



O COMPLIANCE COMO ALTERNATIVA DE INSTRUMENTO DE PROTEÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS E A INEFICÁCIA DO DECRETO Nº 9.571/2018

Bianka Adamatti¹
Eduardo Adolfo Ferreira²

Resumo

Com o avanço dos processos de globalização, econômicos, tecnológicos e da ruptura de padrões sociais obsoletos, não mais se admite que as organizações empresariais busquem seu desenvolvimento e lucros sem observância aos aspectos pertinentes à condição humana, que têm seus princípios norteadores estabelecidos pelo Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas. Desse modo, com fito de estimular a adoção de boas práticas em Direitos Humanos por parte de empresas nacionais e multinacionais, o Decreto nº 9.571/2018 estabeleceu as diretrizes para implementação de programas de *Compliance* em Direitos Humanos nestas organizações. Este estudo faz uma análise do Decreto nº 9.571/2018 e demonstra a importância da implementação dos programas de *Compliance* em Direitos Humanos nas organizações empresariais, os quais, além de conferir proteção e estímulo aos Direitos Humanos no ambiente corporativo-empresarial, poderão impactar positivamente os resultados e reputação das organizações empresariais perante o mercado. Conquanto algumas empresas estejam adotando políticas de Direitos Humanos, sob uma perspectiva de Responsabilidade Social Corporativa, o decreto em análise é facultativo e não proporciona um incentivo às empresas para que implementem programas de *Compliance* em Direitos Humanos, resultando em uma diretriz sem efetividade prática.

Palavras-chave: *Compliance*; Direitos Humanos; Responsabilidade Social Corporativa; Decreto nº 9.571.

Received: 28/11/2022
Accepted: 02/03/2023
DOI: <https://doi.org/10.37497/esg.v6i1.1579>

¹ Doutoranda em Ciência Política pela University of Connecticut - UConn, (Estados Unidos). Mestra em História pela East Tennessee State University Estados Unidos. Mestra e Bacharel em Direito pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos - UNISINOS, Rio Grande do Sul, (Brasil). Consultora em Direitos Humanos. E-mail: bianka.adamatti@hotmail.com Orcid id: <https://orcid.org/0000-0001-6614-7062>

² Pós-graduando em Direitos Humanos, Responsabilidade Social e Cidadania Global pela Universidade Católica do Rio Grande do Sul - PUCRS, Rio Grande do Sul, (Brasil). Especialista em Direito Empresarial pela Universidade Estácio de Sá; Data Protection Officer Certificate pela ASSESPRO/RS. E-mail: eduardo.ferreira2501@gmail.com

ENHANCING CORPORATE RESPONSIBILITY: THE IMPORTANCE OF HUMAN RIGHTS COMPLIANCE SYSTEMS AND THE SHORTCOMINGS OF BRAZILIAN DECREE N. 9.571/2018

ABSTRACT

Objective: To analyze Decree No. 9.571/2018 and highlight the importance of implementing Human Rights Compliance systems in national and multinational companies, emphasizing their positive influence on business results and reputation.

Problem: While some companies have adopted Human Rights policies, the absence of a mandatory requirement to implement Human Rights Compliance systems in national and multinational companies results in a guideline without practical effectiveness. This study aims to identify the need for mandatory implementation of Human Rights Compliance programs in companies to promote the protection and encouragement of Human Rights in the corporate-business environment.

Method: This study employs a qualitative approach, utilizing document analysis to examine Decree No. 9.571/2018 and its implications. The study also draws upon literature related to Human Rights Compliance programs, Corporate Social Responsibility, and their impact on business results and reputation.

Results: The study demonstrates the importance of implementing Human Rights Compliance systems in national and multinational companies, highlighting their potential positive impact on business results and reputation. The absence of a mandatory requirement for implementation limits the effectiveness of the decree and the promotion of Human Rights in the corporate-business environment.

Conclusions: This study emphasizes the need for mandatory implementation of Human Rights Compliance systems in national and multinational companies. Such implementation will promote the protection and encouragement of Human Rights in the corporate-business environment while positively influencing business results and reputation. The study concludes that Decree No. 9.571/2018, while an important step, is insufficient in promoting effective Human Rights Compliance programs in companies and should be revised to include mandatory implementation requirements.

Keywords: Compliance; Human rights; Corporate Social Responsibility; Decree n. 9.571

1 INTRODUÇÃO: EMPRESAS, DIREITOS HUMANOS E UM RECORTE HISTÓRICO DO CENÁRIO DE VIOLAÇÕES

No século XXI, as empresas desempenham um importante papel no mundo globalizado e competitivo economicamente, cujas circunstâncias visam a busca por lucros – em seus próprios países ou em suas filiais estrangeiras. Em contrapartida, exercem uma função precária em relação às questões trabalhistas e sociais, de tal maneira que implica na violação de Direitos Humanos ou bens jurídicos penais (SÁNCHEZ, 2020, p. 65-66).

Isso por que as transformações causadas na sociedade exigem uma melhor contextualização dos bens jurídicos tutelados, uma vez que estes não compunham as pautas de discussão política que passaram a ser percebidas a partir do desenvolvimento das tecnologias e do aquecimento da

atividade industrial, ou seja, a tutela jurídica não atua mais tão somente no âmbito de interesses essencialmente individuais, mas passa a exigir a proteção de bens jurídicos supraindividuais, difusos, que tratem da preservação do meio ambiente, da economia e da saúde pública (LOUREIRO, 2017, 37).

Para além de crimes corporativos, o envolvimento de empresas em violações aos Direitos Humanos não chega a ser uma novidade, visto que muitas organizações tiveram relações com práticas questionáveis sob este enfoque. Desse modo, ainda que sejam oscilantes, os estudos sobre a criminalização do comportamento corporativo socialmente danoso passaram a contemplar a violação de Direitos Humanos no âmbito corporativo. (SAAD-DINIZ, 2019, 185).

Um dos casos mais conhecidos de violações aos Direitos Humanos praticados por organizações empresariais se deu durante a II Guerra Mundial, quando diversas empresas, dos mais variados ramos, auxiliavam a administração nazista no processo de espoliação das vítimas majoritariamente de comunidades judaicas. Além disso, as empresas aproveitavam-se de mão-de-obra escrava, estabelecendo fábricas e criando campos de trabalho, a exemplo de *Auschwitz III* (também conhecido como *Monowitz*), que fornecia prisioneiros para trabalhar em uma indústria de borracha. O processo histórico-investigativo realizado por acadêmicos e a documentação extraída dos arquivos do atual museu de *Auschwitz-Birkenau* revelaram que as empresas não tinham problemas com o uso da mão-de-obra escrava em prol dos lucros.

Além do envolvimento direto em crimes de genocídio, também se verifica a acusação de empresas envolvidas em limpezas étnicas, execuções extrajudiciais, torturas, estupros e destruição de casas civis. Como é o caso de Darfur, no Sudão (COSTA; SILVA, 2018, p. 16) e ainda, a acusação contra uma instituição financeira de ter financiado armas ao governo de Ruanda que, em 1994, promoveu o genocídio contra grupos étnicos daquele país (OLIVEIRA, 2019, p. 438).

No que tange à realidade brasileira, a Comissão Nacional da Verdade, criada no ano de 2011 através da Lei nº 12.528, apurou e relatou a participação direta de diversas empresas, incluindo uma estatal, no Golpe Militar de 1964 e a subsequente Ditadura que perdurou até o ano de 1985. Desse modo, as organizações empresariais contribuíram com a repressão posta pelo Governo Militar, através de financiamento, fornecimento de equipamentos e alimentação às forças armadas. Além disso, no interior das fábricas havia presença física de agentes do governo, e a repressão e delação daqueles trabalhadores considerados subversivos era altamente incentivada. A consequência era a perseguição, tortura e, em muitos casos, alguns eram levados à morte. (COSTA; SILVA, 2018, p. 22-

26).

Nesse sentido, o fenômeno da delinquência empresarial e a gestão defeituosa trouxe (e traz) danos à democracia, ao meio ambiente e à dignidade humana, de modo que as condutas ilegais tendem a afetar a segurança e os Direitos Humanos (SANCHEZ, 2020, p. 90).

À vista disso, a síntese histórica demonstra que, mesmo após a internacionalização dos Direitos Humanos, concomitante à criação e pactuação de normas e instrumentos que reforçassem o papel das organizações empresariais, vislumbrou-se, em verdade, a participação de muitas empresas em casos emblemáticos de desestabilização de instituições políticas e de violações de Direitos Humanos.

Além da digressão histórica, apresentada nesse capítulo, essa pesquisa será dividida em três eixos principais. Na primeira parte, será evidenciada a evolução do Direito Internacional dos Direitos Humanos, quanto à inclusão das organizações empresariais na reponsabilidade da proteção e promoção dos Direitos Humanos. Logo em seguida, haverá a contextualização do instrumento de *Compliance* para a efetivação de políticas de direitos humanos, especificamente no que tange ao meio corporativo. Por fim, abordaremos a natureza do decreto n. 9.571/2018 e a sua ineficácia na garantia de direitos humanos dentro do meio empresarial.

2 AS ORGANIZAÇÕES EMPRESARIAIS COMO ATORES NA PROTEÇÃO E PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

Até o início do século XX, se compreendia que o dever de proteção dos Direitos Humanos era uma competência estatal, enquanto a responsabilidade das empresas com seus colaboradores e com a sociedade era reduzida a uma perspectiva filantrópica, religiosa e paternalista, encabeçada pelos líderes das corporações (MANCINI, 2019, 280).

A Declaração Universal de 1948 – ratificada na Declaração de Direitos Humanos de Viena (1993) –, estabeleceu a titularidade de direitos e direcionou esforços para reconstrução de uma perspectiva de Direitos Humanos, fundamentada em um referencial ético a orientar a ordem internacional, uma vez que estes direitos foram implodidos através das I e II Guerras Mundiais. É nesse cenário que se fortaleceu a concepção de que os Direitos Humanos não são uma demanda que deva ser reduzida tão somente ao papel de atuação dos Estados, mas se trata de direitos universais e indivisíveis que requerem a proteção e legitimidade internacional (PIOVESAN, 2018, p.

236).

Em uma perspectiva de percepção coletiva e genérica, é comum desassociar as empresas dos Direitos Humanos, entendendo-se que a sua proteção e promoção é um dever que cabe única e exclusivamente ao Estado. Todavia, tal compreensão não é pertinente, visto que os organismos empresariais, além de exercerem uma atividade privada que é essencial para a atividade econômica de um País, também são atores na promoção dos Direitos Humanos em razão do relacionamento que têm com consumidores, com parceiros comerciais, funcionários e prestadores de serviços, governos, entre outros membros de sua cadeia produtiva.

A título de ilustração da expansão das atividades corporativas, Flávia Piovesan aponta que das 100 economias mundiais, somente 31 são Estados, sendo o restante multinacionais que têm faturamento que excedem o Produto Interno Bruto (PIB) de Países, de modo que a expansão acelerada do processo de globalização traz impactos em contextos sociais, culturais e políticos, razão pela qual, faz-se necessário compreender a existência de novos atores internacionais, como as organizações não governamentais (ONGs), organizações internacionais, indivíduos e empresas transnacionais (PIOVESAN, 2018, p. 233-234).

Embora os organismos internacionais, em especial a Organização Internacional do Trabalho (OIT), considerem o trabalho humano como essencial para a construção de sua dignidade como um princípio norteador, a partir da crise do Petróleo (1973), as corporações tornaram-se fontes de decisões políticas e econômicas e há uma constatação de falência do *Welfare State*, de tal modo que o papel regulador e fiscalizatório do Estado passou a sofrer com as influências de instituições financeiras internacionais. Nessa perspectiva, a participação de países e empresas no mercado internacional passou a ser regulada por uma cartilha neoliberal determinada por organizações como o Banco Mundial, o Fundo Monetário Internacional, a Organização Mundial do Comércio e a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico. Assim sendo, com o avanço dos processos de globalização, houve uma redução dos direitos sociais na medida em que diretrizes neoliberais foram definidas pelos Estados nacionais interessados pelos investimentos privados (PEREIRA; RODRIGUES, 2021, p. 75).

Nesse sentido, esse processo de expansão das organizações empresariais, muitas vezes fomentado pelos próprios Estados, revela cada vez mais a influência que estas organizações têm nos indivíduos, uma vez que os serviços e produtos prestados pelos entes empresariais ajudam a melhorar a qualidade de vida das pessoas, uma vez que adquirem um novo grau de responsabilidade

pela proteção e desenvolvimento dos Direitos Humanos.

Entretanto, com o expansionismo empresarial, principalmente na década de 1990, a representatividade dos Estados passou a ser questionada e pressionada. Principalmente pelo cenário de dependência estatal frente ao poder econômico que revelou a sua desídia em relação a edição de normas de proteção e promoção dos Direitos Humanos. Isso passou a ser associado (erroneamente) às questões partidárias e ideológicas –, fragmentando, assim, o tecido social e pondo em risco as populações mais vulneráveis, como mulheres, negros, indígenas e LGBTQIA+ (PEREIRA; RODRIGUES, 2021, p. 76).

Embora a Organização das Nações Unidas, desde 1972, e outros organismos internacionais buscassem estabelecer uma agenda que relacionasse empresas e Direitos Humanos, foi através do Pacto Global, instaurado em 1999 pelo então Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas, Kofi Annan, e lançado em 2000, que se estabeleceu uma agenda global em que se objetivou a conformidade da atividade empresarial com a proteção e promoção dos Direitos Humanos (DE ALMEIDA; MOREIRA, 2021, p. 5). Decorrente de normas internacionais já vigentes – Declaração Universal dos Direitos Humanos; Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho; Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento; e Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção –, o referido pacto, o qual foi assinado por mais de 160 países, mais de 14.000 empresas e 70 redes locais, buscou traduzir, uma perspectiva de aplicação dos princípios e garantias estabelecidos através de 10 princípios universais que, não obstante o interesse comum ao ser humano, significa a solução dos principais problemas socioeconômicos suportados pelas sociedades contemporâneas. O pacto se dispõe acerca da importância da conformação de uma cultura ético-empresarial voltada ao desenvolvimento de operações corporativas baseadas em avaliar os impactos sobre a sociedade, especialmente aos grupos mais vulneráveis e marginalizados na tomada de decisões (PEREIRA; RODRIGUES, 2021, p. 101-102).

No plano internacional, destacam-se, ainda, instrumentos da Organização Internacional do Trabalho, Diretrizes e a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Transnacionais e a Política Social, da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico, as quais determinam princípios orientadores de proteção dos Direitos Humanos no ambiente de trabalho e corporativo-empresarial. Todavia, os normativos em questão têm um aspecto voluntarista, tratando-se de recomendações *soft law*, sem qualquer tipo de aspiração vinculativa (DE ALMEIDA;

MOREIRA, 2021, p. 5-6).

E seguindo essa lógica voluntarista, nomeado Representante Especial do Secretário-Geral para o assunto, no ano de 2008 John Ruggie apresentou relatório, que foi aprovado pela Resolução A/HRC/RES/17/31 (2011), contendo princípios orientadores acerca da proteção dos Direitos Humanos no ambiente corporativo-empresarial. O relatório é tido como um marco conceitual sobre a temática e estabeleceu como princípios orientadores “Proteger, Respeitar e Remediar”, que em, apertada síntese, dispõem sobre o dever estatal contra o abuso dos Direitos Humanos por parte de terceiros, incluindo empresas; da responsabilidade corporativa quanto aos Direitos Humanos, estabelecendo um dever de cautela para que não infrinjam os direitos de terceiros e o dever de lidar com impactos de suas condutas; e necessidade de se garantir acesso a recursos— judicial e extrajudicial – por parte das vítimas destes abusos e violações (DE ALMEIDA; MOREIRA, 2021, p. 5-6).

Portanto, os organismos internacionais, em especial a Organização das Nações Unidas, declaram que as empresas são atores na proteção e promoção dos Direitos Humanos, em razão do grau de importância que têm nas sociedades, de modo que o desenvolvimento econômico e a obtenção de lucros devem, em tese, se dar em conformidade e observância dos princípios básicos a dignidade humana.

3 O COMPLIANCE COMO INSTRUMENTO DE PROTEÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS NO AMBIENTE CORPORATIVO-EMPRESARIAL

Com observância aos princípios propostos por John Ruggie, lançou-se o conceito de Responsabilidade Social Corporativa ou Empresarial, no qual se estabelece uma série de valores, diretrizes e experiências transmitidas ao mercado, aos colaboradores e às sociedades em um todo, cujo propósito visa ressignificar o papel das atividades privadas na construção de sociedades mais justas, equilibradas, solidárias, saudáveis, humanas, etc. (PEREIRA; RODRIGUES, 2021, p. 79).

Embora se sustente que a Responsabilidade Social Corporativa ou Empresarial se equivalha aos programas de *Compliance*, cumpre referir que o primeiro está associado à gestão das empresas, aplicação de ações éticas ou compensadoras, com a preservação dos interesses de *stakeholders* (colaboradores, consumidores, governo, fornecedores, prestadores de serviço, sociedade, etc.); enquanto o segundo está vinculada à concepção normativa de prevenção ou mitigação de riscos e

violação de leis que decorrem da atividade empresária (MANCINI, 2019, 278).

Ou seja, os programas de *Compliance* são, em apertada síntese, um instrumento que integra um sistema complexo e organizado que têm por fim estabelecer um conjunto de procedimentos de controle de riscos e preservação de valores, os quais devem ser coerentes com a estrutura e as estratégias da sociedade empresária. Sua adoção promove um ambiente de segurança jurídica e confiabilidade para tomada de decisões (CARVALHO; BERTOCELLI, 2021, p. 50).

A expressão *Compliance* deriva do inglês, do verbo *to comply*, o qual reflete o contexto de obediência, cumprimento, concordância e consentimento. Complementa Marcela Block que a expressão deve ser compreendida como *Compliance with/comply to*, ou seja, “estar em conformidade”, com o “dever cumprir” e “fazer cumprir”. Assim sendo, as instituições devem estar em conformidade com regulamentos internos e externos impostos às atividades que exercem. (BLOK, 2020, p. 19).

Surgidos como um mecanismo de controle das operações de corporações do mercado financeiro, os programas de *Compliance* foram, ao longo dos anos, adquirindo relevância para evitar ou mitigar a prática de crimes – especialmente contra os Sistemas Financeiros e Administração Pública. Dado o seu caráter preventivo, passou a ser utilizado em outros setores das organizações empresariais, visando prevenir, também, a ocorrência de ilícitos fiscais, trabalhistas e ambientais. Mais recentemente, vê-se a implementação de programas de *Compliance* Digital e de Dados.

A conexão entre a boa governança e os programas de *Compliance* estabelece um sistema híbrido, com normas estatais e privadas, impondo políticas às empresas em diversos ramos de concentração – anticorrupção, lavagem de capitais, ambiental, concorrencial, consumerista, trabalhista, fiscal, entre outros. Desse modo, ao se estabelecer um sistema em que as normas são duplamente mistas – estatal e supraestatal e público-privado –, o Estado retoma, de certa forma, o controle sobre a atividade econômica, haja vista que os programas de *Compliance* fomentam as empresas a exercerem e adequarem suas atividades aos preceitos éticos e legais (MIRANDA, 2019, p. 56-57).

No Brasil, embora tenha adquirido relevância a partir da promulgação da Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção), regulamentada pelo Decreto nº 8.420/2015, o dever de *Compliance* já era previsto no ordenamento jurídico brasileiro através da Resolução nº 2.554/1998 do Conselho Monetário Nacional (CMN), da Lei Complementar nº 105/2001 e da Lei nº 12.683/2012, que alterou a Lei nº 9.613/1995 que dispõe sobre os crimes de lavagem de capitais. E, como exposto, a partir da

Lei Anticorrupção – ou programa de integridade, como refere o legislador nacional –, o *Compliance* adquiriu um outro *status* no setor privado, pois serviu de estímulo para que as empresas passassem a se preocupar e a desempenhar suas atividades e negócios com observância de padrões éticos e legais.

Mesmo diante das diversas normas, declarações e pactos internacionais protetivos dos Direitos Humanos, os quais dispõem sobre a relevância das organizações empresariais no papel como atores na proteção e promoção dos Direitos Humanos, o cenário de violações destes direitos no ambiente corporativo-empresarial e na relação com os demais *stakeholders*, denota a importância em se estabelecer o *Compliance* como um instrumento de proteção aos Direitos Humanos. Sob a ótica de violações praticadas no Brasil, é possível destacar o caso de racismo estrutural seguido do homicídio de João Alberto de Freitas em uma loja da rede de supermercados “Carrefour”; situações de racismo contra consumidores praticado por funcionários da rede de departamento “Zara”; caso de homofobia entre funcionários de uma das lojas da rede “Americanas”; discriminação em processo de seleção da rede de farmácias “São João”, entre outros tantos casos veiculados – frequentemente – na imprensa brasileira.

Não obstante, o avanço da tecnologia e da Inteligência Artificial perpetuam e amplificam os preconceitos sociais existentes, uma vez que as rotinas algorítmicas destas tecnologias replicam as perspectivas étnico-sociais existentes – ou seja, ao considerarmos que as corporações são o espelho de uma sociedade excludente e preconceituosa, os sistemas de Inteligência Artificial irão refletir os aspectos de uma estrutura social predominante. Nesse sentido, Filippo A. Raso et. al. aponta que sistemas de processo de seleção de pessoal tiveram uma conduta discriminatória ao oferecerem tratamento desigual para pessoas com o mesmo currículo, mas com raça, gênero ou orientação sexual distintos (RASO et. al., 2018, p.18).

Assim sendo, o programa de *Compliance* em Direitos Humanos consiste em um conjunto de normas, princípios e diretrizes, de caráter público ou privado, cujo objetivo é estabelecer um cenário efetivo de conformidade e desenvolvimento de padrões éticos de governança, transparência e justiça, de modo a refletir na postura individual e corporativa. Outrossim, tem como princípio atentar para que os padrões e as condutas estejam em harmonia com a cultura própria de cada organização empresarial e com o sistema jurídico vigente em que se executam as atividades produtivas e o relacionamento com a sociedade, de modo a conciliar o empreendedorismo, as normas nacionais e internacionais de proteção aos Direitos Humanos e a introjeção pessoal e

corporativa de se compreender a imprescindibilidade de estabelecer um ambiente-corporativo inclusivo, diverso e que proporcione um ambiente de negócios com observância e valorização da dignidade humana. Nessa perspectiva, consolida-se a concepção de que a Responsabilidade Social Corporativa ou Empresarial é um instrumento que tende a contribuir para o desenvolvimento salutar do ambiente de negócios e de um modelo de sociedade democrática (PEREIRA; RODRIGUES, 2021, p. 150).

A importância em se utilizar o *Compliance* como ferramenta de Responsabilidade Social Corporativa ou Empresarial para proteção e promoção dos Direitos Humanos perpassa a concepção de tão somente “estar em conformidade” com legislações e normas nacionais internacionais. A ideia parte do pressuposto de que a ética e a dignidade humana são princípios que norteiam o Princípio da Função Social da Empresa e a atividade empresarial.

4 O DECRETO Nº 9.571/2018 E A SUA INEFICÁCIA COMO INSTRUMENTO DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

A Constituição Federal de 1988 é reconhecida por ser uma carta constitucional moderna, haja vista apresentar um extenso rol de direitos individuais, difusos e coletivos. Ao passo que a ordem constitucional brasileira dispõe acerca do desenvolvimento econômico, da livre iniciativa e valorização do trabalho, também se prevê a dignidade humana e o direito ao trabalho em condições justas. Todavia, é sabido que a idealização constitucional está muito distante da realidade.

Obviamente que o impacto das violações aos Direitos Humanos no Brasil é um axioma para a sociedade e para os grupos mais vulneráveis, em razão do quadro sistêmico, crônico e estrutural, cuja conduta violadora é praticada tanto pelo Estado, quanto por organizações empresariais. Todavia, especificamente no que tange à relação entre empresas e Direitos Humanos, Flávio de Leão Bastos Pereira e Rodrigo Bordalo Rodrigues destacam que tais violações também geram impactos relevantes para o ambiente de negócios e para reputação das empresas que praticam estas violações ou mantêm parcerias estratégicas com corporações que ignoram as normas de Direitos Humanos e a dignidade humana (PEREIRA; RODRIGUES, 2021, p. 184-185).

Enquanto o plano internacional debateu e publicou diversas normas de caráter *soft law* acerca da conduta e posicionamento das organizações empresariais em relação ao Direitos Humanos, o Brasil editou o Decreto 9.571/2018 que estabelece as Diretrizes Nacionais sobre

Empresas e Direitos Humanos, as quais têm como princípios orientadores a obrigação do Estado com a proteção destes direitos em atividades empresariais; a responsabilidade empresarial frente aos Direitos Humanos; designar o acesso a mecanismos de reparação; e a implementação, o monitoramento e avaliação das diretrizes instituídas por intervenção do referido decreto (PASSOS, 2021, p. 379).

Com base nos princípios descritos no artigo 2º, ou eixos orientadores, como definiu a norma, o decreto em questão definiu uma série de diretrizes para cada um destes eixos, que poderão servir de orientação para a implementação de um programa de *Compliance* em Direitos Humanos.

Para Flávio de Leão Bastos Pereira e Rodrigo Bordalo Rodrigues, o Decreto nº 9.571/2018 pode representar um referencial importante para as organizações empresariais, haja vista que as diretrizes estabelecidas na norma nacional poderão servir de escopo de soluções customizadas para a situação de cada empresa (PEREIRA; RODRIGUES, 2021, p. 184-185).

No entanto, apesar de se tratar de um importante marco nacional acerca da temática de Direitos Humanos e empresas, a norma nacional estabelece um caráter voluntário, tal qual estabeleceu os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da Organizações das Nações Unidas – “Princípios de Ruggie” (DE ALMEIDA; MOREIRA, 2021, p. 11).

E sobre esse aspecto voluntário é que reside um dos problemas acerca da adesão das empresas às diretrizes propostas pelo decreto.

O debate acerca do modelo da obrigação jurídica é amplo, pois ainda que exista uma inclinação para que se determine um caráter vinculante, a regulação das empresas aos Direitos Humanos sob o viés de normas *soft law* tende a uma perspectiva de mais agilidade e menor dependência das instituições, haja vista que a sua natureza informal poderia inserir um número maior de atores não-estatais, de modo a beneficiar a execução destas normas e de métodos alternativos de responsabilização (SAAD-DINIZ, 2019, p. 187).

De acordo com a perspectiva da Análise Econômica do Direito, por exemplo, a adequação da empresa às normas de Direitos Humanos tende a causar a elevação dos custos da atividade empresária, os quais refletirão em toda cadeia produtiva e no relacionamento com os *stakeholders*. Todavia, a organização empresarial poderá gozar da rentabilidade que decorre de sua atuação em respeito aos Direitos Humanos, pois além da prevenção a riscos e atração de investimentos e profissionais capacitados, a empresa poderá melhorar sua reputação em razão do selo “Empresas e Direitos Humanos”, como é previsto no artigo 1º, § 3º, do decreto (PASSOS, 2021, p. 379).

Tal análise denota que o Decreto nº 9.571/2018 é baseado na Teoria da Reputação, pois não há qualquer tipo de sanção, benefício financeiro, fiscal ou obrigatoriedade para que as empresas adiram às diretrizes estabelecidas na norma nacional, de modo que a reputação, por ser relevante no mundo globalizado, permitirá que a empresa que respeite os Direitos Humanos adquira um “título” e obtenha melhores benefícios econômicos (SILVA; MOREIRA, 2020, p. 8).

Sob essa ótica, Cristiane Mancini, que compreende ser a Responsabilidade Social Corporativa um importante instrumento de *Compliance*, ressalta que, para além da qualidade do produto ou do serviço e das práticas éticas, responsivas e transparentes, a adesão de condutas de boas práticas, idoneidade, responsabilidade, respeito em diferentes elos da cadeia produtiva, refletem na reputação empresarial, o qual é o principal *driver* de competitividade, sobrevivência e alavancagem de negócios (MANCINI, 2019, p. 293).

Ocorre que a mera adesão por parte da empresa ao Decreto nº 9.571/2018 para com o objetivo reputacional implicaria no fracasso da relação entre a organização empresarial e sociedade, pois não representaria engajamento aos Direitos Humanos que a norma nacional pretende estabelecer (PASSOS, 2021, p. 383).

Ressalta-se que os direitos fundamentais no ordenamento jurídico brasileiro têm eficácia no âmbito das relações privadas, de modo que a observância e cumprimento destas normas é devida pelas organizações empresariais. Nesse passo, diferentemente do que é sugerido pelo Decreto nº 9.571/2018, não deve ser compreendida como liberalidade e voluntariedade a observância das normas de Direitos Humanos por parte das empresas, pois trata-se de imposições que deverão ser seguidas, sobretudo por que, à luz da ordem jurídica brasileira, as garantias fundamentais são eficazes nas relações entre particulares (NETTO JUNIOR et. al, 2019, p. 15).

Outrossim, embora seja notório que a empresa possa obter benefícios econômicos através da reputação que poderá adquirir através da implementação de um programa de *Compliance* em Direitos Humanos e adequação de sua atuação às diretrizes descritas no Decreto nº 9.571/2018, Rafaella Mikos Passos refere que até o presente momento, nenhuma empresa obteve da autoridade competente o selo previsto no decreto em questão (PASSOS, 2021, p. 383).

Dessa forma, em que pese o Decreto nº 9.571/2018 seja um importante marco para proteção e promoção dos Direitos Humanos no ambiente corporativo-empresarial, constata-se que as Diretrizes propostas ainda não tiveram a adesão por parte do setor privado, de modo que, em razão da ausência de empresas certificadas com o selo proposto no decreto, presume-se que a

norma nacional é insuficiente para compelir as empresas a se adequarem voluntariamente a um programa de *Compliance* em Direitos Humanos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os programas de *Compliance* são instrumentos que estão inseridos em uma perspectiva de governança corporativa, os quais têm sua origem como um mecanismo de controle do mercado financeiro e que em razão dos avanços decorrentes dos processos de globalização e da complexidade das relações econômico-empresariais, a sua implementação em outros setores da empresa adquiriu fundamentos e relevância, especialmente pela característica objetiva de implementar normas e códigos de condutas ética para prevenção e mitigação de riscos.

Ressalta-se que o *Compliance* tem a característica de estar inserido em um contexto de autorregulação regulada. Ou seja, o Estado, reconhecidamente ineficaz em suas funções de controle, estabelece um “controle à distância” do setor privado através da promulgação de leis e normas, as quais muitas de conduta. Já o setor privado, que historicamente pugna por menor intervenção estatal, estabelece seus procedimentos de autocontrole baseados nas legislações editadas pelo ente estatal.

As organizações empresariais desempenhem relevante papel no desenvolvimento das sociedades e do ser humano, porém, muitas empresas tiveram participação em ações tidas como criminosas. Ademais, a História revela que muitas organizações empresariais, em prol do lucro e da ganância de seus dirigentes, fomentaram guerras, ditaduras e regimes autocratas, circunstâncias as quais, as mais variadas violações aos Direitos Humanos foram praticadas.

Embora o pós-guerra seja marcado pela internacionalização dos Direitos Humanos e pela concepção de dignidade da pessoa humana, é patente o distanciamento das organizações empresariais à figura do indivíduo detentor de direitos, cuja percepção é notada a partir das diversas normas e documentos editados pelos organismos internacionais, os quais relacionam a necessidade e maior participação das empresas nesta temática, em uma clara concepção de que as organizações empresárias devem alinhar suas atividades e serem atores de proteção e promoção dos Direitos Humanos.

Desse modo, é evidenciado, a partir de 1999, um avanço na agenda internacional, especialmente na Organização das Nações Unidas, para o fim de estabelecer a conformidade da atividade empresarial com a proteção e promoção dos Direitos Humanos, podendo-se destacar o

Pacto Global e os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da Organizações das Nações Unidas – “Princípios de Ruggie”.

Entretanto, mesmo com o avanço da percepção de desenvolvimento da atividade empresária com respeito às normas protetivas dos Direitos Humanos e do senso de Responsabilidade Social Corporativa, o cenário de violações aos Direitos Humanos que decorrem da atividade exercida pelas empresas, sendo que muitos dos casos tiveram repercussão midiática, é explícita a importância de se estabelecer o programa de *Compliance* como um instrumento para prevenir e mitigar tais violações.

Nesse contexto de aproximação da atividade empresária dos Direitos Humanos, passa vigor no ordenamento jurídico brasileiro o Decreto nº 9.571/2018, que estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. A norma nacional estabeleceu quatro princípios básicos que vinculam o Estado à proteção destes direitos no âmbito empresarial; as empresas com sua responsabilidade frente aos Direitos Humanos e dispõe de diretrizes de reparação e monitoramento.

Em se tratando de uma norma de aspecto voluntário, ou seja, não vinculante, a qual não é proposto às empresas qualquer tipo de benefício fiscal ou econômico ou, simplesmente, que obrigue às empresas à aderência das Diretrizes definidas na norma nacional, se partiu do pressuposto de beneficiamento econômico através da reputação obtida e da distinção conferida pela autoridade nacional. Entretanto, a Teoria da Reputação não se mostrou eficaz quanto a adesão de empresas às Diretrizes traçadas no Decreto nº 9.571/2018, visto a ausência de organizações empresariais detentoras do selo distintivo.

Embora apresente Diretrizes relevantes sob o aspecto de protetivo dos Direitos Humanos, tem-se como ineficaz o Decreto nº 9.571/2018, pois a norma não foi capaz de incentivar as empresas a implementarem programas específicos de *Compliance* em Direitos Humanos. No entanto, compreende-se que cabe ao Estado estabelecer mecanismos adequados para vinculação das empresas ao decreto.

Por fim, além da amplificação dos estudos sobre o Decreto nº 9.571/2018, sobretudo pelas dificuldades de se alinhar as perspectivas econômicas e humanitárias em um mesmo propósito e meio, compreende-se que os programas de *Compliance* podem cumprir um papel relevante e determinante para a redução das desigualdades no ambiente corporativo-empresarial e, conseqüentemente, nas sociedades, através da promoção de políticas de diversidade e inclusão, da

adequação dos procedimentos de relacionamento com seus *stakeholders*, da devida apuração responsabilização de eventuais violações aos Direitos Humanos ocorridas por causa da atividade empresária, entre outros.

REFERÊNCIAS

Blok, M. (2020). *Compliance e Governança Corporativa* (3rd. edição). Freitas Bastos.

Carvalho, A. C., & Bertocelli, R.D. P., Alvim, T. C., & al, E. (2021). *Manual de Compliance* (3rd edição). Grupo GEN. Recuperado de <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9786559640898>

Costa, A. D. S. M. D., & Silva, M. A. D. C. (2018). Empresas, violação dos direitos humanos e ditadura civil-militar brasileira: A Perspectiva da Comissão Nacional da Verdade. *Organizações & Sociedade*, 25, 15-29. Recuperado de <https://www.scielo.br/j/osoc/a/GbMSpGK4z4gksDCpVJFDHWM/abstract/?lang=pt>

de Almeida, M. C. A., & Moreira, T. O. (2021). O Futuro Tratado Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos e seus potenciais impactos no sistema jurídico brasileiro. *Homa Publica-Revista Internacional de Derechos Humanos y Empresas*, 5(2). Recuperado de <https://periodicos.ufjf.br/index.php/HOMA/article/view/35987>

de Oliveira, C. R. (2019). Crimes corporativos: O espectro do genocídio ronda o mundo. *RAE-Revista De Administração De Empresas*, 59(6), 435–441. Recuperado de <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae/article/view/80778>

Loureiro, M. F. (2017). *Responsabilidade Penal da Pessoa Jurídica: A Teoria do Delito para Incriminação da Empresa*. Juruá. 2017.

Mancini, C. (2019). Responsabilidade Social Corporativa como Instrumento de Compliance. In Bechara, F. R. & Filho, M. A. P. F. (Coord). *Compliance e Direito Penal Econômico*. Almedina

Passos, R. M. (2021). Empresas e direitos humanos sob a perspectiva da análise econômica do direito no Brasil. *Revista Inclusiones*, 374-385. Recuperado de <http://www.revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/206>

Pereira, F. L. B & Rodrigues, R. B. (2021). *Compliance em Direitos Humanos, Diversidade e Ambiental* (Vol. VI). [Coleção Compliance]. Revista dos Tribunais.

Piovesan, F. (2018). *Temas de direitos humanos* (11th edição). Editora Saraiva. Recuperado de <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788553600298>

Raso, F. A., Hilligoss, H., Krishnamurthy, V., Bavitz, C., & Kim, L. (2018). Artificial intelligence & human rights: Opportunities & risks. *Berkman Klein Center Research Publication*, (2018-6). Recuperado de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3259344

Rodrigues, A. M. (2019). *Direito Penal Econômico: Uma Política Criminal na era do Compliance*.

Almedina.

Saad-Diniz, E. (2019). *Vitimologia Corporativa*. Tirant Lo Blanch

Sanchez, J. B. (2020). Delincuencia empresarial, derechos humanos y seguridad humana: reflexiones desde el Derecho penal económico y de la empresa. *Revista Criminalia Nueva Época*, 86 (1). Recuperado de <https://www.criminalia.com.mx/index.php/nueva-epoca/article/view/21>

Silva, R. M. da, & Moreira, F. O. G. (2020). Compliance para proteção dos direitos humanos em empresas. *Homa Publica - Revista Internacional De Derechos Humanos Y Empresas*, 4(1), e:057. Recuperado de <https://periodicos.ufjf.br/index.php/HOMA/article/view/30500>