

II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO EMPRESARIAL I

RENATA ALBUQUERQUE LIMA

VIVIANE COELHO DE SÉLLOS KNOERR

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

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 - UNIVEM - São Paulo

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 - Goiás

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 empresarial I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Renata Albuquerque Lima; Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-219-4

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito, pandemia e transformação digital: novos tempos, novos desafios?

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Empresarial. 3. Isonomia. II Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2020 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO EMPRESARIAL I

Apresentação

Apresentam-se os trabalhos exibidos, no dia 07 de dezembro de 2020, no Grupo de Trabalho (GT) de Direito Empresarial I do II Encontro Virtual "Direito, pandemia e transformação digital: novos tempos, novos desafios?" , do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito - CONPEDI.

O GT, de coordenação dos trabalhos das Professoras Doutoras Renata Albuquerque Lima e Viviane Coêlho de Séllos Knoerr, que envolveu nove artigos que, entre perspectivas teóricas e práticas, nos impulsionam à imprescindibilidade da análise da prática empresarial com os dilemas da atualidade, principalmente em períodos de pandemia. Os trabalhos apresentados abriram caminho para uma importante discussão, em que os operadores do Direito puderam interagir, levando-se em consideração o momento político, social e econômico vivido pela sociedade brasileira.

O primeiro trabalho, de autoria de Frederico de Andrade Gabrich e Marcos Souza Lima, apresentado pelos dois autores, é "A FORMAÇÃO TRANSDISCIPLINAR E INOVADORA COMO PARADIGMA PARA A EVOLUÇÃO DO ADVOGADO QUE ATUA NAS SOCIEDADES EMPRESÁRIAS", que tem como proposta apontar um novo paradigma para a formação do advogado, fundamentado no conhecimento transdisciplinar que assegura uma visão holística do Direito, da vida e da realidade. Esse novo paradigma estabelece resposta para o problema da necessidade de inovação e de evolução do advogado que atua nas sociedades empresárias frente aos desafios de um futuro profissional incerto.

"A SOCIEDADE LIMITADA UNIPESSOAL: UMA NOVA SOLUÇÃO PARA A EIRELI SIMPLES" é o trabalho de Milena Zampieri Sellmann e Luiz César Martins Loques, apresentado por este. Analisam que o direito societário brasileiro sempre considerou como pressupostos de existência das sociedades: a pluralidade de sócios e a affectio societatis. Contudo, com a superação destes, a unipessoalidade vem ganhando espaço no ordenamento jurídico brasileiro. A sociedade limitada unipessoal surge para resolver antigas controvérsias, como é o caso do registro da EIRELI de natureza não empresária.

Pedro Franco De Lima , Francelise Camargo De Lima e Letícia Gabriela Camargo Franco de Lima são autores do artigo "ASPECTOS RELEVANTES DA INFLUÊNCIA DOS STAKEHOLDERS NA RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL", oriundo de

pesquisa em que os mesmos estudam a teoria dos stakeholders como algo extremamente benéfico para as empresas, destacando a visão maximizadora em prol de todos os atores envolvidos na atividade produtiva, abordando a responsabilidade social empresarial sob o enfoque pós-modernista.

"COMPLIANCE E DIREITOS HUMANOS NA EMPRESA: A SUPRANACIONALIDADE NO DIREITO EMPRESARIAL" é o trabalho de Pedro Durão e Deise Cássia de Macêdo Silva, apresentado pela última autora, em que avaliam o papel do compliance na implementação dos direitos humanos na empresa, dada a crescente importância e impacto da atividade empresarial na sociedade.

Vicente Loiacono Neto apresentou " CONFORMIDADE NAS EMPRESAS ESTATAIS - PROGRAMA DE INTEGRIDADE SOB A ÓTICA DA LEI Nº 13.303/2016 ", elaborado juntamente com Sergio Fernando Moro, em que o referido estudo tem por finalidade apresentar as principais ações que devem estar presentes no programa de integridade e se e de que forma estão previstas na Lei das Estatais.

Matheus Fernandino Bonaccorsi apresentou o trabalho intitulado "CORPORATE GOVERNANCE E COMPLIANCE: ORIGEM E EVOLUÇÃO DOS PROGRAMAS DE CUMPRIMENTO" designa o complexo de regras (legais, estatutárias, jurisprudenciais e deontológicas), instrumentos e questões respeitantes à administração, controle e fiscalização das sociedades, constituindo o compliance um desses instrumentos de supervisão presentes na corporate governance.

Paloma Medrado Lopes Soares explanou sobre o tema do seu artigo "FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA PERANTE OS EMPREGADOS EM MOMENTOS DE PANDEMIA - COVID19", em que a mesma quis despertar o interesse dos operadores do Direito e dos empresários sobre a importante reflexão da função social da empresa, com o fito de minimizar os impactos da pandemia aos empregados e consequentemente aos empregos.

"HOLDING: DIFERENCIAL NO PLANEJAMENTO PATRIMONIAL E SUCESSÓRIO FAMILIAR" é o trabalho de Helena Beatriz de Moura Belle e Mara Geane Rezende Silva, apresentado pela primeira autora. Referida pesquisa analisa a atuação da holding familiar, para nortear o planejamento sucessório, com vistas à proteção e à preservação do patrimônio da família.

Finalmente, o trabalho "O TRATAMENTO CONSTITUCIONAL DA ATIVIDADE EMPRESÁRIA" de autoria de Vicente Loiacono Neto, Eduardo Vieira de Souza Barbosa e

Clayton Reis, sendo apresentado pelos dois primeiros, esclarece a forma como a Constituição da República de 1988 dispensa o tratamento à empresa.

Agradecemos a todos os pesquisadores da presente obra pela sua inestimável colaboração, desejamos uma ótima e proveitosa leitura!

Coordenadores:

Profa. Dra. Renata Albuquerque Lima – UNICHRISTUS e UVA

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - UNICURITIBA

Nota técnica: Os artigos do Grupo de Trabalho Direito Empresarial I apresentados no II Encontro Virtual do CONPEDI e que não constam nestes Anais, foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals (<https://www.indexlaw.org/>), conforme previsto no item 7.1 do edital do Evento, e podem ser encontrados na Revista Brasileira de Direito Empresarial. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

COMPLIANCE E DIREITOS HUMANOS NA EMPRESA: A SUPRANACIONALIDADE NO DIREITO EMPRESARIAL

COMPLIANCE AND HUMAN RIGHTS IN BUSINESS: SUPRANATIONALITY IN BUSINESS LAW

Pedro Durão ¹
Deise Cássia de Macêdo Silva ²

Resumo

O presente artigo apresenta como objetivo avaliar o papel do compliance na implementação dos direitos humanos na empresa, dada a crescente importância e impacto da atividade empresarial na sociedade. Para tanto, propõe-se a, a partir dos dados teóricos obtidos através da pesquisa bibliográfica e doutrinária realizada, utilizando-se do método hipotético-dedutivo, analisar a supranacionalidade dos princípios e normas de direitos humanos no âmbito do Direito Empresarial; examinar as principais iniciativas nacionais e internacionais com fulcro na consecução da cidadania empresarial; e, por fim, propor a utilização do compliance na efetivação dos direitos humanos na empresa.

Palavras-chave: Empresa, Direitos humanos, Supranacionalidade, Compliance

Abstract/Resumen/Résumé

This article aims to assess the role of compliance in the implementation of human rights in the company, given the growing importance and impact of business activity in society. Therefore, it is proposed to, from the theoretical data obtained through the bibliographic and doctrinal research carried out, using the hypothetical-deductive method, analyze the supranationality of human rights principles and norms within the scope of Corporate Law; examine the main national and international initiatives with a focus on achieving corporate citizenship; and, finally, to propose the use of compliance in the fulfillment of human rights in the company.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Company, Human rights, Supranationality, Compliance

¹ Pós-Doutor em Direito (Universidad de Salamanca - España). Doutor e Mestre em Direito (UBA/UFPE). Procurador do Estado (PGE/SE – Brasil). Professor efetivo da UFS. E-mail: pedro.durao@apese.org.br

² Mestranda em Direito pela Universidade Federal de Sergipe (UFS – Brasil). Pós-graduada em Direito Penal e Processo Penal. Advogada. Servidora da Universidade Federal de Sergipe – Brasil. E-mail: deisemacedoadv@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

O fenômeno da globalização, especialmente nas últimas décadas, tem trazido importância cada vez maior para a atuação das empresas na sociedade. Mais e mais relevantes econômica e politicamente, as atividades empresariais podem impactar negativa ou positivamente nos locais onde atuam, seja no meio ambiente, seja nas comunidades onde praticam seus negócios. Nesse sentido, necessária se faz uma maior atenção à temática do respeito aos direitos humanos pelos organismos empresariais.

Pertencentes ao Direito Internacional Público, os princípios e normas de direitos humanos possuem a característica da supranacionalidade, ou seja, transpassam a esfera nacional, alcançando toda a humanidade. Por este motivo, seus preceitos vinculam não somente as entidades públicas, como também as particulares, que devem atuar em conformidade com os regramentos nacionais e internacionais de direitos humanos onde quer que exerçam suas atividades.

O mencionado dever de conformidade com a legislação e os princípios reconhecidamente assegurados, conhecido no Direito Empresarial como *compliance*, pode, pois, ser aplicado aos direitos humanos na atuação empresarial. Desta forma, o presente artigo visa analisar o instituto da supranacionalidade dos direitos humanos e a utilização do *compliance* como instrumento de sua aplicação na seara empresarial.

Utilizando do método hipotético-dedutivo, através do estudo qualitativo de material proveniente de pesquisa bibliográfica e doutrinária, far-se-á análise preliminar da relação entre direitos humanos e supranacionalidade, bem como da teoria da empresa e dos tipos de sociedades e empresários, como base para o estudo mais específico abordado em seguida. A relação entre empresa e direitos humanos e a constitucionalização do Direito Empresarial virão, em sequência, interrelacionar as temáticas.

Por fim, tratar-se-á mais especificamente do instituto do *compliance* e da cidadania empresarial, através de iniciativas nacionais e internacionais referentes ao respeito aos direitos humanos pelas empresas, culminando com a análise do tema central: a utilização do *compliance* como instrumento de implementação da supranacionalidade dos direitos humanos na empresa. Dada a vastidão da temática, recente e ainda pouco tratada na esfera acadêmico-científica, não se pretende neste artigo exaurir os estudos na área, servindo, assim, de investigação preliminar dos aspectos abordados.

2 DIREITOS HUMANOS E A SUPRANACIONALIDADE DE SEUS PRINCÍPIOS

Tema de inestimável importância no direito internacional público, os direitos humanos são, na lição de RAMOS (2019, p. 38), “um conjunto de direitos considerado indispensável para uma vida humana pautada na liberdade, igualdade e dignidade”. Originado no jusnaturalismo, com os chamados direitos do homem, apareceu primeiramente na França, na Declaração Internacional dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, e trazia uma gama de direitos não positivados, porém reconhecidos a todas as pessoas e em todos os lugares (MAZZUOLLI, 2018, p. 31).

Quando passaram a ser positivados em constituições, cunhou-se a expressão direitos fundamentais, que situava os direitos do homem em espaço e tempo definidos dentro da ordem jurídica nacional. Após a Segunda Grande Guerra, tais direitos ganharam *status* supranacional em 1948, com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, inaugurando a era dos direitos humanos propriamente ditos, como ressalta RICCITELLI (2007, p. 125):

Conforme anteriormente constatado, revestida como norma de caráter e eficácia geral para todas as nações, a declaração estabelece a universalização de todos os direitos e liberdades nela contidos a todos os homens, sem distinção de raça, cor, religião, idioma, condição econômica ou qualquer outro tipo de discriminação congênita, quer quanto à nacionalidade, quer quanto ao aspecto social.

Assim, observa-se que os direitos humanos, como ramo do Direito Internacional, são mais abrangentes que os chamados direitos fundamentais, pois trazem proteção supranacional, independentemente de se encontrarem ou não na Constituição de cada país. O professor MACHADO (2017, p. 121) utiliza-se de terminologia intermediária, abordando a temática como direitos humanos fundamentais. No presente trabalho, entretanto, será utilizada apenas a expressão direitos humanos.

A supranacionalidade surge, nesse ínterim, como consequência do processo de globalização, em decorrência da interligação cada vez maior entre as nações, em especial nas últimas décadas do século XX, com o incremento das relações políticas e comerciais internacionais. Como bem destaca DURÃO, em sua obra *Licitações Públicas* (2018, p.155),

Evidentemente, a evolução técnico-jurídica faz com que desapareça a linha divisória do direito nacional e do direito internacional. Nesse sentido, o Direito supranacional se apresenta como irreversível, de modo que uma vez assumido o compromisso, este deve ser cumprido, sob pena de sanções.

[...] uma vez estabelecida a supranacionalidade, o Estado parte não pode infringir (conduta positiva de fazer algo em contrário) ou ignorar (conduta negativa de não fazer) as cláusulas do pacto firmado, invocando a posteriori preceitos constitucionais e matizes internas.

Assim, a supranacionalidade prega o estabelecimento de princípios e regras que superam os limites territoriais dos países, cada vez mais conectados pela globalização. Ela se sobrepõe até mesmo às Constituições locais, desde que cada país tenha aceitado os termos do tratado ou convenção internacional, não podendo se abster de determinados deveres enquanto usufrui de direitos também presentes no acordo assinado. As normas e princípios supranacionais valem independentemente de em que lugar do mundo se esteja, sem que com isso se interfira na soberania de cada país.

A supranacionalidade do direito vem ao longo dos anos se desenvolvendo e consolidando, principalmente com a União Europeia (observa-se uma maior recepção da supranacionalidade nos países europeus), mas também nas Américas, com o Mercosul (Mercado Comum do Sul) e o NAFTA (Tratado Norte-americano de Livre Comércio), por exemplo, e de maneira mais universal através da ONU (Organização das Nações Unidas), que atua por meio de suas agências especiais, tais como o BIRD (Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento) e o PNUD (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento).

STELZER (1998, p. 68) destaca os três pilares da supranacionalidade, que seriam a transferência de soberania dos Estados para a organização comunitária em caráter definitivo, o poder normativo do direito comunitário em relação aos direitos pátrios e a dimensão teleológica de integração, sendo a supranacionalidade condição ontológica para o alcance dos fins integracionistas. Nesse sentido, a supranacionalidade se mostra como meio eficaz de implementação dos direitos humanos, tendo em vista que seus princípios possuem caráter universal e têm sido diuturnamente positivados em tratados, convenções e acordos internacionais em todo o mundo.

3 EVOLUÇÃO E CONSTITUCIONALIZAÇÃO DO DIRETO EMPRESARIAL

3.1 Teoria da Empresa e Empresário

Durante a Idade Média, com o desenvolvimento do mercantilismo, foi surgindo a necessidade de se regulamentar as atividades de comércio, o que deu origem ao chamado Direito Comercial, no que podemos chamar de fase subjetiva desta seara. Mais adiante, ao perceber que não só o comerciante, mas toda a atividade relativa ao comércio precisava ser

regulamentada, estudiosos franceses criaram a Teoria dos Atos de Comércio, positivada no Código de Napoleão em 1807, inaugurando a fase objetiva do Direito Comercial (ROSSIGNOLI, 2014, p.17).

No Brasil, a primeira legislação que tratou da matéria – ainda nos tempos de Império - foi o Código Comercial de 1850, baseado na teoria francesa, e que vigorou em sua totalidade até a promulgação do Código Civil de 2002 (hoje apenas a parte que trata do direito marítimo permanece em vigor). De acordo com o sistema francês, apenas recebia a proteção da legislação comercial aquele que praticava profissional e habitualmente atos próprios de comércio: os atos puramente civis estavam excluídos.

Adotando o sistema italiano proposto pelo jurista Alberto Asquini em sua Teoria da Empresa, o Código Civil de 2002 inaugurou no Brasil o que hoje chamamos Direito Empresarial. Passou a ser considerada empresarial toda atividade econômica que fosse organizada para a produção ou circulação de bens ou serviços¹, sendo reconhecidos como empresários todos aqueles que exercem profissionalmente esta atividade. Ficam excluídas deste âmbito, pois, as profissões de natureza artística, literária, científica ou intelectual, a menos que se esteja a tratar de elemento de empresa, explorado por terceiro, como é exemplo o plano de saúde.

Deste modo, as atividades que possuem as características da economicidade (criando ou fazendo circular bens ou serviços de valor patrimonial), da organização (do capital, do trabalho, dos insumos e da tecnologia) e da profissionalidade (exercício não ocasional e com assunção de riscos) serão consideradas empresariais. Alberto Asquini também desenvolve o chamado conceito poliédrico da empresa, visualizando-a através dos seguintes aspectos ou perfis: subjetivo (estuda a pessoa natural ou jurídica que exerce a atividade), objetivo (a chamada Teoria do Estabelecimento Empresarial, que trata dos bens corpóreos e incorpóreos do negócio), funcional (refere-se aos próprios atos praticados pelo empresário ou sociedade empresária) e corporativo ou institucional (estudo dos empregados e demais colaboradores da empresa). No Brasil, este último aspecto encontra-se regrado pela legislação trabalhista, sendo apenas os demais tratados no Código Civil, em sua parte relativa ao Direito Empresarial (NEGRÃO, 2014, p. 23).

¹ Veja-se o Código Civil de 2002: Art. 966. *Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços. Parágrafo único. Não se considera empresário quem exerce profissão intelectual, de natureza científica, literária ou artística, ainda com o concurso de auxiliares ou colaboradores, salvo se o exercício da profissão constituir elemento de empresa.* (BRASIL, Código Civil. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002)

O termo empresário, apesar de advir de comerciante, é muito mais amplo que este último. O conceito de empresa, portanto, abrange toda atividade que produza ou circule bens ou serviços, incluindo a atividade bancária e de transporte, a menos que seja exercida pessoalmente por profissional intelectual. Os empresários podem ser individuais – pessoas naturais – ou societários – aqueles que exercem atividades com a colaboração de sócios. Desde 2011, com a Lei n. 12.441², temos também a distinção entre empresário individual propriamente dito, pessoa natural com responsabilidade ilimitada, que alcança os bens pessoais, e a empresa individual de responsabilidade limitada, na qual a responsabilidade se restringe ao valor de seu capital social, caso em que já existe também personalidade jurídica, tal qual na sociedade empresária.

Todavia, existem sociedades que não possuem personalidade jurídica, não sendo esta uma característica fundamental à existência da sociedade: é o caso da sociedade em conta de participação e da sociedade em comum. Para ser considerada como sociedade, é preciso apenas que haja um contrato público ou particular, registrado ou não, integrado por pessoas naturais e/ou jurídicas que contribuem com bens e/ou serviços e partilham os resultados, podendo ser ou não considerada uma sociedade empresária, a depender de seu objeto social. Existem, assim, sociedades simples, que exercem atividade econômica não empresarial, a exemplo das sociedades cooperativas, e podem ser constituídas de diversas maneiras, excetuando-se as sociedades por ações, que sempre serão empresariais.

Observam-se, portanto, diversos critérios para se classificar as sociedades. Conforme a espécie legislativa, elas podem ser chamadas sociedades em comum, em conta de participação, simples, em nome coletivo, em comandita (simples ou por ações), limitada, anônima ou cooperativa. Podem ser ou não personificadas, a depender da existência de inscrição no Registro Público. Poderão ser simples ou empresárias, neste último caso, por força de lei ou por equiparação. Podem ser também consideradas sociedades de pessoas, de capitais ou mistas, a depender do grau de sua *affectio societatis*³ ou de dependência subjetiva de seus sócios. As sociedades também podem ser não identificadas, identificadas pelos nomes pessoais dos sócios, por denominações, firmas ou por denominação social.

² BRASIL. Lei nº 12.441, de 11 de julho de 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12441.htm. Acesso em: 21 de jun. de 2020.

³ Observe-se o conceito de GONÇALVES e GONÇALVES (2012, p. 136): “A *affectio societatis* é a vontade de associar-se e de constituir uma pessoa jurídica. É o ânimo que une pessoas que buscam a finalidade obtida pela sociedade e os lucros por ela gerados. É a vontade de associar-se e assim manter-se para desenvolver a empresa, participar ativamente de sua atividade produtiva organizada economicamente, bem como desfrutar dos direitos dessa relação decorrentes”.

Algumas sociedades necessitam de autorização federal para funcionar, como é o caso das financeiras, hipotecárias, previdenciárias e de seguros. Quanto à nacionalidade, se a sociedade for organizada com base na legislação brasileira e tiver sua sede no Brasil, ela será considerada nacional; caso contrário, tratar-se-á de sociedade estrangeira. Podem ser ainda divididas em coligadas (outra sociedade detém todo ou parte de seu capital) e não coligadas, a depender de suas relações de capital; contratuais (contrato social) ou institucionais (constituídas por estatuto); e ainda limitadas, ilimitadas ou mistas, no que diz respeito ao grau de responsabilidade de seus sócios.

A cada dia se observam novas formas de se empreender e a crescente importância (e impacto) da atividade empresarial na sociedade. Portanto, necessário se faz que, independente do tipo de empresa ou forma societária, os princípios e normas nacionais e também aqueles provenientes de acordos ou tratados internacionais – estejam eles ou não no campo dos direitos humanos – sejam observados no âmbito dos negócios.

3.2 Evolução da empresa e direitos humanos

Durante a era medieval, começaram a surgir as primeiras sociedades de cunho mercantil, as quais ao longo do tempo e ao sabor das conjunturas políticas, jurídicas e econômicas foram adquirindo novas características e denominações. Iniciando pelas sociedades em nome coletivo, com responsabilidade total entre os sócios, passou-se depois a se utilizar da sociedade em comandita, para limitação de responsabilidades e ocultação de alguns sócios, sendo posteriormente dividida em comandita simples e sociedade em conta de participação, mas sempre em âmbito limitado: mais local, com quantidade reduzida de sócios e de capital.

Com o avanço do comércio entre países e do processo de colonização, surgiram as sociedades por ações e as anônimas, de poder muito mais abrangente que suas predecessoras. Posteriormente, foram sendo criados novos tipos de sociedades mercantis, como as sociedades de responsabilidade limitada e as unipessoais. No Brasil, conforme mencionado, até o final do século XIX, não havia legislação própria para esta temática – apenas em 1850 foi aprovado nosso Código Comercial, que foi em grande parte revogado pelo Código Civil de 2002, o qual atualmente regula praticamente todo o Direito Empresarial pátrio.

Ao longo dos últimos séculos, as empresas foram obtendo cada vez mais importância e relevância social, o que foi gerando discussões acerca do grau de intervenção que o Estado

deve ter nesta seara e do papel da empresa na sociedade. Assim, em contraposição ao absolutismo que vigorou até por volta do século XVII, surgiram as teorias do liberalismo econômico, que pressupunha uma completa não intervenção do Estado na atividade empresarial. Esse absenteísmo estatal criou grande desigualdade social e abuso de direitos, que culminaram na Revolução Russa de 1917, marco do início do Estado Social.

Considerado fruto da segunda geração de direitos fundamentais, para o Estado Social é preciso que haja, sim, uma intervenção estatal na atividade privada, para que esta pratique suas atividades em consonância com a ordem constitucional estabelecida e respeitando os direitos sociais, culturais e econômicos. Ao Estado Social se seguiu o Estado Fraternal no pós Segunda Guerra Mundial, trazendo os chamados direitos transindividuais, de terceira geração, dentre eles a paz, o meio ambiente equilibrado e o desenvolvimento.

O desenvolvimento, assim como os demais direitos de solidariedade, pertence não apenas às nações e às pessoas físicas, mas também às sociedades empresariais – é um direito dos povos como um todo. Embora ainda não exista legislação que obrigue as sociedades empresariais a agirem conforme os direitos fraternais, o que órgãos internacionais como a Organização das Nações Unidas têm proposto é que este desenvolvimento aconteça sem que se deixe de levar em conta os outros direitos fundamentais existentes, em especial a dignidade humana. Os Objetivos do Milênio (ODM)⁴ e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, por exemplo, buscam alcançar o êxito das instituições ao mesmo tempo em que se reduzem as desigualdades sociais e se respeita o meio ambiente⁵.

Surge hodiernamente uma nova maneira de se encarar a atividade empresarial, em que a obtenção de lucro não é o único objetivo do empreendedor. As empresas que desenvolvem uma cultura de respeito aos direitos humanos e ao meio ambiente tendem a conseguir maior respeitabilidade social, gerando, como consequência, uma maior probabilidade de sucesso.

3.3 Constitucionalização do Direito Empresarial

⁴ NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL - ONU BR. **A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Disponível em: <http://www.agenda2030.org.br/sobre/>. Acesso em: 21 de jun. de 2020.

⁵ Destacam-se aqui alguns dos 17 Objetivos de Desenvolvimento sustentável da ONU, a saber: “*Objetivo 8: promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos. Objetivo 9: construir infraestruturas resilientes, promover a industrialização inclusiva e sustentável e fomentar a inovação. [...] Objetivo 12: Assegurar padrões de produção e de consumo sustentáveis.*” (NAÇÕES UNIDAS)

O Neoconstitucionalismo⁶ trouxe-nos a constitucionalização dos direitos, tanto no sentido de trazer ao texto constitucional matérias normalmente afetas à legislação infraconstitucional, como também no sentido de irradiar os princípios constitucionais para todo o ordenamento jurídico. Isto causou verdadeira mudança no modo como vemos o direito como um todo, inclusive no que diz respeito à tradicional separação entre direito público e direito privado.

Embora ainda utilizada didaticamente para facilitação do estudo, a compartimentalização entre direito público e privado já não encontra mais tanto respaldo na era da constitucionalização, posto que direitos normalmente tidos como eminentemente privados – caso do direito civil e do direito empresarial – hoje são vistos majoritariamente sob um viés constitucional, interpretados com base em princípios constitucionais.

Desse modo, no que concerne à constitucionalização do direito empresarial, é necessário observar e verdadeiramente concretizar princípios há muito previstos, como o da função social da propriedade⁷, mais especificamente da empresa, que deve atuar no mercado não apenas com vistas à obtenção de lucros, mas visando também a cumprir seu papel na prestação de serviços e produção de bens úteis à sociedade, na melhoria das condições de vida de seus clientes, sócios e empregados e no respeito e conservação do meio ambiente e da dignidade da pessoa humana, sobrepondo o valor humano ao patrimonial.

Nos últimos anos, tem se observado uma forte tendência de retorno ao liberalismo em detrimento do estado social em diversos países, como Estados Unidos e Brasil, com defesa da total liberdade à atuação do mercado e diminuição de direitos sociais, a duras penas conquistados ao longo dos anos em todo o mundo. Na contramão, RICCITELLI (2007, p. 129) aponta algumas ações em sentido contrário, como a chamada discriminação positiva da União Europeia com relação aos países que lhe exportam bens e serviços: há a diminuição de taxas alfandegárias na importação de artigos provenientes de países que respeitam as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

⁶ Ressalta BARROSO (2016, p.17): “O marco histórico do novo direito constitucional, na Europa continental, foi o constitucionalismo do pós-guerra, especialmente na Alemanha e na Itália. No Brasil, foi a Constituição de 1988 e o processo de redemocratização que ela ajudou a protagonizar”.

⁷ Reza o inc. XXIII do art. 5º da Constituição Federal de 1988: “a propriedade atenderá a sua função social”. No mesmo sentido, o art. 170 do referido diploma: “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...] III – função social da propriedade” (BRASIL, 1988). Infere-se que a empresa, sendo propriedade particular, deve observar o princípio da função social.

De fato, é importante que haja a livre iniciativa, concorrência e atuação empresarial, desde que não se perca de vista a cidadania, com foco nos direitos fundamentais, tais como a dignidade humana e a função social da empresa. Toda atividade empresarial tem relevância social e deve buscar contribuir para a construção de uma sociedade melhor. Além disso, em situações mais extremas, de calamidade pública, como a pandemia que atualmente vivenciamos de COVID-19, se faz imprescindível a intervenção estatal. É preciso prioritariamente proteger a vida e a saúde das pessoas, com medidas como fechamento de atividades e comércio de bens não essenciais, com limitação até do direito de ir e vir através do isolamento social. Necessário ainda maciço investimento na saúde pública, com construção de hospitais, contratação de mão-de-obra extra, compra de materiais de proteção individual (EPI's), higiene e medicamentos.

Aliado a isto, o Estado deve também atuar em duas frentes: por um lado, injetar dinheiro na economia, socorrendo bancos e empresas, que enfrentam grande recessão devido à paralisação de atividades e às incertezas acerca do futuro; por outro, conceder renda mínima aos trabalhadores informais, desempregados e aqueles que subsistem de comissão, além de garantir o pagamento dos empregados formais de micro e pequenas empresas (que atualmente enfrentam maiores dificuldades) e dos benefícios de aposentados, pessoas com deficiência e demais pessoas cuja única fonte de renda é proveniente do Estado. Tais providências visam salvar a economia de modo geral e as empresas de modo especial, mas sem olvidar do mais importante: o ser humano e sua existência digna.

4 IMPLEMENTAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS NA EMPRESA ATRAVÉS DO COMPLIANCE

4.1 Direitos humanos e cidadania empresarial

Atualmente, tem se observado acentuado declínio da liberdade democrática no mundo, conquistada a duras penas especialmente após as duas Grandes Guerras e a Declaração Universal de 1948. Hoje, apenas cerca de 40% dos países são efetivamente livres, detentores de verdadeira democracia – regime de governo mais compatível com os direitos humanos (PIOVESAN; GONZAGA, 2019, p. 14). E a desigualdade sócio-econômica se acirra cada dia mais: uma ínfima percentagem da população mundial detém mais riqueza que mais da metade das pessoas do globo.

Desde a década de 1990, em que houve o apogeu da globalização, até a onda mais atual da chamada globalização corporativa (RUGGIE, 2017, p. 17, *apud* PIOVESAN; GONZAGA, 2019, p. 11), as empresas multinacionais tem crescido de maneira singular, alcançando cada vez mais espaço e poder, muitas vezes ultrapassando os valores dos PIB's (Produto Interno Bruto) de diversos países, inclusive os mais desenvolvidos e os mais populosos. Esta globalização causa impactos não só políticos e econômicos, mas também sociais e culturais, sendo necessária uma maior atenção aos Direitos Humanos nas relações empresariais.

O crescimento da atividade empresarial tanto pode ser positivo, ao trazer e produzir riquezas nos mais diversos países, como também pode impactar negativamente no meio ambiente, nas relações trabalhistas e na exploração de pessoas de regiões mais vulneráveis. O Direito Internacional dos Direitos Humanos, dada esta conjuntura, torna-se de suma importância na tarefa de regular a atividade das empresas através do *compliance*, ou seja, a atuação empresarial em conformidade com os princípios e normas fundamentais, assunto que será tratado mais detalhadamente no próximo tópico.

Dado o surgimento de relações mais complexas que a tradicional estado-indivíduo, em que se observam problemas entre instituições particulares e comunidades ou grupos mais vulneráveis, os Direitos Humanos, através principalmente das ações da ONU (Organização das Nações Unidas), voltam seu olhar para a atuação dos agentes econômicos. Nesse sentido, vale destacar as Diretrizes da OCDE (Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico), a criação do UNCTC (Centro sobre Empresas Transnacionais da ONU), e a adoção pela OIT da Declaração Tripartida de Princípios Relativos a Empreendimentos Nacionais e Política Social, todos com fulcro de encorajar o respeito aos direitos humanos pelas empresas, ainda na década de 1970.

Nos anos 80 e 90, com o grande crescimento das empresas transnacionais, aumentaram também as denúncias da sociedade civil com relação aos impactos ambientais, desrespeito aos trabalhadores e violação dos direitos humanos pelas empresas, culminando nos anos 2000 com uma maior cobrança pela responsabilidade social empresarial ou RSE (PIOVESAN; GONZAGA, 2019, p. 16). Algumas empresas passaram então a aderir voluntariamente a iniciativas que buscavam ressignificar a atividade empresarial com vistas a alcançar um bem-estar mais amplo na sociedade, tais como o Pacto Global das Nações Unidas e a ISO 26000.

Como se tratavam de ações voluntárias, não havia real vinculação ou punição por desrespeito, mas tiveram grande importância na criação de uma cultura de cidadania empresarial – aqueles que não seguiam tais diretrizes passaram a ser mal vistos pela sociedade, o que acabou por tornar obrigação o que antes era tido por diferencial.

No Brasil, o PNDH-3 (Terceiro Programa Nacional de Direitos Humanos), instituído por decreto em 2009⁸ e atualizado em 2010⁹, trouxe ao ordenamento brasileiro uma série de ações programáticas, prevendo os responsáveis pelas ações e os possíveis parceiros nesse intento, numa verdadeira política de Estado, e não só de governo (ADORNO, 2010, p. 10, *apud* SCABIN; ACCA, 2017, p.12), na temática dos direitos humanos. O PNDH-3 propôs também um Código de Conduta, nos moldes do publicado pelo UNCTC em 1974, que nunca chegou a ser aprovado pelo Conselho de Segurança da entidade.

As discussões evoluíram até que, publicados em 2011 pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU, surgiram os 31 Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (PO's), que constituíram a primeira normativa internacional nesta seara, em busca de uma globalização socialmente sustentável. Os países aderentes a essas iniciativas passaram a ter, então, o dever de implementar tais políticas e cobrar seu cumprimento pelas empresas neles sediadas ou operantes.

Esses princípios orientadores se apóiam em 3 pilares, propostos pelo Representante Especial sobre impactos dos negócios nos direitos humanos da ONU, John Ruggie: proteger, respeitar e remediar (CONNECTAS, 2011, p. 2). Esses 3 pilares, adotados originalmente em 2008 pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU, já visavam à época compensar as lacunas de governança criadas pela globalização. Mais que ações espontâneas, voluntárias, os PO's trouxeram consigo o dever de implementação pelos Estados aderentes e, por consequência, as empresas neles sediadas ou atuantes.

Os Princípios Orientadores não criam direitos humanos novos – os quais já estão postos e são internacionalmente reconhecidos – mas sim novas obrigações para Estados e empresas. Estabelecendo que os direitos humanos são o limite mínimo a ser observado pelos negócios, os PO's se diferenciam da RSE por se tratarem de norma social não opcional e não

⁸ BRASIL. **Decreto nº 7.037, de 21 de dezembro de 2009.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7037.htm. Acesso em: 21 de jun. de 2020.

⁹ BRASIL. **Decreto nº 7.177, de 12 de maio de 2010.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/Decreto/D7177.htm#art1. Acesso em: 21 de jun. de 2020.

filantrópica, trazendo uma profunda mudança de paradigma. A RSE, nesse sentido, teve sua importância ao reforçar os impactos positivos da atuação das empresas que a ela aderiram.

O mesmo se pode dizer acerca dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, propostos pela ONU em 2015, e que reconheceram o setor privado como um ator social relevante no que diz respeito aos direitos humanos. Os ODS tiveram grande importância ao oferecer parâmetros de organização de políticas públicas, embora as obrigações contidas nos PO's não dependam deles – há apenas reforço mútuo. A crítica que se faz aos PO's é que os mesmos não foram aprovados com força de Tratado Internacional, o que significa que o debate deve continuar¹⁰.

Adotados por 193 países, dentre eles o Brasil, os Princípios Orientadores criam uma plataforma comum de ação e responsabilidade para Estados e empresas, e fornecem clareza aos Estados sobre seus deveres, garantindo acesso a remédios efetivos e orientações práticas para as empresas. Os PO's reafirmam também os direitos elencados na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), no Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (1966) e no Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), todos ratificados pelo Brasil.

Trazido como primeiro pilar dos Princípios Orientadores, o dever de Proteger é uma norma de conduta para o Estado, que inclui medidas legislativas, administrativas e judiciais com vistas à proteção dos direitos humanos. O Estado deve elaborar leis e políticas públicas coerentes com os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, os quais devem permear também os negócios realizados através de empresas estatais e de economia mista, ou ainda de empresas privadas com as quais o Estado mantenha negócios ou que prestem serviço público por meio de concessão ou delegação, como as empresas de saneamento e telefonia. Ao Estado cabe ainda o dever de garantir o respeito aos direitos humanos em zonas de conflito e de agir em consonância com esses direitos no contexto dos negócios.

Embora o fato de não haver uma fórmula única de implementação seja um desafio para os PO's, isto também é um aspecto positivo, no sentido de que é possível aplicá-lo nos mais diversos Estados, atendendo às peculiaridades de cada um deles. Cada Estado deve, dentro de tais peculiaridades, estabelecer a conduta esperada das empresas e aproveitar a estrutura de governança para assegurar o respeito aos direitos humanos, aproveitando também

¹⁰ O Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018, por exemplo, institui as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, mas declara, já em seu primeiro artigo, no §2º: “*As Diretrizes serão implementadas voluntariamente pelas empresas*”. (BRASIL, 2018)

a Diretoria de tais empresas como veículo para o respeito a esses direitos, inclusive através da contratação de especialistas na área para atuar em suas operações.

O pilar Proteger inclui ainda a adoção de metas claras que possam sofrer auditorias (conhecidas como *due diligence*), a promoção da capacitação em direitos humanos dos Diretores de empresas e a garantia de que os atuantes do setor privado não obstruam a justiça, cooperem com os mecanismos de denúncia e remediem as violações que cometerem. Proteger seria, pois, a responsabilidade estatal por orientar, regulamentar, fiscalizar e punir empresas que desrespeitem os direitos humanos; inclui também atuação comercial estatal e processamento de licitações em conformidade com tais princípios.

Já o segundo pilar traz o dever de Respeitar, direcionado às empresas, com a obrigação de não violarem os direitos humanos, independentemente da capacidade que o Estado tenha em Proteger. As empresas devem enfrentar todos os impactos causados à seara dos direitos humanos em cuja causa tenham algum envolvimento – a magnitude e complexidade dos meios utilizados para este fim irá variar conforme o tamanho, setor, contexto e estrutura da empresa em questão. O pilar respeitar, por consequência, seria a responsabilidade das empresas de atuar com respeito aos direitos humanos e evitar consequências negativas decorrentes de suas atividades, valendo para todas as atividades empresariais, independentemente de localização, porte ou contexto em que atuam, mas levando em conta suas peculiaridades; vale ressaltar que o respeito aos direitos humanos pelas empresas deve ser visto como obrigação e não como filantropia.

Por último, o terceiro pilar dos PO's traz o dever de Remediar os danos causados pela atividade empresarial no âmbito dos Direitos Humanos, garantindo às vítimas dessas violações os meios para acesso a mecanismos de reparação eficazes. Este pilar decorre diretamente do dever de Proteger do Estado, mas também se aplica às empresas, que devem propiciar meios eficientes de denúncia de atos e fatos atentatórios aos direitos humanos, bem como controlar os impactos causados pelo empreendimento e reparar os danos a que der causa. Os PO's relativos ao dever de Remediar são operacionalizados através das vias estatais judiciais e extrajudiciais e das vias não-estatais de denúncia. O pilar remediar, portanto, trata do estabelecimento de mecanismos de reparação às vítimas das violações dos direitos humanos pelo Estado (através de atividades legislativas, judiciais e administrativas) e também pelas empresas, disponibilizando meios para denúncia de violações e reparando danos que tenha causado ou para os quais tenha concorrido.

As empresas, no que concerne aos direitos humanos, têm responsabilidade sobre os trabalhadores, a cadeia produtiva e o entorno de onde atua, seja nacional ou internacionalmente. Nesse sentido, é vedado o trabalho forçado, infantil e escravo; a discriminação e a desigualdade entre os trabalhadores; o desrespeito às normas de segurança e saúde do trabalho e ao avançado em negociações coletivas. A empresa deve ainda buscar nas relações comerciais de sua cadeia produtiva o respeito aos direitos humanos, evitando parcerias com outras empresas que sejam violadoras dos mesmos. Finalmente, devem procurar reduzir os impactos negativos de suas atividades nas comunidades em que se firmam, evitando o aumento de violência, trânsito e poluição em seu entorno, por exemplo.

Vale destacar também a atuação dos bancos e demais instituições financeiras públicas e privadas, que detêm um papel importante no pilar do respeito aos direitos humanos. Tais instituições devem procurar condicionar a concessão de empréstimos ao comprometimento com os direitos humanos, aplicar sanções comerciais às empresas que não agirem em conformidade e investir em iniciativas sociais e de desenvolvimento sustentável.

As empresas de um modo geral, por sua vez, devem promover os direitos humanos e prevenir violações aos mesmos. A prevenção inclui medidas e estudos prévios de riscos socioambientais da atividade empresarial (PIOVESAN; GONZAGA, 2019, p. 24). Além disso, as empresas devem se comprometer a prestar contas (ação conhecida no meio empresarial como *accountability*) dos impactos de toda a cadeia produtiva, ainda que não tenha concorrido para gerá-los, colocando à disposição da comunidade meios para se fazer denúncias, críticas e sugestões. Já a promoção dos direitos humanos começa pela valorização da igualdade e ações afirmativas, dando azo a uma cultura de paz, tolerância e respeito à diversidade, e vai até o dever de publicidade e transparência de suas ações.

A empresa que atua em *compliance* não só reduz litígios e sanções judiciais, governamentais e financeiras, como também melhora sua imagem no mercado, atrai melhores e mais comprometidos colaboradores e lucra mais, pois ganha a preferência de parceiros e consumidores. A cada dia, a empresa cidadã, que respeita o meio ambiente e os direitos humanos, tem maior possibilidade de crescimento, respeito e longevidade no mercado.

4.2 *Compliance* como instrumento de efetivação dos Direitos Humanos na empresa

Nos últimos anos, tem se observado a importância cada vez maior da imagem das empresas como obedientes às normas e diretivas governamentais. Observa-se hodiernamente

uma forte cobrança por parte da mídia e do próprio consumidor de que as companhias atuem em *compliance*¹¹, ou seja, em conformidade com a lei. Assim, por exemplo, as empresas tem buscado um melhor cumprimento das leis trabalhistas, até mesmo como forma de evitar litígios e gastos desnecessários, mantendo sua boa imagem no mercado.

Existem diversas formas de aplicação do *compliance* nas empresas, que garantem uma boa relação com o poder público e evitam violações ao meio ambiente, às relações trabalhistas e sociais e reduzem as práticas de corrupção. Assim, uma empresa que faz avaliação de riscos, oferta canais eficientes de denúncia, realiza auditorias e cumpre com seu código de ética e conduta, acaba por reduzir os impactos de sua atividade e as demandas e sanções judiciais e administrativas governamentais. Um bom exemplo de atitude empresarial nesse sentido é o *compliance* trabalhista.

As empresas que atuam em *compliance* trabalhista buscam observar as leis e regulamentos nacionais e também internacionais do momento da seleção e admissão de seus colaboradores até a fase pós-rescisão contratual, passando pelo ambiente e pelas relações interpessoais de trabalho. Desse modo, busca-se evitar acidentes de trabalho, assédio moral, escolhas de admissão e promoção preconceituosas, ao tempo em que se promove uma melhor relação entre seus funcionários e se respeita os direitos trabalhistas. A implementação do *compliance* trabalhista começa de cima (ROCHA, 2019, p. 56), pela Diretoria da empresa, com seus códigos de conduta e ética, e passa necessariamente pela área de Recursos Humanos, peça-chave que serve de elo entre trabalhador e chefe, comunicando as necessidades de ambas as partes, bem como implementando as diretivas e atuando nas contratações e rescisões.

A técnica de conhecer seu empregado, nesse sentido, é muito utilizada pelo setor de RH, antes mesmo da contratação, para se saber se o candidato corresponde aos anseios e políticas da empresa, no intuito de evitar até mesmo problemas judiciais. Outra atitude importante na implementação do *compliance* trabalhista é a constante capacitação dos colaboradores, ofertando cursos não só na parte técnica, do serviço dos mesmos, como também para conhecimento da legislação vigente, o que contribui com uma atuação lícita do empregado e sua conscientização da realidade da empresa, viabilizando inclusive possíveis denúncias de irregularidade.

¹¹ DURÃO e VASCONCELOS (2019, p. 4) fazem a seguinte conceituação: “Logo, o termo *compliance* expressa uma ideia de estar de acordo com as regras, com o atendimento preventivo do regramento por parte das empresas objetivando que se evite uma futura punição pela prática de atos em desconformidade com o ordenamento jurídico”.

Outro aspecto relevante acerca do *compliance* e das relações governamentais diz respeito à Lei 12.846/2013¹², também conhecida como Lei Anticorrupção, regulamentada em 2015¹³. Esta lei, no intuito de evitar e combater as fraudes, trouxe a responsabilidade objetiva da pessoa jurídica por atos de corrupção (lesivos à Administração Pública) e sistematizou os controles internos e a gestão de riscos nas empresas. Além disso, com a publicização e sanção de atos fraudulentos, trouxe incentivo extra ao respeito à legislação pelas empresas: aquelas que agem em *compliance* acabam por reduzir gastos e melhorar sua imagem perante o público, e podem fazer negócios com o Estado.

O dever de *compliance* abarca não só o agir em conformidade com os regramentos e códigos de conduta da própria empresa, mas também em adequação à legislação local e à internacional. Nesse sentido, o Decreto 8.420/2015, já mencionado, que regulamentou a Lei Anticorrupção, destacou a importância de um programa de integridade¹⁴ (espécie do gênero *compliance*) nas empresas, com a realização de auditorias e a viabilização de meios para denúncia de ilícitos praticados por seus prepostos contra a Administração Pública. Cada empresa deve, assim, implementar seu programa de integridade de acordo com suas peculiaridades, principalmente tendo em vista que a atuação em *compliance* tem seus custos.

Todavia, esta atitude tem se mostrado, em verdade, mais um investimento do que uma despesa, mormente no que diz respeito às empresas de maior porte, que acabam por evitar maiores encargos ao buscar viabilizar mecanismos para atuação em conformidade com a lei. Isto porque, atuando em *compliance*, ações judiciais são evitadas e a reputação da empresa é mantida, o que pode representar maiores lucros para a atividade e maior longevidade para a empresa. O Estado espera da empresa uma atuação em *compliance*, e a empresa, dado o risco da responsabilização objetiva (independente de culpa) por atos ilícitos praticados por seus colaboradores, também acaba por ter interesse em agir em conformidade com a lei, num círculo virtuoso que beneficia toda a coletividade.

¹² Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm. Acesso em: 21 de jun. de 2020.

¹³ BRASIL. Decreto nº 8.420, de 08 de março de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Decreto/D8420.htm. Acesso em: 21 de jun. de 2020.

¹⁴ Vide: “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)

Destarte, a supranacionalidade dos direitos humanos acaba por vincular o poder público e as entidades privadas ao cumprimento das normas de defesa da dignidade do ser humano. A atuação empresarial em *compliance*, assim, resulta na implementação e respeito aos direitos humanos na esfera particular das corporações, pois há maior comprometimento com as práticas preconizadas pela ordem jurídica nacional e internacional no que concerne aos direitos humanos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo da presente pesquisa, foram explanados os aspectos gerais pertinentes à atuação das empresas em conformidade com os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, com vistas à confirmação da hipótese de que o *compliance* empresarial pode ser utilizado como instrumento supranacional de implementação dos princípios e normas de direitos humanos, tão essenciais no mundo hodierno. Não obstante tal demonstração geral, este estudo chegou aos resultados intermediários que se seguem.

Como ramo do Direito Internacional Público, os princípios e normas de direitos humanos possuem validade supranacional cogente, ou seja, ultrapassam as fronteiras das nações, obrigando toda a humanidade. A despeito de seu relativamente recente aparecimento, a supranacionalidade mostra a cada dia maior relevância neste mundo globalizado – principalmente na União Europeia, embora subsista também nos mais variados recantos do mundo, inclusive aqui nas Américas.

No âmbito do Direito Empresarial, constatou-se o incremento de sua importância e impacto na sociedade, especialmente nas últimas décadas: os mais diversos tipos de empresa e formas societárias adquirem maior relevância social a cada dia que passa, o que gera preocupação quanto ao respeito aos direitos humanos nesta seara. Outra inquietação nesse sentido é a tendência atual de retorno ao liberalismo puro e o aumento da fragilidade de muitas das democracias existentes, o que pode comprometer o respeito aos direitos humanos, a duras penas conquistados no decorrer do tempo, ainda mais no atual cenário de pandemia, que requer um Estado mais atuante não só no socorro à economia, mas principalmente na preservação da dignidade humana.

A atuação empresarial, nesta conjuntura, deve voltar suas atenções não apenas à obtenção de lucro, mas também ao respeito ao meio ambiente e aos direitos humanos. Com vistas a uma maior cobrança a esse respeito, surgiram iniciativas como a Responsabilidade

Social Empresarial (RSE), o Pacto Global das Nações Unidas e a ISO 26000, de caráter voluntário, e posteriormente os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (PO's) da ONU, visando à proteção e ao respeito aos direitos humanos respectivamente pelos Estados e empresas, e também a remediar os danos causados por ambos neste terreno.

Ao cabo, chegou-se à conclusão de que a atuação empresarial em *compliance*, agindo em conformidade não só com os códigos de ética e conduta de cada corporação, mas também em respeito à legislação local e internacional, poderá servir como meio de efetivação dos direitos humanos, de eficácia supranacional, no âmbito da empresa. A empresa cidadã, assim, não só preza pela dignidade do ser humano, como cria toda uma cultura de respeito aos princípios e normas estabelecidos, que melhoram sua imagem no mercado, evitam despesas com litígios e ainda contribuem com uma maior longevidade e o sucesso do empreendimento.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROSO, Luís Roberto. Neoconstitucionalismo e constitucionalização do direito (o triunfo tardio do direito constitucional no Brasil). **Themis: revista da ESMEC**, v. 4, n. 2, p. 13-100, 2016.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 19 de jun. de 2020.

_____. **Código Civil. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 20 de jun. de 2020.

_____. **Decreto nº 7.037, de 21 de dezembro de 2009**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7037.htm. Acesso em: 21 de jun. de 2020.

_____. **Decreto nº 7.177, de 12 de maio de 2010**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/Decreto/D7177.htm#art1. Acesso em: 21 de jun. de 2020.

_____. **Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm. Acesso em: 21 de jun. de 2020.

_____. **Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/Decreto/D9571.htm. Acesso em: 22 de jun. de 2020.

_____. **Lei nº 12.441, de 11 de julho de 2011.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/Lei/L12441.htm. Acesso em: 20 de jun. de 2020.

_____. **Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/Lei/12846.htm. Acesso em: 21 de jun. de 2020.

CONECTAS. **Empresas e direitos humanos - parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar: relatório final de John Ruggie.** Disponível em: <https://www.conectas.org/publicacoes/download/empresas-e-direitos-humanos-parametros-da-onu>. Acesso em: 21 de jun. de 2020.

DURÃO, Pedro. **Empresa & human rights.** Aracaju: DireitoMais, 2020.

_____. **Licitações Públicas.** Aracaju: DireitoMais, 2018.

DURÃO, Pedro; VASCONCELOS, Luã Silva Santos. **A Constitucionalização do Direito Empresarial Brasileiro.** 2020a. No prelo.

_____. *Compliance* empresarial e preceitos da OIT: perspectivas de Direitos Humanos na Empresa. In: **Congresso Internacional Dimensões dos Direitos Humanos**, 5., 2019, Porto.

_____. **Empresa, Direitos Humanos e Desenvolvimento: uma aproximação possível no Estado Fraternal de Direito.** 2020b. No prelo.

GONÇALVES, Maria Gabriela Venturoti Perrotta Rios; GONÇALVES, Victor Eduardo Rios. **Direito Comercial: direito de empresa e sociedades empresárias.** 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MACHADO, Carlos Augusto Alcântara. **A fraternidade como categoria jurídica: fundamentos e alcance (expressão do constitucionalismo fraternal).** Curitiba: Apris, 2017.

MAZZUOLLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direitos Humanos.** 5. ed., rev. atual. ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL - ONU BR. **A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.** Disponível em: <http://www.agenda2030.org.br/sobre/>. Acesso em: 21 de jun. de 2020.

_____. **Conheça os novos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU.** Disponível em: <https://nacoesunidas.org/conheca-os-novos-17-objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel-da-onu/amp/>. Acesso em: 21 de jun. de 2020.

NEGRÃO, Ricardo. **Direito Empresarial: estudo unificado.** São Paulo: Saraiva, 2014.

PIOVESAN, Flávia; GONZAGA, Victoriana. Empresas e direitos humanos: desafios e perspectivas à luz do direito internacional dos direitos humanos. **Revista do Tribunal Regional Federal da 1ª Região**, v. 31, n. 1, p. 11-28, 2019.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 6. ed., São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

RICCITELLI, Antonio. **Direito constitucional: teoria do Estado e da Constituição**. 4. ed., rev. Barueri: Manole, 2007.

ROCHA, Lilian Rose Lemos et al. **Caderno de pós-graduação em direito: compliance e relações governamentais**. Brasília: UniCEUB: ICPD, 2019.

ROSSIGNOLI, Estefânia; GARCIA, Leonardo de Medeiros (Coord.). **Direito Empresarial**. 3. ed. Salvador: JusPODIVM, 2014.

SCABIN, Flávia; ACCA, Thiago dos Santos. **Implementando os princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos da ONU: o dever do Estado de proteger e a obrigação das empresas de respeitar os direitos humanos**. Brasília: 2017.

STELZER, Joana. **Integração Européia: dimensão supranacional**. Florianópolis 1998. Dissertação de Mestrado (UFSC).