XXVII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI SALVADOR – BA

DIREITO, GOVERNANÇA E NOVAS TECNOLOGIAS

JOSÉ RENATO GAZIERO CELLA

AIRES JOSE ROVER

FERNANDO GALINDO AYUDA

Copyright © 2018 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejamquaisforemosmeiosempregadossemprévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Santa Catarina
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul Prof.
Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

---

D597

Direito, governança e novas tecnologias [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UFBA

Coordenadores: José Renato Gaziero Cella; Aires Jose Rover; Fernando Galindo Ayuda – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-610-9
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Direito, Cidade Sustentável e Diversidade Cultural

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI (27 : 2018 : Salvador, Brasil).

CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

Universidade Federal da Bahia - UFBA
Salvador – Bahia - Brasil
https://www.ufba.br/

XXVII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI SALVADOR – BA

DIREITO, GOVERNANÇA E NOVAS TECNOLOGIAS

Apresentação

Os encontros nacionais do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito (Conpedi) têm se consolidado como referência na disseminação de pesquisas que abordam os novos fenômenos envolvendo o direito e o Grupo de Trabalho Direito, Governança e Novas Tecnologias é exemplo de pesquisas desse tipo.

Nesta edição houve uma diversidade muito grande de temas e tópicos, diferentemente de edições passadas em que se concentravam em um ou dois temas. Numa tentativa de dar certa unidade temática, ainda assim podemos organizar os artigos em quatro grupos.

O primeiro com temas bem diversos de direito privado envolvendo compliance, inovação em micro e pequenas empresas, responsabilidade civil em situações de uso de veículos autônomos, fintech e o direito do consumidor, novas alternativas de resolução de conflitos e os influencers digitais e a publicidade oculta nas redes sociais.

Outro grupo sempre presente é o da democracia e governança digital. Assim, tópicos como ciberdemocracia e as redes sociais, governança dos sistemas judiciais, populismo e pós-verdade na sociedade da informação e os desafios à neutralidade da rede foram discutidos e aqui publicados.

O grupo de artigos que segue tem um tema que sempre está presente de alguma forma, os dados pessoais e sua proteção. A hiperexposição pessoal nas redes sociais, os dados pessoais sensíveis e os e-mails corporativos, e o direito ao esquecimento na internet foram tópicos tratados.

Por fim, um tema que muito foi tratado na edição passada, a inteligência artificial no direito, teve apenas um artigo, o mesmo ocorrendo com a questão do teletrabalho, artigo com o qual fechamos esta publicação do Conpedi.

Enfim, os coordenadores do GT convidam a todos a ler o teor integral dos artigos, agradecendo a participação dos autores pesquisadores desta edição.

Prof. Dr. Aires José Rover – UFSC

Prof. Dr. Fernando Galindo Ayuda – UNIZAR

Prof. Dr. José Renato Gaziero Cella – IMED

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

A ESTRUTURAÇÃO DE UM PROGRAMA DE COMPLIANCE COMO MECANISMO DE SUPORTE À EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

THE ESTABLISHMENT OF A LEGAL COMPLIANCE PROGRAM AS A WAY TO ENABLE HUMAN RIGHTS` PROTECTION

Gabriel Jacobs De Oliveira [1]

Resumo

O objetivo deste artigo é responder: "Em que medida é viável que se pense em um programa de compliance como uma ferramenta para a efetivação dos direitos humanos no ambiente corporativo?". O desenvolvimento da investigação se deu por meio do método dedutivo, a partir de pesquisa bibliográfica e documental sem deixar de lado a necessária conexão com a realidade, muitas vezes abandonada em nome da discussão meramente teórica. Discorridos os tópicos propostos, chegou-se à conclusão de que a estruturação de um programa de compliance poderá servir como aliado na proteção dos direitos humanos no ambiente corporativo.

Palavras-chave: Função social, Responsabilidade social, Conformidade, Ética, Governança corporativa

Abstract/Resumen/Résumé

This paper intends to answer: "Until what extent is it feasible to think of a compliance program as a tool for the realization of human rights in a corporate environment?". The development of research was done throughout a deductive method, based on bibliographical and documentary research without leaving aside the necessary connection of the investigation with reality, often abandoned in order to pursuit a purely theoretical discussions. After discussing the topics, it was found that the structuring of a compliance program could serve as an ally to protect human rights in corporate environment.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Social role, Social responsability, Compliance, Ethics, Corporate governance

[1] Mestrando em Direito Empresarial e Cidadania e Bacharel em Direito pelo Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA. E-mail: gabrieljoliveira@outlook.com.

1 INTRODUÇÃO

A partir da mudança no panorama político brasileiro, com a promulgação da Constituição da República em 1988 e a consequente redemocratização do estado brasileiro após décadas de controle militar, passaram a ser incorporados no direito pátrio alguns mecanismos de proteção e efetivação dos direitos humanos sem, no entanto, deixar de promover-se o incentivo ao desenvolvimento da atividade mercantil e a estipulação de uma ordem econômica eminentemente capitalista, fundada nos princípios da propriedade privada e da livre iniciativa e concorrência.

Nesse panorama, o ordenamento jurídico brasileiro, ao consolidar garantias fundamentais que parecem estar em sintonia com tratados e declarações internacionais em matéria de direitos humanos, também estipula algumas condicionantes ao exercício da atividade privada, que, nos termos do Art. 170 da CRF/88, não poderá estar dissociada da valorização do trabalho humano, da proteção ao consumidor, da preservação do meio ambiente, da função social da propriedade (e consequentemente da empresa), da busca pela redução das desigualdades regionais e sociais, como forma de se promover a todos os brasileiros uma existência digna, pautada nos ditames da justiça social.

Com efeito, uma vez que as disposições constitucionais estão fortemente atreladas à uma ordem econômica capitalista, que permite o intervencionismo estatal pontual e, não obstante, estabelece um significativo rol de direitos fundamentais que devem ser protegidos pelo Estado em sintonia com os marcos mais importantes dos direitos humanos no âmbito internacional, esta investigação se ocupou de estabelecer uma forma de contribuição da atividade empresarial, através da estruturação de um programa de *compliance*, à proteção dos direitos humanos, a partir de uma perspectiva de que o Estado não parece ser suficiente para atingir seus objetivos garantistas sem o auxílio do setor privado.

Desta forma, parece ser relevante à ciência do Direito um estudo que busque fortalecer o vínculo entre os direitos humanos e a atividade empresarial, através de uma investigação centrada em responder em que medida a estruturação de um programa de *compliance* poderá servir como uma ferramenta para a proteção dos direitos humanos no ambiente corporativo.

O método empregado nesta pesquisa é o dedutivo, a partir de pesquisa bibliográfica, jurisprudencial, legislativa e documental relacionada ao objeto da investigação, buscando-se exaustivamente a dialética entre o material pesquisado e a pergunta a ser respondida nos

tópicos subsequentes, sem, no entanto, deixar de lado a necessária aproximação do trabalho teórico à realidade.

A estruturação do artigo conta com: 1) introdução, redigida como forma de situar o problema pesquisado aos leitores, estabelecendo o método de pesquisa e os objetivos; 2) um tópico nomeado "A proteção dos direitos humanos no ordenamento jurídico", destinado a apresentar breve histórico da incorporação dos direitos humanos na ordem jurídica brasileira e a revelar que as empresas privadas também podem ser consideradas agentes encarregados da proteção dos direitos humanos, uma vez que a execução do que determina a legislação fica a carga das empresas, muitas vezes; 3) um tópico destinado em estabelecer uma ligação entre o princípio da função social da empresa e a proteção dos direitos humanos no ambiente corporativo, denominado "O exercício da função social da empresa por intermédio da proteção dos direitos humanos no ambiente empresarial"; 4) um tópico reservado a revelar o que se entende por *compliance* e suas principais características, bem como explorar a possibilidade de esta ferramenta servir como mecanismo de proteção dos direitos humanos, entitulado "A estruturação de um programa de *compliance* como forma de coibir a violação de direitos humanos no ambiente corporativo"; 5) conclusão, que retomará o questionamento inicialmente estabelecido e, após, memorará os achados centrais nos tópicos anteriores, permitindo que se revele em que medida a presente investigação alcançou sua finalidade, qual seja, responder "Em que medida é viável que se pense em um programa de *compliance* como uma ferramenta para a efetivação dos direitos humanos no ambiente corporativo?".

2 A PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Inicialmente, cumpre estabelecer que, para fins deste artigo, direitos humanos são aqueles considerados como prerrogativas inerentes à dignidade humana, os quais são reconhecidos pela ordem constitucional de determinado Estado (TOLFO, 2013, p. 34), neste caso, pelo ordenamento jurídico brasileiro.

No intuito de ilustrar alguns direitos que estejam em convergência com a definição supra, podem-se mencionar aqueles consignados nos incisos III e VI do Art. 5º da Constituição da República, quais sejam, respectivamente a vedação à tortura e ao tratamento desumano e o direito à liberdade de crença e de consciência (BRASIL, 1988).

A incorporação e o reconhecimento desses direitos tiveram como marco inicial o processo de redemocratização do Brasil, iniciado em 1985, que culminou na elaboração de uma nova constituinte em 1988, permitindo que o estado voltasse suas atenções à proteção dos direitos humanos, promovendo a ratificação de tratados internacionais que versam sobre tal matéria (PIOVESAN, 2013, p. 75-76).

Segundo Bertoncini (2014, p. 39), a axiologia constitucional proclama um estado brasileiro independente, no qual prevalecem os direitos humanos, a autodeterminação dos povos, a igualdade entre os estados, a defesa da paz, a solução pacífica de conflitos, o repúdio ao terrorismo e ao racismo, a cooperação entre povos para o progresso da humanidade e a concessão de asilo político, reforçando o movimento de incorporação dos direitos humanos no ordenamento jurídico.

Com isso, a Constituição promoveu a consolidação constitucional de garantias e direitos fundamentais, destinados à proteção daqueles grupos sociais mais vulneráveis de uma forma jamais vista em nossa história, conforme trecho a seguir:

> A consolidação legislativa das garantias e direitos fundamentais e na proteção de setores vulneráveis da sociedade brasileira. A partir dela, os direitos humanos ganham relevo extraordinário, situando-se a Carta de 1988 como o documento mais abrangente e pormenorizado sobre os direitos humanos jamais adotado no Brasil […] A consolidação das liberdades fundamentais e das instituições democráticas no País, por sua vez, muda substancialmente a política brasileira de direitos humanos, possibilitando um progresso significativo no reconhecimento de obrigações internacionais nesse âmbito. (PIOVESAN, 2013, p. 84)

Verifica-se, portanto, que o Estado Brasileiro, através de seus representantes, deve empregar todas as ações necessárias para que sejam efetivados todos os direitos inerentes à dignidade humana que estejam expressamente dispostos no texto constitucional ou que possam ser considerados compatíveis com sua carga axiológica.

Ainda neste sentido, muito embora a noção de que a proteção dos direitos humanos está diretamente vinculada a uma obrigação de vigilância, fiscalização e ação do Estado, diversas medidas impostas pela legislação são de execução por parte daqueles que exploram a atividade empresarial e que dispõem de contingente humano para a execução de atividades necessárias para o desenvolvimento de suas finalidades comerciais.

Um exemplo desta situação consiste na determinação legal compreendida no Art. 5º da Consolidação das Leis do Trabalho, que estabelece a vedação da distinção salarial em razão

do sexo, situação intimamente relacionada com a questão da dignidade da pessoa humana, cuja execução dependerá da ação de um particular para que seja consolidada (BRASIL, 1943).

Não obstante, pode-se mencionar, também, o dever de o empregador esforçar-se na redução de riscos inerentes ao trabalho ou manter apólice que acoberte o trabalhador de acidentes do trabalho, conforme estabelecido nos incisos XXII e XXVIII do Art. 7 da Carta Magna (BRASIL, 1988).

Nota-se, ainda, que esta investigação está em alinhamento com as construções teóricas que chancelam a aplicação direta dos direitos fundamentais às relações entre privados, conforme os mais recentes julgados sobre a matéria pelo tribunal constitucional brasileiro, o que pode ser verificado no trecho extraído do acórdão do Recurso Extraordinário nº 201.819-8, procedente do Rio de Janeiro, nos termos que segue:

> Não estou preocupado em discutir no atual momento qual a forma geral de aplicabilidade dos direitos fundamentais que a jurisprudência desta Corte professa para regular as relações entre particulares . Tenho a preocupação de, tão somente, ressaltar que o Supremo Tribunal Federal já possui histórico identificável de uma jurisdição constitucional voltada para a aplicação destes direitos às relações privadas. (BRASIL, 2005, p. 31)

A partir desse cenário é que parece possível vislumbrar que a proteção dos direitos humanos não deve ser efetivada única e exclusivamente por intermédio de ações estatais, mas que, também, cabe ao particular empenhar todas as ações necessárias para sua esta efetivação, até porque o Estado é instituição jurídica incapaz de fiscalizar minuciosamente situações como as apontadas anteriormente de maneira verdadeiramente eficiente e o particular está igualmente incumbido deste dever.

Assim, deve-se reconhecer que as empresas privadas são igualmente agentes responsáveis pela proteção de direitos humanos quando da exploração da atividade empresarial.

3 O EXERCÍCIO DA FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA POR INTERMÉDIO DA PROTEÇÃO DOS DIRETOS HUMANOS NO AMBIENTE EMPRESARIAL

Conforme aduzido no tópico introdutório, a Constituição da República de 1988 dispõe inúmeras situações que revelam seu caráter garantista no que diz respeito à proteção dos direitos inerentes à dignidade.

Igualmente, o texto constitucional também impõe uma ordem econômica fundada na livre iniciativa e na valorização do trabalho humano e enfatiza que este modelo econômico visa, dentre outras coisas, salvaguardar aos brasileiros uma existência digna (BRASIL, 1988).

Por mais uma vez, a constituinte parece estabelecer um necessário diálogo entre a exploração da atividade mercantil em consonância com a garantia de proteção aos direitos humanos.

Neste sentido, o legislador estabeleceu uma série de complexos princípios que se relacionam com a forma de organização econômica do Estado e, dentre eles, vale mencionar o princípio da função social da propriedade.

Desta forma, a Carta Magna garantiu aos que desejarem o direito de adquirir e acumular propriedade e, assim, possibilita aos entes privados a faculdade de deterem os meios de produção e desenvolverem alguma atividade mercantil (TOMAZETTE, 2014, p. 51-52).

Portanto, ao garantir o direito à propriedade privada, garante-se, também, o direito à exploração de atividade econômica que, no entanto, ocorrerá mediante a observância à condição de esta estar acompanhada do exercício de determinada função social.

A função social da propriedade consiste em um olhar mais coletivo do que individual sobre a propriedade e, consequentemente, sobre os meios de produção.

Assim, à empresa não cabe somente a produção de riquezas e geração de lucros, mas, também, a prática de condutas que não fomentem ações ilegais, imorais, antiéticas, poluidoras e desleais, não podendo-se confundir o descrito acima com filantropia (BERTONCINI, 2015, p. 307-308).

Não se pode deixar de apontar que este preceito constitucional se repete em outras normas, tal como no Código Civil, na Lei das Sociedades Anônimas e na Lei de Falência, ou seja, não se trata de instituto exclusivo do texto constitucional, mas sim de condição presente em algumas outras leis que compõem o ordenamento jurídico pátrio.

O objetivo deste texto, no entanto, não é o de se explorar interpretações coerentes acerca do instituto da função social da empresa mas, sim, apontar que, qualquer que seja o entendimento adotado, não restará excluída a responsabilidade da empresa em promover a proteção dos direitos humanos.

O presente estudo partirá da ideia de que os estudiosos do Direito costumam segregar a função social em duas vertentes: a primeira que entende que o mero cumprimento das obrigações consagradas em lei já é o suficiente para que se verifique o exercício da função social e, noutro vértice, a segunda, que estabelece que o empresariado está obrigado a atender aos anseios da sociedade em primeiro lugar e não aos seus particulares, conforme trecho abaixo:

> No campo do Direito também não existe, por enquanto, orientação segura acerca do que venha a configurar o cerne da função social da empresa. Juristas de formação conservadora tendem a identificar a função social da empresa com o estrito cumprimento da legislação de regência, no sentido de que a empresa estaria cumprindo sua função social quando simplesmente não transgredisse normas que impõem limites à liberdade privada em proveito do interesse público ou coletivo. Por outro lado, na visão dos juristas chamados progressistas a função social da empresa seria um moto de revisão geral do próprio Direito Empresarial, devendo a empresa, em primeiro lugar, servir os interesses coletivos. (VILLAMIL, 2014, p. 25).

Levando-se em consideração o entendimento de que a função social da empresa é concebida a partir de um olhar puramente de não transgressão da lei e de cumprimento do que nela está consignado, o empresário que respeita o estabelecido pela CLT e Constituição da República com relação à não discriminação da mulher no ambiente corporativo, estará cumprindo com sua função social e, também, promovendo a a proteção dos direitos humanos ao mesmo tempo em que explora a função social.

Noutro vértice, se compreendida a função social sob a perspectiva de que a empresa colocará a frente de seus interesses particulares o que seja melhor para a coletividade, o respeito à igualdade de gênero e a implementação de ações que impeçam que este imperativo legal seja violado também se revela como uma maneira de proteger os direitos humanos e cumprir com a função social.

Sob qualquer uma das perspectivas, a proteção dos direitos humanos na exploração de atividade econômica parece estar em convergência com aquilo que resta estipulado na constituinte nas normas infra-constitucionais acerca do cumprimento de uma função social.

Assim, a proteção dos direitos humanos, ao exercer a exploração de alguma atividade econômica, em atenção à carga principiológica contida na constituição, parece estar intimamente relacionada ao exercício da função social empresarial.

Com isso, parece plausível conceber que a proteção dos direitos humanos por parte do empresariado possa ser determinada como condicionante de cumprimento obrigatório e não facultativa, eis que sua natureza converge com o princípio da ordem econômica da função social da propriedade — e da empresa — sob qualquer perspectiva teórica do que se pode entender por tal princípio.

Assim, o particular que optar pelo desenvolvimento de alguma atividade empresarial estará obrigado a promover a defesa dos direitos humanos dentro daquilo que lhe couber fiscalizar e atuar.

4 A ESTRUTURAÇÃO DE UM PROGRAMA DE COMPLIANCE COMO FORMA DE COIBIR A VIOLAÇÃO DE DIREITOS HUMANOS NO AMBIENTE CORPORATIVO

Como visto anteriormente, a legislação, por algumas vezes, imputa ao particular a proteção dos direitos humanos e esta situação está intrinsecamente relacionada ao cumprimento da função social da empresa, sob quaisquer das vertentes teóricas apontadas.

A questão é, no entanto, verificar em qual medida a estruturação de um programa de *compliance* poderá servir como medida eficiente para a efetivação dos direitos humanos no ambiente corporativo.

Neste sentido, parece necessário explorar o significado de *compliance,* que, traduzido do inglês, significa simplesmente "conformidade", mas, no mundo corporativo, corresponde ao "conjunto de regras, padrões, procedimentos éticos e legais que, uma vez definidos e implantados, será a linha mestra que orientará o comportamento da instituição no mercado em que atua"(CANDELORO; RIZZO; PINHO, 2012, p. 30).

Tal conjunto de regras de obrigatória observância tende a estar compilado em um código que geralmente é nomeado "código de ética" ou "código de conduta" e conterá entre suas disposições o que determinado grupo empresarial considera como mais importante a ser preservado para o bom desenvolvimento de suas atividades, podendo determinar desde

diretrizes para a contratação com o poder público até a maneira com que seus empregados devem ser tratados.

Segundo Ribeiro e Diniz (2015, p. 89), o programa de *compliance* se destina, entre outras finalidade, a forçar o cumprimento da legislação nacional e internacional, a previnir a empresa contra demandas judicias e a fomentar a transparência da condução do negócio.

Com isto, a estruturação de um programa de *compliance* poderá servir como mecanismo para auxiliar na proteção e efetivação dos direitos humanos no meio corporativo, tendo em vista que a proteção dos direitos humanos está disposta em diversas normas internacionais, tais como as convenções da Organização Internacional do Trabalho, e nacionais, consignadas no texto constitucional e na legislação infra-constitucional, bem como previnir o aforamento de medidas judicias e administrativas que porventura hajam tido como objeto a violação de algum direito relacionado à dignidade humana.

Neste sentido, o código de ética e (ou) conduta que contiver normativas internas que declaram — direta ou indiretamente — o comprometimento de determinada corporação com questões atinentes aos direitos humanos poderá ser considerado uma ferramenta para a efetivação dos direitos humanos no ambiente corporativo e, consequentemente, forma de viabilizar o exercício da função social da empresa, a exemplo do trecho extraído do Código de Conduta do grupo Hexion, senão vejamos:

> O respeito pelos direitos humanos fundamentais está no centro de nossa filosofia operacional. A Hexion proíbe qualquer forma de trabalho involuntário ou forçado, inclusive trabalho infantil, escravidão ou tráfico de pessoas pela Empresa. Além disso, a Hexion espera que os terceiros agindo em nosso nome cumpram as leis (trabalhistas) vigentes e demonstrem respeito aos direitos humanos. (HEXION, 2017, p. 6)

Não obstante, resta também consignado no mesmo documento a instituição de uma política de não discriminação por gênero, pertença a alguma minoria, orientação sexual, identidade de gênero e situações afins, nos termos que seguem:

> Somos um empregador de ação afirmativa e de oportunidades iguais. Nunca tomamos decisões de contratação com base em atributos do candidato como gênero, condição de minoria, orientação sexual, identidade de gênero, situação de veterano de guerra protegido, situação de qualificação como indivíduo com deficiência ou qualquer outra característica protegida por lei. Adotamos esforços reais para considerar candidatos que reflitam a força de trabalho dos dias de hoje. Tomamos

> decisões relacionadas à contratação e à promoção de indivíduos com base em suas qualificações e desempenho. (HEXION, 2017, p. 4)

Conforme explorado nos tópicos anteriores, a promoção de um meio ambiente de trabalho saudável consiste na promoção dos direitos humanos, razão pela qual é coerente se pensar que disposições como as elencadas no documento acima podem auxiliar na promoção da proteção aos direitos humanos no ambiente corporativo.

O resultado da estruturação de um programa de *compliance*, como apontado por Martins e Knoerr (2016, p. 11) não implica ganhos estritamente sociais à empresa que promover investimentos para esta finalidade, uma vez que conseguirá, mediante a implantação de uma política como a que se apresenta, aumentar os controles internos, mitigar riscos financeiros e de imagem.

Com isto, os benefícios resultantes da programa de *compliance* irradiam efeitos tanto para a coletividade como para o negócio, em razão dos apontamentos feitos acima.

Noutro vértice, cumpre esclarecer que a mera redação de documento que declare a proteção de direitos humanos não implica o automático reconhecimento de que sua aplicação esteja deveras ocorrendo.

Neste mesmo sentido, há de se reconhecer que a mera estruturação de um programa de *compliance* pode não representar a proteção dos direitos humanos.

Desta forma, para que um programa de *compliance* sirva como ferramenta para a proteção efetiva de direitos humanos no âmbito corporativo, deve-se avaliar a sua força normativa dentro de seu raio de aplicação, ou seja, nas práticas corporativas cotidianas.

A avaliação de efetividade de um programa de *compliance* poderá ser feita a partir da moldura redigida pelo Departamento de Justiça dos Estados Unidos em um documento publicado em 2017 denominado "Avaliação dos programas corporativos de conformidade"[2], que estabelece critérios objetivos para determinar se o programa de *compliance* atende às finalidades para as quais foi estruturado.

Dentre as situações mencionadas no documento, que vão desde a necessidade de plena independência do setor encarregado do programa até a redação de documentos oficiais que disciplinem as condutas aceitas dentro de determinado ambiente corporativo, parece pertinente apontar que um programa de *compliance* apenas poderá ser considerado efetivo se

[2] Tradução livre de "Evaluation of Corporate Compliance Programs".

tiver metodologia eficiente de divulgação das diretrizes constantes nos códigos de ética e conduta e de punição daqueles que transgredirem os limites impostos (*U.S Departament of Justice*, 2017, p. 6).

Assim, pouco importará se a estruturação do programa vier a ocorrer se não houver treinamentos relacionados às questões éticas importantes naquele ambiente corporativo, tampouco servirá como meio confiável que será acionado pelos funcionários se as punições não ocorrerem com correspondente proporcionalidade.

Outra situação de grande relevância para que se verifique a eficiência do programa, segundo as diretrizes do departamento de justiça norte-americano, é o compromisso daqueles que estão investidos em cargos das mais altas hierarquias (U.S Departament of Justice. 2017, p. 2) .

Não será possível estruturar um programa de *compliance* se as pessoas que exercem cargos de maior relevância não estiverem em conformidade.

Esta diretriz parece estar relacionada ao fato de que as outras pessoas da instituição tenderão a agir de forma espelhada ao comportamento de seus superiores ou que não se sentirão confortáveis em reportar violações aos seus direitos para pessoas que costumam não dar relevância para as violações ao código de ética e(ou) conduta.

Se os ocupantes das posições mais altas não estiverem agindo de acordo com as normativas internas, pessoas que tiverem seus direitos violados não se sentirão à vontade em denunciar situações de transgressão de direitos, de vez que estarão sempre imaginando que não serão levadas a sério.

Se uma mulher constatar que está exercendo exatamente a mesma função que um colega e não estiver se sentindo confortável com a situação por restar evidente a violação de seus direitos relacionados à dignidade, não irá tomar ação se a política salarial for desigual inclusive no patamar dos diretores.

Importante destacar que, muito embora existam molduras bem definidas para avaliação de eficiência dos programas de *compliance*, é reconhecido pelo documento instituidor que as avaliações não serão tão rígidas a ponto de desconsiderarem as particularidades e os riscos inerentes a cada uma das empresas, razão pela qual os critérios

objetivos de avaliação servirão somente como norteadores e que cada caso deverá ser avaliado individualmente[3] (*U.S Departament of Justice*, 2017, p. 1).

Assim, para que um programa de *compliance* seja efetivo e realmente sirva como mecanismo de efetivação e proteção dos direitos humanos no ambiente corporativo, é necessário que exista a plena divulgação do programa de *compliance*, bem como sejam levadas a sério as denúncias e que providências sejam realmente tomadas e que haja comprometimento dos funcionários de todas as posições da empresa, principalmente aqueles que desempenham funções com as melhores remunerações e que carregam maior poder de decisão.

Isto poderá ocorrer mediante a realização de apresentações constantes do programa de *compliance* em reuniões de apresentação de resultados, bem como através da divulgação de material mensal sobre determinada questão disposta no código de ética e (ou) conduta ou por meio de e-mails que reforcem questões de maior relevância para determinado ambiente corporativo, sempre redigidos e pronunciados pelos Diretores e Presidentes de determinada empresa, como forma de revelarem comprometimento para com as questões de conformidade.

Outrossim, as investigações - conclusivas ou não - deverão ter seus pareceres finais compartilhados com quem provocou a instauração do procedimento, preservando-se, é claro, o sigilo do procedimento investigatório.

5 CONCLUSÃO

Durante toda esta investigação buscou-se responder "Em que medida é viável que se pense em um programa de *compliance* como uma ferramenta para a efetivação dos direitos humanos no ambiente corporativo?".

Para tanto, a investigação foi conduzida tomando por base a noção de que direitos humanos são aqueles relacionados à dignidade da pessoa humana, podendo-se entender que, diante do modelo de proteção consignado na Carta Magna, é possível considerar que a empresa privada, no exercício de suas atividades, deverá contribuir para a efetivação dos direitos humanos.

---

[3] Interpretação decorrente do seguinte trecho extraído do documento publicado pelo Departamento de Justiça estadunidense: "We recognize that each company's risk profile and solutions to reduce its risks warrant particularized evaluation. Accordingly, we make an individualized determination in each case".

A partir desta constatação, que está diretamente relacionada com o atual movimento jurisprudencial no Supremo Tribunal Federal acerca da irradiação dos direitos fundamentais às relações entre privados e com a lógica de que a execução destas ações acaba sendo legalmente incumbida ao particular — como no caso envolvendo a equidade salarial entre homens e mulheres, previsto na CLT e da obrigação constitucional do empregador em reduzir os riscos e acidentes do trabalho, bem como de manter em vigor seguro que salvaguarde seus empregados destas situações — restou demonstrada o quão significativa é a participação do privado na prática de políticas garantidoras dos direitos humanos no ambiente corporativo.

Em atenção ao que dispõe a ordem econômica constitucional, foram encaixadas estas ações que partem do particular na busca pela efetivação dos direitos em voga com o princípio da função social da propriedade e da empresa, sendo possível constatar que o exercício deste imperativo constitucional poderá , também, ser exercido através desta realizações por parte do empresariado brasileiro.

Com isto, apresentou-se como sugestão a estruturação de um programa de conformidade como mecanismo de suporte à efetivação dos direitos humanos no âmbito corporativo, pelo que se exemplificou, através do estudo documental de que maneira isto poderá ocorrer.

A partir desta demonstração, passou a ser possível considerar o *compliance* empresarial como uma ferramenta na realização dos direitos humanos, apontando-se, no entanto, que a mera redação de um código de ética e (ou) conduta não implicará a automática execução de ações no mundo fático.

Em razão disto, foram apresentadas algumas diretivas emanadas pelo Departamento de Justiça estadunidense que são utilizadas para mensurar a efetividade de um programa de *compliance*.

A investigação deste documento possibilitou a resposta final acerca da questão em comento, de vez que permitiu a reflexão acerca de toda a temática abordada sob uma ótica menos teórica e mais prática.

Assim, foi possível determinar que a estruturação de um programa de *compliance* poderá servir como um mecanismo de suporte à efetivação dos direitos humanos mas que, no entanto, a métrica dependerá da verificação dos requisitos apontados no texto.

A estruturação de um programa de *compliance*, portanto, somente poderá ser considerada uma ferramenta eficaz se realmente possuir força normativa dentro de

determinado âmbito corporativo, no qual reste evidenciada a ampla divulgação deste e que seja possível verificar o compromisso daqueles que ocupam cargos superiores hierarquicamente.

REFERÊNCIAS

BERTONCINI, Mateus. **A Função da Empresa na Implementação dos Direitos da Criança e do Adolescente: Globalização e Trabalho Infantil**. 1ªEd. Curitiba: Instituto Memória, 2014.

_____, Mateus. *A Concessão de incentivos tributários voltados à inclusão da população afrodescendente no mercado de trabalho, como meio de promoção da igualdade e da fraternidade*. *in* OLIVEIRA, Francisco Cardozo; VERONESE, Josiane Rose Petry; OLIVEIRA, Olga Maria B Aguiar (*org.*) **A Fraternidade como categoria jurídica: da utopia à realidade**. 1aEd. Curitiba: Instituto Memória, 2015. p. 286-312.

BRASIL. Constituição (1988). **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil,** Brasília, DF, 5 outubro 1988.
Disponível em:**<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em 18 fev. 2018.**

_____. Decreto-lei nº 5.452. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Rio de Janeiro, RJ, 1º maio 1943.
Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm> Acesso em 18 fev. 2018.

_____, Supremo Tribunal Federal. Eficácia Horizontal dos Direitos Fundamentais. **Recurso Extraordinário nº 201.819-8/RJ**. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Brasília, DF. Julgamento em 11.10.2005.

Disponível em:<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=388784> Acesso em 23 de nov. de 2017.

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

U.S Departament of Justice. **Evaluation of Corporate Compliance Programs**, 2017. Disponível em: <https://www.justice.gov/criminal-fraud/page/file/937501/download> Acesso em 19 fev. 2018.

HEXION. **Código de Conduta**, 2017.
Disponível em:<http://www.hexion.com/docs/default-source/legal/code-of-business-ethics/code-of-business-ethics-brazilian-portuguese.pdf?sfvrsn=5> Acesso em 19 fev. 2018.

MARTINS, José Alberto Monteiro; KNOERR, Fernando Gustavo. **A contribuição das práticas de compliance à função social da empresa. Revista Jurídica — UNICURITIBA**, Vol. 3, nº 44, 2016.**Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/1716> Acesso em 20 de fev. 2018.**

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 14ªEd. São Paulo: Saraiva, 2013.

RIBEIRO, Márcia Carla Pereira; DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. Compliance e lei anticorrupção nas empresas. **Revista de Informação Legislativa**. Ano 52, nº 25, jan/mar. 2015.
Disponível em:**<https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/52/205/ril_v52_n205_p87.pdf > Acesso em 20 fev. 2018.**

TOLFO, Andreia Cadore. *Direitos humanos e a construção da cidadania*. **Vivências: Revista Eletrônica de Extesão da URI**, Erechim, Vol. 9, n.17, p. 33-43, out. 2013.

Disponível em: <http://www.reitoria.uri.br/~vivencias/Numero_017/artigos/pdf/Artigo_03.pdf> Acesso em 17 de fev. 2018.

TOMAZETTE, Marlon. **Curso de direito empresarial**. Vol. III, 3ªEd. São Paulo: Atlas, 2014.

VILLAMIL, Arthur. *A função social da empresa analisada sob a perspectiva da análise econômica do direito*. **Revista da AMDE**, Belo Horizonte, Vol. 12, p. 25-39, 2017. Disponível em:<http://www.revista.amde.org.br/index.php/ramde/article/view/267/pdf> Acesso em 19 fev. 2018.