III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

EDUARDO MILLEO BARACAT

EDINILSON DONISETE MACHADO

CARLA REITA FARIA LEAL

Copyright © 2021 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU – São Paulo
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR – Ceará

Representante Discente:
Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade – UNIMAR/FEPODI – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara – ESDHC – Minas Gerais
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho – Ceará
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS – Sergipe
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR – São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes – UNB – Distrito Federal
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – São Paulo
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo
Comunicação:
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB – Paraíba
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC – Santa Catarina
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Prof. Dr. José Barroso Filho – ENAJUM
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Eventos:
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec – Minas Gerais
Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC – Paraná
Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS – Mato Grosso do Sul

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

E27

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Carla Reita Faria Leal; Edinilson Donisete Machado; Eduardo Milleo Baracat – Florianópolis: CONPEDI, 2021.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-308-5
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Saúde: segurança humana para a democracia

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Eficácia. 3. Trabalho. III Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2021 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

CONPEDI

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

III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

Apresentação

Apresentação

Grupo de Trabalho - Eficácia de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais

O III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI sob tema “Saúde: segurança humana para a democracia”, promoveu edição com a divisão dos já tradicionais Anais do Evento em vários livros distintos, cada um para um Grupo de Trabalho.

No Grupo de Trabalho cujos anais ora são apresentados, encontram-se as pesquisas desenvolvidas em vários Programas de Mestrado e Doutorado do Brasil, com artigos selecionados por meio de avaliação às cegas por pares, objetivando a melhor qualidade e a imparcialidade na divulgação do conhecimento e formação do estado da arte na área da eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais.

Valorosas contribuições teóricas e relevantes inserções na realidade brasileira emanam das discussões trazidas pelos professores, mestres, doutores e graduandos de todo o Brasil.

Os artigos aprovados demonstram que os grupos vulneráveis e os direitos sociais vêm sofrendo um agravamento substancial e muito em razão do avanço das tecnologias que impactam nas relações do trabalho, bem como apontam a necessidade de reflexão quanto a compatibilidade entre os direitos humanos e a atuação das empresas e, ainda, a de aprofundamento da questão do dano nas relações do trabalho. Deixam patente que é urgente revisão da dogmática jurídica, bem como que devem ser fomentados estudos sobre os aspectos aqui trazidos à lume e discutidos.

Temas sensíveis, foram objetos das pesquisas e abordagens que elencamos a seguir: A precarização do trabalho humano em meio à economia disruptiva; O motorista da Uber no contexto da economia compartilhada e a precarização das relações de trabalho; As vulnerabilidades agravadas pela pandemia de covid-19 e a vedação ao retrocesso social; Mulheres na linha de frente: um desafio à saúde de quem cuida no Estado Democrático de Direito Pandêmico; A teoria do reconhecimento de Axel Honneth e o acesso deficitário aos

direitos básicos dos catadores de materiais recicláveis; O compliance como instrumento para garantir os direitos fundamentais do indivíduo nas organizações; O desafio da coexistência entre o ócio criativo e a inteligência artificial na sociedade do cansaço; Capitalismo humanista: a ideia de um sistema econômico em harmonia com os direitos humanos; O complexo de usinas do Rio Madeiro e o desenvolvimento sustentável: uma análise dos impactos das obras nas relações de trabalho; A responsabilidade social da empresa na visão de Amartya Kumar Sen sob o influxo do pensamento de Axel Honneth; Ofensa à dignidade do trabalhador e o assédio moral como dano existencial; refugiados no Brasil: direitos humanos fundamentais e medidas protetivas; Tráfico de pessoas para fins de exploração sexual: aspectos legais e sociais sob a ótica dos direitos humanos fundamentais; Transexualidade, diversidade e direito ao trabalho: análise do discurso de decisões judiciais proferidas pela Justiça do Trabalho em casos de transfobia; Stalking ocupacional: a tipificação do crime de perseguição pela lei 14.132/2021 como punição penal ao assédio moral; Crescimento econômico sustentável: garantia dos direitos sociais dos canavieiros como paradigma da sustentabilidade e da concretização dos objetivos de desenvolvimento do milênio.

Assim como foi seguramente um momento ímpar a Coordenação do GT, organizando a apresentação dos trabalhos, acreditamos que tem valor científico positivo, ao leitor ou leitora, a experiência de aprofundar o pensamento daqueles que souberam cativar para este momento, o solitário momento da leitura e da meditação, para colocar à prova as várias teses defendidas no Grupo de Trabalho.

Divulgar a produção científica colaborativa socializa o conhecimento e oferece à sociedade nacional e internacional o estado da arte do pensamento jurídico contemporâneo aferido nos vários centros de excelência que contribuíram no desenvolvimento pessoal e profissional dos autores e autoras que se apresentaram do Grupo de Trabalho.

Por fim, nossos agradecimentos ao CONPEDI pela honra a que fomos laureados ao coordenar o GT e agora, pela redação do Prefácio, que possui a marca indelével do esmero, da dedicação e o enfrentamento a todas as dificuldades que demandam uma publicação de qualidade como o presente.

Florianópolis, junho de 2021

Organizadores:

Prof. Dra. Carla Reita Faria Leal

Prof. Dra. Edinilson Donisete Machado

Prof. Dr. Eduardo Milleo Baracat

O COMPLIANCE COMO INSTRUMENTO PARA GARANTIR OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO INDIVÍDUO NAS ORGANIZAÇÕES

COMPLIANCE AS AN INSTRUMENT TO GUARANTEE THE FUNDAMENTAL RIGHTS OF THE INDIVIDUAL IN ORGANIZATIONS

Jacqueline Vasconcelos Leoni
Luiz Eduardo Gunther

Resumo

Neste trabalho ressaltar-se-á a importância do Programa de Compliance como precursor e defensor dos direitos e garantias fundamentais do indivíduo nas organizações. Utilizar-se-á a literatura disponível concernente ao tema, nas áreas de direito lançando-se mão, ainda, de assuntos nacionais pertinentes impactados na mídia. Discorrer-se-á sobre as atividades do compliance officer para garantir essa importante missão, as barreiras que podem dificultar a execução das suas atividades relacionadas ao tema. Em sua conclusão, demonstrar-se-á que, apesar do Compliance ser um grande aliado para o fomento à cultura inclusiva e de respeito ao ser humano, esta responsabilidade se estende à toda a sociedade.

Palavras-chave: Compliance, Direitos fundamentais, Discriminação, Governança

Abstract/Resumen/Résumé

This paper will highlight the Compliance Program importance as a fundamental individual rights defender in organizations. The law's available literature and national matters impacted by media will be used. It will discuss the compliance officer activities to perform the important mission and its activity barriers. It will be demonstrated that, despite Compliance being a great ally for the fostering on an inclusive culture and of respect for the human being, this responsibility extends to the whole society.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Compliance, Fundamental rights, Discrimination, Governance

1 INTRODUÇÃO

O programa de *compliance* tem por objetivo auxiliar as empresas a manterem conformidade com as leis, regulamentos e políticas internas e externas e, naturalmente, com a Constituição da República Federativa do Brasil. Apesar de ser incentivado e implementado com foco no combate aos crimes de lavagem de dinheiro e corrupção, o programa deve atuar em diversos outros riscos de não conformidade, como a falta de aderência aos Princípios e Direitos Fundamentais, elencados na Carta Magna, em seus artigos 1º e 5º:

> [...]
>
> Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
>
> [...]
>
> III - a dignidade da pessoa humana;
>
> [...]
>
> Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
> I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;
> II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;
> III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;
> IV - é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato;
> VI - é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias;
>
> [...] (BRASIL, 1988).

No mundo corporativo, por vezes, observa-se a violação destes direitos, como: trabalhos extenuantes; insalubres; indignos, podendo chegar a assemelhar-se à escravidão. Em entrevista à Editora Bonijuris, o Desembagador Luis Eduardo Gunther, dispõe sobre a relação da globalização – trabalho escravo, infeliz realidade no Brasil.

> [...]
>
> A globalização tem suas virtudes, mas gera efeitos perversos. O fenômeno da aldeia global, da interligação de Estados parece muito bonita. Até que se descubra que há um lado negro por trás dessa economia. Há o trabalho escravo. Em 1998, a

> Organização Internacional do Trabalho (OIT) obteve a informação, por meio da Pastoral da Terra, de que havia 40 mil pessoas no Brasil trabalhando em regime de escravidão. Hoje se diz que esse número cresceu 50%. Por que razão? Porque o trabalho escravo não é mais uma característica da zona rural, mas também da cidade. Há bolivianos, venezuelanos, paraguaios trabalhando no Brasil em turnos de 16 horas em condições subumanas. A globalização teria que ser um avanço na economia no sentido de compartilhar renda, de diminuir a desigualdade, mas apresenta essa face negativa que se contrapõe à agenda do trabalho decente de que fala a OIT.
>
> […] (GUNTHER, 2020)

Ambientes hostis, onde predominam o preconceito, a discriminação, o assédio sexual, assédio moral, o comportamento desumano e outras atitudes que nem sempre são de conhecimento da alta administração e resultam em grandes prejuízos para as empresas e seus sócios como: ações cíveis; exposição pública; danos reputacionais; multas, e indenizações.
Este cenário pode ser coibido ou minimizado por meio de programas de *compliance* que contemplem, em seu escopo, o fomento ao respeito, à igualdade, à conduta ética, à conformidade, que represente a cultura organizacional. (BARACAT; ZAGONEL, 2018). O Oficial de *Compliance* (OC), pessoa responsável por coordenar suas atividades, atua na comunicação corporativa, treinamentos e conscientização dos funcionários, visando a sua aderência e a conformidade de todos os colaboradores, incluindo os membros da alta administração.

Um programa de *compliance* bem estruturado necessita contar com alicerces interdependentes, que atuem de forma síncrona para a prevenção de riscos de não conformidade. Sua dimensão e abrangência está diretamente relacionada à complexidade, ao porte da empresa e sua cultura organizacional.

Um dos principais pilares do programa é o "Código de Ética e Conduta". Neste documento consolida-se os princípios éticos e normas de conduta a serem seguidos por todos os atores da empresa. Reúne as diretrizes para o comportamento e relações entre os funcionários, descreve a cultura da organização e estabelece a filosofia da empresa na defesa dos direitos fundamentais e da dignidade humana. (Instituto Brasileiro de Governança Corporativa - IBGC, 2017, p. 18)

Apesar de excelente iniciativa, contudo, não é suficiente, apenas, formalizar o comportamento esperado de seus funcionários, líderes e administradores. As atitudes devem estar coerentes com a norma, justificando o estabelecimento de uma área específica de "*compliance"*, cujo objetivo maior é trabalhar para que haja coerência entre a regra e o comportamento dos envolvidos.

Este trabalho objetiva destacar a importância do *Compliance* como precursor e defensor dos direitos e garantias fundamentais do indivíduo nas organizações. Para tanto, lancear-se-á mão da literatura disponível, pertinente ao tema, procurando incluir os aspectos econômicos, legais e exemplos concernentes, ocorridos, recentemente, em nosso País e que impactaram na mídia.

2 HISTÓRICO

Há diversas teorias sobre a origem do *compliance*, grandes eventos marcam o início de pensamentos e atitudes de conformidade no mundo. Há autores que atribuem à Convenção de Haia, em 1930, como o marco referencial do *compliance*, quando criou-se o "BIS - *Bank for International Setteements*, na Basiléia, com objetivo de buscar cooperação, em resposta à necessidade de aumentar os níveis de controle em instituições financeiras. Nos Estados Unidos da América, foi impulsionado pela *Securities and Exchange Commission* (SEC), que fomentava a necessidade de um maior nível de controle para as empresas que negociavam ações na Bolsa de Valores Americana. Após diversos escândalos de fraudes e crimes de corrupção, como os casos Enron, WorldCom e Tyco, os órgãos reguladores americanos instituíram leis (*Sarbanes & Oxley SOX)* e um regramento mais rígido, passando a exigir controles e princípios de governança corporativa nas empresas, estruturados na transparência, equidade, *accoutability* e responsabilidade, os quais, em sua essência, possuem relação direta com o compliance legal. (ABBI/FEBRABAN, 2004, p. 23; IBGC, 2017, p. 46; ALFONSIN, [20??]).

No Brasil, o *compliance* foi introduzido pelas multinacionais e bancos estrangeiros, em função das exigibilidades impostas por seus países de origem. Na década de 1990, para iniciar a adequação das instituições financeiras brasileiras ao acordo de Basiléia, que estabeleceu os 25 princípios para a supervisão bancária eficaz, o Banco Central do Brasil (BACEN), por meio da Resolução do Banco Central nº 2554/98, determinou a obrigatoriedade do estabelecimento de estruturas de controles internos. (ABBI/FEBRABAN, 2004, p. 24; ALFONSIN, [20??])

No seu artigo 4º, a Resolução BACEN nº 2554/98 determina o fomento aos padrões éticos e de integridade:

> [...]
>
> Art. 4º Incumbe à diretoria da instituição, além das responsabilidades enumeradas no art. 1º, parágrafo 2º, a promoção de elevados padrões éticos e de integridade e de uma

> cultura organizacional que demonstre e enfatize, a todos os funcionários, a importância dos controles internos e o papel de cada um no processo. (BACEN, 1998).
>
> [...]

No mesmo ano, a Lei nº 9.613/98 ("Lei de Prevenção a Lavagem de Dinheiro") determinou a instituição de controles internos para a identificação e prevenção dos crimes desta natureza. Sua atualização dada pela Lei nº 12.683/2012 em seu art. 10º, Inc. III:

> [...]
>
> III - deverão adotar políticas, procedimentos e controles internos, compatíveis com seu porte e volume de operações, que lhes permitam atender ao disposto neste artigo e no art. 11, na forma disciplinada pelos órgãos competentes;
>
> [...] (BRASIL 2012)

Em 2013, foi promulgada a Lei nº 12.846/13, 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. Apesar do legislador não impor a necessidade de uma área ou programa de *compliance* para coibir atos de suborno e corrupção, em seu artigo 7º, inc. VIII, o considera como instrumento atenuante das sanções:

> [...]
>
> VIII - a existência de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica;
>
> [...] (BRASIL, 2013).

O Decreto 8.420, de 18 de marco de 2015, em seu Capítulo IV, do Programa de Integridade.

> […]
>
> Art. 41. Para fins do disposto neste Decreto, programa de integridade consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.
> Parágrafo Único. O programa de integridade deve ser estruturado, aplicado e atualizado de acordo com as características e riscos atuais das atividades de cada pessoa jurídica, a qual por sua vez deve garantir o constante aprimoramento e adaptação do referido programa, visando garantir sua efetividade. (BRASIL, 2015)

[…]

A efetiva aplicação desta Lei deu-se, em 2014, com as prisões decorrentes da Operação Lava Jato, levando a uma maior preocupação com os controles relacionados à conformidade, por parte do empresariado, diante disso, muitas empresas implementaram o *compliance* em suas estruturas, porém com uma atuação mais voltada para prevenção aos crimes de suborno e corrupção. (ALFONSIN, [20??])

3 A VIOLAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS E O IMPACTO NAS ORGANIZAÇÕES

A Constituição da República Federativa do Brasil, em seu Título II, que trata dos direitos e garantias fundamentais; Capítulo I, dos direitos e deveres individuais e coletivos, no Artigo 5º garante, particularmente, em seus Incisos I, VI, XLII, o direito a igualdade, e imputa a responsabilidade de seu cumprimento às organizações, quer sejam públicas ou privadas (Incisos XLI, XLII).

> […]
>
> Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
>
> I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;
>
> […]
>
> VI - é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias;
>
> […]
>
> XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;
>
> XLII - a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei;
>
> […]

[…] (BRASIL, 1988)

O respeito à igualdade abre um enorme leque de possibilidades em áreas onde o *compliance*, necessariamente, deve atuar: a igualdade de gênero; etnia; naturalidade; credo; orientação sexual; classe social, entre outros, que permeiam todos os setores de qualquer empresa.

A coerência desta afirmação, pode ser observada nas consequências da não conformidade, nos inúmeros processos abertos nos tribunais de todo país, onde, no banco dos réus, empresários, que, por não possuir políticas claras, ou por não contar com programas de conformidade e governança estabelecidos, sofrem penas pecuniárias e danos reputacionais que podem comprometer a continuidade dos negócios. Como se vê em alguns casos concretos baseados nas decisões da justiça:

Caso I - Discriminação Racial:

> Nem mesmo a discriminação de caráter velado ou generalizado pode ser tolerada ou incentivada. O entendimento é do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, que reformou sentença para conceder indenização por dano moral a um empregado da empresa Santa Rita Indústria de Auto Peças Ltda., de Blumenau (SC). Ele disse ter sofrido humilhações e discriminação de caráter racial no ambiente de trabalho, praticadas por seu superior hierárquico e colegas. (CONJUR, 2012)

Caso II - Homofobia

> A Empresa Assai Atacadista terá de indenizar em R$ 30 mil por danos morais um trabalhador que foi vítima de homofobia no ambiente de trabalho. Decisão, por maioria, é da 8ª turma do TST. O ex-funcionário, que trabalhava como operador de caixa da rede de supermercado, pleiteou indenização por dano moral em razão de discriminação, alegando que sofreu homofobia por parte dos colegas de trabalho. Homossexual assumido e por ter voz fina, ele alegou que era motivo de chacota, piadas e ataques diários.
> Em 1º grau, o pedido foi julgado procedente, e a condenação, fixada em R$ 30 mil. Após recurso à Corte Regional, a condenação foi mantida. Irresignada, a empresa interpôs recurso de revista, que foi inadmitido. Por fim, interpôs agravo de instrumento, o qual foi julgado pelo TST. (PROCESSO Nº ARR-0000644-02.2015.5.21.0003) (MIGALHAS, 2019)

Caso III - Discriminação por motivo de doença:

> No último mês, nova súmula do TST que trata sobre a dispensa discriminatória foi aprovada. Garante a reintegração ao empregado portador de HIV ou outra doença

> grave que tenha sido dispensado sem justa causa, desde que comprovada a discriminação.
> Para o presidente do TST, ministro João Oreste Dalazen, a nova Súmula está alinhada ao texto dos seguintes dispositivos: artigo 3º, inciso IV (princípio da dignidade humana), artigo 5º da CF (princípio da isonomia), as Convenções nºs 111 e 117 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e ainda a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, onde foi reafirmado o compromisso da comunidade internacional em promover a "eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação".
> A nova Súmula ajusta a jurisprudência do TST às preocupações mundiais em se erradicar práticas discriminatórias existentes nas relações de trabalho, garante o ministro. Neste contexto, assinala que é papel do poder judiciário dar amparo ao empregado acometido de doença. (GIESEL, 2012)
> (Processos: RR – 875000-13.2005.5.09.0651 e AIRR e RR – 80700-92.2007.5.15.0092)

Caso IV - Discriminação por crença religiosa:

> Evangélico, católico, judeu ou umbandista. Seja qual for a orientação religiosa do funcionário, as empresas devem zelar para que não ocorram atos de discriminação no ambiente de trabalho. Caso contrário, podem ser condenadas ao pagamento de danos morais. Processos sobre o tema estão cada vez mais comuns e alguns já foram levados ao Tribunal Superior do Trabalho (TST).
> Há ações individuais e civis públicas movidas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT). Recentemente, um banco foi condenado a pagar R$ 100 mil por danos morais coletivos por atentado à liberdade de crença religiosa, prevista no artigo 5º, inciso VI, da Constituição.
> O caso foi analisado pela 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) do Rio de Janeiro. Segundo o processo, uma ex-funcionária foi chamada por outra de "macumbeira vagabunda e sem-vergonha", além de ter sido ameaçada de agressão física, que só não ocorreu porque foi contida por colegas de trabalho. (AGUIAR, 2019).

As empresas arcam com altos custos por sua falta de governança e sofrem sanções por omissão ou por não possuírem programas e medidas contra os atos de discriminação. Apesar dos investimentos necessários para a implantação de uma estrutura de *compliance*, a ausência dela, pode ser muito mais onerosa, considerando-se os impactos causados pela não conformidade.

> A Justiça do Trabalho condenou duas empresas paranaenses por não tomarem medidas adequadas contra atos de discriminação racial. Segundo a informação, divulgada ontem pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT), mesmo cientes dos problemas ocorridos em seus estabelecimentos, as empresas não coibiram os atos. Ofensas: Em um dos casos, uma auxiliar de cozinha será indenizada em R$ 100 mil por ter sido alvo de ofensas raciais por parte de uma supervisora de um hotel em São José dos Pinhais. A vítima teria desenvolvido depressão e síndrome do pânico. Em um segundo caso, em uma distribuidora de bebidas de Curitiba, um ex-funcionário vai receber R$ 20 mil de indenização por ter sido chamado de "macaco" por um colega de trabalho. O fato teria sido ignorado pela empresa mesmo após ele ter sido comunicado. Em ambos os casos ainda cabe recurso das decisões judiciais. (GAZETA DO POVO, 2014)

A atuação mais ampla do *compliance* nas empresas contribui para a redução nos desvios de conduta, para a melhora no clima organizacional, para a diminuição das ações trabalhistas e, consequentemente, seus impactos financeiros negativos. Adicionalmente, as atitudes inclusivas, de respeito aos indivíduos, transparentes e idôneas proporciona maior credibilidade no mercado, favorece os negócios e contribui para o crescimento sustentável. Esta realidade é ilustrada no estudo de BARACAT; ZAGONEL (2018) sobre o programa implantado na Companhia Paranaense de Energia (COPEL).

O escopo do "Programa de *Compliance*" está diretamente relacionado aos objetivos estratégicos da organização, seus valores e cultura. Desta forma, sua atuação efetiva no âmbito da garantia dos direitos fundamentais vai depender das diretrizes estabelecidas.

Um exemplo recente e trágico foi o assassinato de João Alberto Silveira Freitas, em 19 de novembro (véspera do "Dia da Consciência Negra"), ocorrido no Carrefour de Porto Alegre (RS). A nota da Procuradoria Federal dos Direitos dos Cidadãos remete a uma reflexão nacional:

> […]
>
> Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão (PFDC) – por intermédio de seus Grupos de Trabalhos de "Combate ao Racismo e Promoção da Igualdade Racial" e "Direitos Humanos e Empresas" – e a Procuradoria Regional dos Direitos do Cidadão no Rio Grande do Sul (PRDC-RS): 1. Manifestam seu profundo repúdio ao ato de violência racial que provocou a morte de João Alberto Silveira Freitas; 2. Esperam, atentamente, que as autoridades gaúchas reajam com o rigor exigido pela Constituição da República, pelas leis penais brasileiras e pelos tratados internacionais para punir os responsáveis diretos e indiretos por esse ato de bárbara violência; 3. Manifestam sua preocupação com os repetidos eventos de violência contra negros e contra pessoas economicamente vulneráveis, sem qualquer situação de suspeição legitimamente aceitável, pela ação de empresas de segurança privadas contratadas para segurança patrimonial; 4. **Conclamam o Carrefour a adotar medidas concretas, em toda a sua rede, visando a introdução de políticas de compliance em direitos humanos nas suas atividades**, bem como a instituir, de forma eficiente, programas de capacitação, treinamento e qualificação de seus empregados e agentes terceirizados, objetivando o combate ao racismo institucional/estrutural e à discriminação racial; 5. Exortam o Carrefour e a empresa de segurança privada envolvida na morte da vítima a adotarem medidas imediatas para a reparação dos danos materiais e morais causados pelo ato ilícito, bem como a promoverem medidas corporativas visando evitar a repetição de violações aos direitos humanos. (BRASIL, 2020) (grifo nosso)

A área de *compliance* atua como uma das linhas de defesa das organizações, trabalha para garantir a conformidade e, além de atividades voltadas ao combate a corrupção e suborno,

prevenção a lavagem de dinheiro, desvios e fraudes, tem um papel primordial no cumprimento da Constituição Federal, no que se refere conformidade com direitos constitucionais, listadas nas atividades a seguir:

a) Elaboração, divulgação e controle de leitura do Código de Ética e Conduta

O *compliance* pode auxiliar na elaboração deste código, garantindo que ele traga em seu conteúdo, dentre outros temas, os princípios fundamentais e de respeito à dignidade humana, além de participar da divulgação e garantir que todas as pessoas que atuam na organização tenham conhecimento e se comprometam com sua conformidade.

O Código de ética e conduta é um guia para orientar o comportamento esperado dos colaboradores, prestadores de serviços, clientes e demais partes relacionadas durante o relacionamento com a empresa. São as diretrizes que norteiam a cultura ética e de respeito à pessoa humana, disseminando a igualdade e a diversidade; o repúdio a violência física ou moral; a liberdade de expressão e a privacidade da vida pessoal.

Trata-se de um instrumento fundamental para a garantia dos direitos fundamentais da dignidade da pessoa humana.

b) Recebimento, investigação e acompanhamento das tratativas dadas às denúncias de desvios recebidas

Os desvios de conduta, principalmente relacionados ao tratamento desigual, desumano, discriminatório, abusivo e imoral, normalmente são relatados nos canais de denúncia. A área de *compliance* pode ser designada para receber e investigar as denúncias registradas no canal, além de participar dos fóruns para decisão sobre as sanções que serão aplicadas às pessoas que, comprovadamente, agiram em desacordo com os princípios éticos da organização.

O Canal de denúncias é uma ferramenta que dá voz aos funcionários, clientes, fornecedores e sociedade, por meio de uma linha direta anônima, onde é possível identificar os desvios praticados na organização e tomar medidas para sanear e coibir novos atos de não conformidade.

c) Avaliação de materiais de marketing e comunicações internas

A comunicação interna e externa reflete a cultura da organização. É fundamental que haja coerência nas mensagens transmitidas e conformidade legal. As propagandas, materiais de divulgação, normas e políticas internas não devem conter conteúdos não

aderentes aos direitos fundamentais, como, por exemplo, textos que remetam ao preconceito, a discriminação ou a desigualdade. O *compliance* tem como missão a revisão e, se necessário, a recomendação para a adequação desses materiais e peças antes da sua divulgação.

d) Acompanhamento das reclamações de clientes

Os direitos fundamentais e respeito à dignidade humana não se atêm ao ambiente interno da organização. O tratamento justo, igualitário e inclusivo também se estende aos clientes. Uma de suas atividades é monitorar as reclamações de clientes, verificar se as tratativas dadas foram adequadas e coerentes com os valores da organização; avaliar o comportamento do atendente durante o atendimento e certificar-se que não houve desvios de conduta, por fim, reportar os desvios para que medidas sejam tomadas, visando coibir novas ações desta natureza.

e) Garantir o direito ao consumidor

Atuando na avaliação de novos produtos, sua adequação ao cliente e sua conformidade, quanto aos materiais promocionais, contratos e condições de comercialização, o *compliance* pode coibir ilicitudes, como a propaganda enganosa e os contratos tendenciosos ou obscuros, que ferem a lei e princípios constitucionais. Sua ação tempestiva contribui para minimizar os impactos de reclamações e futuras ações passivas.

f) Acompanhamento do processo de seleção e contratação de funcionários, revisão do anúncio e condições de contratação

O *compliance* pode atuar desde a revisão do texto para o anúncio de recrutamento de um novo colaborador, como acompanhando os testes de seleção, participação das entrevistas e avaliação dos candidatos aprovados. Sua missão neste processo é garantir a transparência, a inexistência de conflitos de interesses e a igualdade de condições entre os pretendentes a vaga.

g) Treinamento e comunicação interna periódica fomentando a conformidade

A educação é a base para se obter o *compliance*. Estar em conformidade depende de todos, não apenas de uma área. Portanto, o treinamento e a comunicação corporativa é

uma das principais armas para manter a cultura de *compliance*. O profissional que atua nesta área é o precursor das boas práticas, da ética e da conformidade nas empresas. Treinamentos sobre o código de ética e conduta, cultura organizacional, programas de diversidade e inclusão, fazem parte de um rol de temas que são fomentados pelo compliance em parceria com a área de gestão de pessoas e regularmente incluídos no programa de formação e treinamentos mandatórios das empresas.

h) Monitoramento das condições de trabalho e cumprimento das leis trabalhistas
As revisões e testes de *compliance* devem contemplar temas relacionados às condições de trabalho e a conformidade com a legislação trabalhistas e direitos fundamentais. As condições de segurança, igualdade de condições entre os colaboradores; políticas de remuneração e avaliação justas, isentas de discriminação e transparentes; adequação das jornadas de trabalho e seus intervalos obrigatórios; remuneração apropriada às atividades desenvolvidas, entre outros fatores que refletem o respeito e o cumprimento da lei no que se refere a dignidade humana.

Apesar de ainda não muito difundidas, estas atividades exercidas pelo *Compliance* visam disseminar atitudes transparentes, igualitárias, justas, idôneas interna e externamente à organização. Proporcionam à alta administração uma razoável certeza de que a sua empresa respeita a dignidade humana e princípios constitucionais.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Atividade relativamente nova no Brasil, pode-se dizer que ainda "adolescente", o "*compliance*" não atingiu toda a sua capacidade de promover a conformidade nas empresas. A falta de uma cultura interna para a conformidade geral, que abrange além da Lei anticorrupção, reflete-se nos inúmeros processos que tramitam no Poder Judiciário.

Ainda que os valores pagos nas indenizações e sanções impostas pela justiça superem os gastos para a implantação de uma estrutura consistente de *compliance*, as iniciativas para ampliar os investimentos em conformidade ainda se mostram tímidas no Brasil.

O Programa de *Compliance* não tem poder para garantir que todas as pessoas da organização ajam de acordo com o estabelecido nas leis, políticas e códigos, mas tem papel determinante no aculturamento, controle e governança dos temas que lhes competem. Esta

estrutura fortalecida e atuante, com o respaldo, apoio e aderência da alta gestão, proporciona benefícios indiretos que justificam a sua implantação e manutenção.

Além da redução de multas e indenizações, outro fator relevante é que o mercado consumidor tem estado mais atento às questões éticas das empresas, principalmente no que se refere às questões sociais, de respeito aos indivíduos e meio ambiente, valorizam suas atitudes priorizando o consumo de seus produtos, favorecendo, assim, suas receitas.

Por outro lado, a sociedade mantém a fiscalização e consequente reprovação e divulgação dos atos que desrespeitam o ser humano, seus direitos e dignidade. A principal arma utilizada no combate aos desvios tem sido a divulgação em redes sociais e na mídia em geral, as quais são capazes de, em poucos minutos, destruir a imagem e reputação de grandes grupos econômicos. Estas atitudes têm contribuído para elevar a importância do papel do *compliance* nas empresas.

Adicionalmente, o Poder Judiciário representa papel importante para o fortalecimento do *compliance*. Além das penalizações pelos desvios de conduta, tem requerido, em suas sentenças, a obrigatoriedade do estabelecimento de programas *compliance* nas empresas, com a finalidade de coibir os atos que ferem a dignidade humana e os direitos fundamentais do cidadão, como indicado, recentemente, pelo Ministério Público Federal, em Nota Pública, para o Grupo Carrefour. (BRASIL, 2020)

Do presente estudo foi possível concluir que uma "Empresa Ética" transcende as questões de integridade, ela respeita seus funcionários, clientes e parceiros comerciais, trata-os com igualdade de condições; não admite a discriminação e injustiças, atua com transparência e idoneidade em todos os seus atos. Não existe uma "Empresa Ética" sem funcionários, gestores e líderes éticos. O exemplo deve vir dos níveis hierárquicos mais elevados da instituição. O respeito aos funcionários, clientes e *stakeholders* é condição "sine qua non" para a garantia dos direitos fundamentais do indivíduo, o princípio da dignidade humana e, conseqüente, conformidade com a Carta Magna Brasileira. Apesar do *compliance* atuar como um grande aliado para o fomento desta cultura, ressalta-se que as atitudes de respeito ao ser humano é um dever de todos os seus semelhantes.

REFERÊNCIAS

ABBI/FEBRABAN. Associação Brasileira de Bancos Internacionais e Federação Brasileira de Bancos. **Função de Compliance**. 2004. Disponível em: http://www.abbi.com.br/download/funcaodecompliance_09.pdf. Acesso em: 30 nov. 2020.

AGUIAR, Adriana. Tribunais condenam empresas por discriminação religiosa. 01 nov. 2019. Disponível em: https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2019/11/01/tribunais-condenam-empresas-por-discriminacao-religiosa.ghtml. Acesso em: 02 dez. 2020.

ALFONSIN, Ricardo. **Compliance no Brasil e suas origens**. [20??]. Disponível em: https://alfonsin.com.br/compliance-no-brasil-e-suas-origens/. Acesso em: 12 dez. 2020.

BARACAT, Eduardo Milléo; ZAGONEL, Marina. Compliance e assédio moral nas relações de emprego: análise do programa da companhia paranaense de energia – COPEL. *In:* Anais do VIII Congresso Brasileiro de Direito Empresarial e Cidadania (CONBRADEC WORKSHOPS). **Percurso** - Curitiba, PR, vol. 04, n° 27, p. 455-477. 2018. Disponível em: http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/3182/371371714. Acesso em: 30 nov. 2020.

BACEN. BANCO CENTRAL DO BRASIL. Resolução nº 2.554 de 24 de setembro de 1998. Dispõe sobre a implantação e implementação de sistema de controles internos. Disponível em: https://www.bcb.gov.br/pre/normativos/res/1998/pdf/res_2554_v3_P.pdf. Acesso em: 31 nov. 2020.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. 05 out. 1988. Artigos 1º (Inciso III) e 5º (Incisos I, II, III, IV, VI, XLI, XLII). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 02 dez. 2020.

BRASIL. Lei n. 9.613 de 03 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**. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 04 de março 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9613compilado.htm. Acesso em: 02 dez. 2020.

BRASIL. Lei n. 12.683, de 09 de julho de 2012. Altera a Lei nº 9.613, de 3 de março de 1998, para tornar mais eficiente a persecução penal dos crimes de lavagem de dinheiro. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 10 de julho 2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12683.htm#:~:text=Altera%20a%20Lei%20n%C2%BA%209.613,crimes%20de%20lavagem%20de%20dinheiro. Acesso em: 02 dez. 2019.

BRASIL. Lei n.12.846, de 01 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. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 02 de agosto 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12846.htm. Acesso em: 02 dez. 2019.

BRASIL. Decreto n. 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. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 19 de março de 2015. Disponível em: www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2015-2018/2015/Decreto/D8420.htm. Acesso em: 10 dez. 2019.

BRASIL, 2020. Ministério Público Federal. Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão. **Nota Pública PFDC–GT1-GT13–002/2020** Tema: A responsabilidade das empresas no combate ao racismo institucional/estrutural. 20 nov. 2020. Disponível em: https://www.conjur.com.br/dl/mpf-carrefour-institua-compliance.pdf. Acesso em: 14 dez. 2020.

CONJUR, 2012. Empresa é condenada a pagar indenização a ex-empregado. **Revista Consultor Jurídico**, 30 jul. 2012. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2012-jul-30/empresa-condenada-pagar-indenizacao-20-mil-discriminacao. Acesso em: 02 dez. 2020.

IBGC. Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. **O Compliance a Luz da Governança Corporativa**. IBGC, 2017. São Paulo (Série: IBGC Orienta). Disponível em:

https://conhecimento.ibgc.org.br/Paginas/Publicacao.aspx?PubId=23486. Acesso em: 05 dez. 2020.

GAZETA DO POVO. Empresas são condenadas por não coibir discriminação. **Gazeta do Povo**. Redação. Curitiba, PR, 16 de outubro de 2014. Disponível em: https://www.gazetadopovo.com.br/vida-e-cidadania/empresas-sao-condenadas-por-nao-coibir-discriminacao-ef0wznt4xl6kbguoaqhn7sg26/. Acesso em: 02 dez. 2020.

GIESEL, Taciana. Justiça do Trabalho condena empresas por dispensa discriminatória. Out. 2012. Disponível em: https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/justica-do-trabalho-condena-empresas-por-dispensa-discriminatoria/pop_up. Acesso em: 10 dez. 2020.

GUNTHER, Luiz Eduardo. Trabalhador não é eletrodoméstico. Entrevista. Editora Conijuris. 25 mar. 2020. **Revista Bonijuris**, n. 652, jun/jul, 2018. Disponível em: https://www.editorabonijuris.com.br/luiz-eduardo-gunther-trabalhador-nao-e-eletrodomestico/. Acessso em: 30 nov. 2020.