punição pode vir não por entes governamentais ou legislações, mas sim por forças privadas, conforme se verificará adiante.

Feita essa ressalva, desses três pilares, o que terá o foco nessa pesquisa é o segundo pilar (respeitar), o qual, como dito anteriormente é uma obrigação imposta às empresas e, como a criação de um programa de *compliance* trata de uma conduta, em regra, opcional e voluntária para a entidade empresarial, sua relação está totalmente envolta nesse segundo pilar.

Os princípios destinados à responsabilidade de respeitar os direitos humanos pelas empresas, são denominados de princípios da “Responsabilidade Corporativa de Respeitar” e fornecem um modelo para as empresas de como respeitarem os direitos humanos, e como demonstrarem como estão respeitando tais direitos⁸.

⁶ CONECTAS. **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/conectas_principiosorientadoresruggie_mar20121.pdf. Acesso em 27 set. 2019.

⁷ CONECTAS. **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/conectas_principiosorientadoresruggie_mar20121.pdf. Acesso em 27 set. 2019.

⁸ NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Conselho de Direitos Humanos aprova princípios orientadores para empresas.** Disponível em: <https://nacoesunidas.org/conselho-de-direitos-humanos-aprova-principios-orientadores-para-empresas/>. Acesso em 27 set. 2019.

Esse modelo de como as empresas podem respeitar e demonstrar o respeito aos direitos humanos encontra-se entre os princípios 11 e 24 dos Princípios Orientadores, sendo divididos entre princípios fundamentais (11 a 15) e princípios operacionais (16 a 24)⁹.

Entre esses princípios, é possível dizer que todos geram justificativas para a criação de um programa de *compliance*, pois, como já afirmado, o programa de *compliance* busca a adequação das empresas para com os padrões legais e éticos, e, embora tais princípios sejam normas de *soft law*, não vinculantes, definitivamente tratam de um tema que, por sua própria natureza, envolve a ética e também inúmeras legislações.

Porém, há um princípio que merece especial relevância quando se fala na instituição de um programa de *compliance*, que é o princípio 17 definido como o princípio da "*Human Rights Due Diligence*"¹⁰.

A transcrição do referido princípio faz-se fundamental para que se constate sua íntima relação com o tema *compliance*:

A fim de identificar, prevenir, mitigar e reparar os impactos negativos de suas atividades sobre os direitos humanos, as empresas devem **realizar auditorias (*due diligence*)** em matéria de direitos humanos. **Esse processo deve incluir uma avaliação do impacto real e potencial das atividades sobre os direitos humanos, a integração das conclusões e sua atuação a esse respeito; o acompanhamento das respostas e a comunicação de como as consequências negativas são enfrentadas.** A auditoria (*due diligence*) em matéria de direitos humanos:

A. Deve abranger os impactos negativos sobre os direitos humanos que tenham sido causados ou que tiveram a contribuição da empresa para sua ocorrência por meio de suas próprias atividades, ou que tenham relação direta com suas operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais;

B. Variará de complexidade em função do tamanho da empresa, do risco de graves consequências negativas sobre os direitos humanos e da natureza e o contexto de suas operações;

C. Deve ser um processo contínuo, tendo em vista que os riscos para os direitos humanos podem mudar no decorrer do tempo, em função da evolução das operações e do contexto operacional das empresas¹¹.

Auditoria e *compliance* não se tratam da mesma coisa, porém possuem uma íntima relação, sendo aquela parte integrante e indispensável deste. É perfeitamente possível afirmar que "A auditoria e o *compliance* são complementares e devem ajudar as organizações a manter os seus controles distantes das ameaças dos riscos inerentes à não conformidade" (NEGRÃO e PONTELO, 2017, 128).

Para exemplificar ainda melhor a correlação entre auditoria e *compliance* e mais, apontar como o *compliance* está, mesmo que implicitamente, inserido no princípio 17, trago alhures, expõe-se o quadro comparativo abaixo:

⁹ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Guiding principles on business and human rights**. Disponível em: https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr_eN.pdf. Acesso em 27 set. 2019.

¹⁰ Ibidem.

¹¹ CONECTAS. **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/conectas_principiosorientadoresruggie_mar20121.pdf. Acesso em 27 set. 2019.

Quadro 1: Auditoria e *compliance*

Atividades	
Auditoria	As atividades são realizadas de forma aleatória e temporal, por amostragem. Avaliação objetiva, sistemática e disciplinada. Atua na certificação do cumprimento das normas e processos. Tem atividades de consultoria. Age de forma a recomendar.
<i>Compliance</i>	As atividades são realizadas de forma rotineira e permanente e em todas as áreas da organização. Realiza verificação e monitoramento. Atua na prevenção e controle de riscos, de forma tempestivamente e assegurando e certificando que todas as áreas estão cumprindo normas, procedimentos conforme instituídos pela Alta Administração.

Fonte: NEGRÃO, Célia Lima; e PONTELO, Juliana de Fátima. 2017, p. 128.

O item c do princípio 17 é claríssimo ao dizer que o processo de auditoria/*due diligence* na temática referente aos direitos humanos deve ser um processo contínuo, em razão da própria temática, haja vista que as possíveis ou prováveis violações de direitos humanos podem variar de acordo com o tempo, em razão da evolução das operações e do contexto operacional das empresas.

Pode-se dizer ainda que as principais abordagens e possibilidades de atuação de *compliance* são, entre outras: risco regulatório, relacionamento com regulares, risco de imagens institucional e socioambiental; construção de um código de ética e conduta; gerenciamento de conflitos de interesse, fraudes, corrupção e suporte a investigações internas; procedimentos de monitoramento; mecanismos de controles voltados aos riscos; instruir políticas de integridade; treinamento e conscientização (NEGRÃO e PONTELO, 2017, 111).

Uma empresa transnacional, que tem atividade em diversos países, contrata milhares de funcionários, possui diversas subsidiárias, e detém uma rede enorme de fornecedores, sem dúvida alguma, para cumprir os princípios norteadores, deve ter um programa amplamente estruturado que aponte a todos os envolvidos em suas operações quais são os seus valores, os seus objetivos. Assim, deixa claro que tem como fundamento o respeito aos direitos humanos, utilizando-se de códigos de conduta, comandos da alta administração, treinamento de pessoal e envolvidos; ou seja, a empresa, sem dúvida alguma, precisa de um programa de *compliance*.

E muitas empresas já inserem, em seus códigos de conduta, temas inerentes ao respeito aos direitos humanos, embora em nenhum momento trata dos princípios orientadores, como é o caso da Nestlé, que traz, em seu código de conduta, inúmeros dispositivos que tratam da proteção dos direitos humanos¹².

Sendo assim, a primeira parte desse artigo encontra-se concluída, pois fica claro como o *compliance* pode ser utilizado pelas empresas para se adequarem aos princípios orientadores de direitos humanos e cumprirem, assim, o seu dever de respeitar os direitos humanos, porém, resta

¹² NESTLÉ. **Código de Conduta**. Disponível em: https://www.nestle.com/sites/default/files/asset-library/documents/library/documents/corporate_governance/code_of_business_conduct_pt.pdf. Acesso em 27 set. 2019.

analisar agora por quê as empresas devem respeitar os direitos humanos, sob uma perspectiva de benefícios financeiros.

2.1 A LEI 12.846/2013 E O DECRETO 8.420/2015

A Lei 12.846/2013 e o Decreto 8.420/2015, como dito alhures, são normas que deram especial relevância ao instituto do compliance no ordenamento jurídico nacional, pois trataram mais a fundo do tema.

Como também já falado, referidas legislações tiveram o intuito de relacionar o mecanismo do programa de integridade com as práticas de corrupção envolvendo as empresas privadas e a Administração Pública, porém, alguns artigos da referida lei podem ser vislumbrados como um norte para as empresas que se utilizem do compliance para a proteção dos direitos humanos.

O Capítulo III da Lei 12.846/2013 trata da responsabilização administrativa, onde em seu artigo 7º, inciso VIII, menciona que a adoção de programas de integridade pode e deve ser levada em consideração quando da aplicação das sanções, para reduzi-las.

Ressalta-se que a legislação trata da responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pelas práticas de atos com a administração pública, voltando-se para os casos de corrupção, casos esses que, por si só, já influenciam a violação de direitos humanos, haja vista que a corrupção também causa essa violação, pois, entre outras coisas, a corrupção acaba levando à falta de investimentos nas necessidades básicas da população (LEAL e KAERCHER, 2016).

O artigo 41 do Decreto 8.420/2015 acaba indo mais a fundo no programa de integridade, ou ainda, programa de *compliance*, conforme apontado alhures, e traz algumas questões que devem ser adotadas na constituição do referido programa. Seu parágrafo único também traz uma menção muito importante, quando menciona que o programa de integridade deve ser constituído de acordo com o grau de complexidade da atividade empresarial.

Tal fato pode ser emprestado para quando da confecção do programa de integridade nas empresas que possam violar os direitos humanos, pois, quanto mais complexas forem suas cadeias de produção e sua atividade, maior deve ser a estruturação de seu programa de integridade, a fim de torná-lo o mais eficiente possível para evitar violações aos direitos humanos.

Outro artigo importante do Decreto 8.420/2015, trata-se do artigo 42, o qual menciona os parâmetros para avaliação do programa de integridade, e já em seu inciso I, propositalmente ou não em relação ao grau de importância, o legislador menciona o comprometimento da alta direção em relação ao programa instalado.

Sem sombra de dúvidas, a alta gestão precisa estar envolvida e dar o norte para as condutas da empresa, pois a ela compete dar o exemplo aos demais colaboradores da empresa¹³. Caso não haja o comprometimento da alta cúpula empresarial, de nada adiantará o programa de integridade, pois não haverá, ou ao menos será diminuído, o comprometimento pelo restante dos *stakeholders* envolvidos na atividade empresarial.

13 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&nrn=iso>. Access on 25 Nov. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552002000300005>.

Existem outros dispositivos das referidas legislações que podem e devem ser utilizados quando da criação de um programa de *compliance*, haja vista que embora tais normas tenham sido criadas com o fim específico para a corrupção, podem e devem ser utilizadas e interpretadas para a criação de programas de integridade que não tratem apenas de corrupção, mas sim de todas as atividades em que a empresa está envolvida e a todas as normas que essa deve cumprir

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.

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.

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)¹⁴.

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 terão benefícios reputacionais inerentes a esse título.

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.

Sobre a reputação, é possível dizer que ela pode ser apresentada por uma identidade corporativa, formulada por conjunto de símbolos representativos da cultura daquela empresa. Sob a

¹⁴ 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. 2019.

visão dos *stakeholders*, cria-se uma reputação corporativa que possui valor (PHILIPPE; DURAND, 2011, p. 939/969). Essa identidade corporativa corresponde à imagem passada pela corporação aos seus consumidores, à comunidade, ao investidor e ao empregado, resultando, dessa forma, na criação de uma boa reputação corporativa (FOMBRUN, 1996).

A reputação de uma empresa corresponde a sua avaliação feita ao longo do tempo por seus *stakeholders* (GOTSI; WILSON, 2011), e se relaciona com os atributos conquistados pela organização durante o seu exercício, podendo apontar a empresa como uma boa ou má cidadã no mundo (ROBERTS e DOWLING, 2002).

A reputação ganha grande relevância no mundo globalizado, pela alta competitividade e também pela transparência fornecida pelo mundo informatizado, o que acaba potencializando técnicas como o *naming and shaming*, que podem ameaçar a reputação de grandes empresas focadas no consumo (DONADELLI, 2011), e sua reputação pode ser determinante no momento da escolha do consumidor (ROSA, 2006).

Alguns fatores são analisados para definir a reputação das empresas, sendo que, em estudos, os principais fatores adotados são: orientação para o cliente; bom empregador; empresa confiável e financeiramente forte; qualidade dos produtos/serviços e a responsabilidade social e ambiental (WALSH, BEATTY, e SHIU, 2009).

Assim, uma empresa que viola direitos trabalhistas, com a utilização de trabalho em condições desumanas, como, por exemplo, o trabalho escravo, torna-se uma empresa reconhecida como má-empregadora, que viola direitos ambientais, transformando-se em uma empresa reconhecida por não ter essa preocupação, etc. Tais fatos podem ser analisados mesmo de um ponto de vista econômico e de análise de risco, pois, se uma empresa é conhecida por violações ao meio ambiente, por exemplo, a fiscalização nela pode ser intensificada por já ter essa reputação negativa a esses pontos.

Um exemplo de utilização do sistema reputacional dentro do sistema normativo brasileiro, e que envolve diretamente a violação de direitos humanos, é a questão do trabalho escravo, e a utilização por parte do Governo Federal da “lista suja”, que tem como objetivo dar publicidade a essas violações:

O cadastro de empregadores, popularmente conhecido como “lista suja”, é um dos principais instrumentos da política pública de combate ao trabalho escravo. Primeiro, porque garante publicidade para casos que exploram trabalho em situação análoga à de escravidão, garantindo transparência e ampliando o controle social que ajuda a combater a prática do trabalho escravo contemporâneo.¹⁵

Ainda sobre a questão de utilização de trabalho escravo, uma violação de direitos humanos, é possível constatar vários casos em que empresas tiveram o seu valor de mercado diminuído em razão de tais práticas¹⁶.

¹⁵MINISTÉRIO DA MULHER, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS. **Cadastro de empregadores: lista suja**. Disponível em: <https://www.mdh.gov.br/navegue-por-temas/combate-ao-trabalho-escravo/cadastro-de-empregadores-201clista-suja201d>. Acesso em 27 set. 2019.

¹⁶SAKAMOTO, Leonardo. **Investir em trabalho escravo: um mal negócio**. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/sociedade/ciencia/revista-amanha/investir-em-trabalho-escravo-um-mau-negocio-7442468> Acesso em 27 set. 2019.

Outra questão que pode ocasionar uma reputação negativa é a prática de boicotes por parte dos consumidores, em razão de alguma conduta negativa, ou pelos consumidores não aceita¹⁷.

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 mercado¹⁸.

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 produtos¹⁹.

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 sustentáveis²⁰.

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 em razão dos desastres ambientais e socioambientais em Brumadinho, que ocasionou a perda do valor da empresa em aproximados R\$ 70 bilhões²¹.

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. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo explicar 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 dois capítulos, a possibilidade de ser utilizado o *compliance* para o respeito aos direitos humanos, inclusive trazendo exemplo de uma empresa que já adotava, em seu código de conduta, que faz parte do seu programa de *compliance*, condutas relacionadas com os direitos humanos.

¹⁷ WATSON, Bruce. **The boycotts really work?** Disponível em: <https://www.theguardian.com/vital-signs/2015/jan/06/boycotts-shopping-protests-activists-consumers>. Acesso em 27 set. 2019.

¹⁸ 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: 01 jun. 2019.

¹⁹ 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. 2019.

²⁰ SLEIRE, Sveinung. **Fundo norueguês barra areias betuminosas e foca em energia verde.** Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/bloomberg/2017/12/14/fundo-noruegues-barra-areias-betuminosas-e-foca-em-energia-verde.htm>. Acesso em 27 set. 2019.

²¹ 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://www.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. 2019.

O instituto do *compliance* também foi devidamente demonstrado na primeira etapa do trabalho, apontado seu conceito e seus objetivos, como também a sua correlação com os Princípios Orientadores sobre Direitos Humanos.

Razões para a adoção de um programa para prevenir violações aos direitos humanos, também foram explanadas no tópico dois, em que também restaram trazidas questões legais nacionais que se tratam sobre a temática.

Dessa forma, foi possível explicar 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.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | REFERENCES | REFERENCIAS

BORSATTO, Alana; SILVA, Rita Daniela Leite. **Compliance e a relação de emprego**. Disponível em: <http://www.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/i135tr2/wp74dLG9jTXn8X4d.pdf>. Acesso em: 21 maio 2017

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. 2019.

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 nov. 2019.

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. 2019.

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. 2019.

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 nov. 2019.

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://emporiododireito.com.br/compliance-e-seus-impactos-na-area-trabalhista/>. Acesso em 27 set. 2019

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. 2019.

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=S1415-6552002000300005&lng=en&nrm=iso. Access on 25 Nov. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-6552002000300005>.

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/conectas_principiosorientadoresruggie_mar20121.pdf. Acesso em 27 set. 2019.

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. 2019.

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.

LEAL, Rogério Gesta; KAERCHER, Jonathan Augustus Kellermann. Os impactos da corrupção frente à violação dos direitos humanos e de cidadania: um debate a ser compreendido. **Barbarói**, [s.l.], n. 47, p.271-288, 10 maio 2016. APESC - Associação Pro-Ensino em Santa Cruz do Sul. <http://dx.doi.org/10.17058/barbaroi.v0i47.9579>.

MINISTÉRIO DA MULHER, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS. **Cadastro de empregadores: lista suja.** Disponível em: <<https://www.mdh.gov.br/navegue-por-temas/combate-ao-trabalho-esravo/cadastro-de-empregadores-201clista-suja201d>>. Acesso em 27 set. 2019.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Conselho de Direitos Humanos aprova princípios orientadores para empresas.** Disponível em: <https://nacoesunidas.org/conselho-de-direitos-humanos-aprova-principios-orientadores-para-empresas/>. Acesso em 27 set. 2019.

NEGRÃO, Célia Lima; e PONTELO, Juliana de Fátima. **Compliance, controles internos e riscos: a importância da área de gestão de pessoas.** Brasília: Editora Senac, 2017.

NESTLÉ. **Código de Conduta.** Disponível em: https://www.nestle.com/sites/default/files/asset-library/documents/library/documents/corporate_governance/code_of_business_conduct_pt.pdf. Acesso em 27 set. 2019.

PHILIPPE, D.; DURAND, R. **The impact of norm-conforming behaviors on firm reputation.** *Strategic Management Journal*, v. 32, p. 939-969, 2011.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Guiding principles on business and human rights.**

Disponível em:

https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr_eN.pdf. Acesso em 27 set. 2019.

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. 2019.

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://www.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. 2019.

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.

SAKAMOTO, Leonardo. **Investir em trabalho escravo: um mal negócio**. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/sociedade/ciencia/revista-amanha/investir-em-trabalho-escravo-um-mau-negocio-7442468>. Acesso em 27 set. 2019.

SLEIRE, Sveinung. **Fundo norueguês barra areias betuminosas e foca em energia verde**. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/bloomberg/2017/12/14/fundo-noruegues-barra-areias-betuminosas-e-foca-em-energia-verde.htm>. Acesso em 27 set. 2019.

WALSH G.; BEATTY, S. E.; SHIU E. The customer-based corporate reputation scale: replication and short form. **Journal Business Research**, v. 62, n. 10, p. 924-930, 2009.

WATSON, Bruce. **The boycotts really work?** Disponível em: <<https://www.theguardian.com/vital-signs/2015/jan/06/boycotts-shopping-protests-activists-consumers>>. Acesso em 27 set. 2019.

ZUBIZARRETA, Juan Hernández. Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos: Historia de una asimetría normativa. **De la responsabilidad social corporativa a las redes contrahegemónicas transnacionales**. Madrid: Hegoa, 2009, Disponível em: <http://publicaciones.hegoa.ehu.es/uploads/pdfs/79/Empresas_transnacionales_frente_a_los_de_rechos_humanos.pdf?1488539221>>. Acesso em 27 set. 2019.2

Ricardo Murilo da Silva

Mestrando no programa de Pós-Graduação em Direito da PUC-PR. Graduado em direito pela Universidade Regional de Blumenau - FURB no ano de (2012); especialista em Direito Imobiliário pela Universidade do Vale do Itajaí - Univali (2015); especialista em Direito Processual Civil no Complexo de Ensino Superior de Santa Catarina - CESUSC (2017). Atualmente advogado atuante no ramo do direito civil e ambiental, tendo como foco o processo civil, direito imobiliário, empresarial e ambiental. Membro/secretário da comissão Estadual de Compliance da OAB/SC. <http://lattes.cnpq.br/4497816843819217> ricardo@florianiesilva.adv.br

Felipe Oswaldo Guerreiro Moreira

Doutorando e Mestre em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Especialista em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR). Graduado em Direito pela Universidade Regional de Blumenau (FURB). Professor Substituto da Universidade Regional de Blumenau (FURB). Pesquisador do Grupo de Estudos de Direito Contemporâneo do Trabalho e da Seguridade Social da Universidade de São Paulo (USP). Coordenador da Escola Superior de Advocacia (ESA) da OAB/SC - Subseção de Blumenau no triênio 2019-2021. Advogado. <http://lattes.cnpq.br/6209550262264722> felipe@krmr.adv.br