

I ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO EMPRESARIAL

MARIA DE FATIMA RIBEIRO

VERONICA LAGASSI

VIVIANE COELHO DE SÉLLOS KNOERR

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal 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 Napolini - 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 – Santa Catarina

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM – Distrito Federal

Relações Internacionais para o Continente Americano

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – 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)

Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais)

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

D597

Direito empresarial [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Maria De Fatima Ribeiro; Viviane Coêlho de Séllos Knoerr; Veronica Lagassi – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-031-2

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

Tema: Constituição, cidades e crise

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

CDU: 34



I ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO EMPRESARIAL

Apresentação

O Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito - CONPEDI, dedicado a promover e dar viabilidade à produção científica na área, prima, no volume que se apresenta, pela excelência, com vinte artigos dos mais variados temas, demonstrando que a comunidade científica do país tem buscado abordar temas de relevância jurídica e social. Não poderia ser diferente, mesmo em tempos de necessárias adaptações, no evento realizado entre 23 e 30 de junho de 2020, através de plataforma virtual, em decorrência da pandemia do COVID-19.

Assim, no dia 27.06 do ano corrente, em seu primeiro bloco, com a oportuna temática do Direito Empresarial, foram apresentados doze artigos.

As autoras Ailana Silva Mendes Penido e Laís Alves Camargos, abriram os trabalhos com o artigo “Estudo crítico das sociedades familiares, seus riscos e conflitos: a busca de soluções por meio da advocacia colaborativa”, dupla que já vem produzindo diversos artigos ao longo dos últimos tempos, levanta a questão com muita propriedade a respeito desse tipo de sociedade e aguça as reflexões do grupo.

A seguir, o artigo “A recuperação judicial das cooperativas de relevante porte econômico: um instrumento para a efetivação dos direitos fundamentais” leva as assinaturas de Luiz Cesar Martins Loques, Leandro Abdalla Ferrer e Flávio Edmundo Novaes Hegenberg. Outra investigação de bastante relevância. Luiz Cesar Martins Loques é advogado, mestrando em Direito pelo Centro Universitário Salesiano de São Paulo- UNISAL (Lorena/SP), Bacharel em Direito pelo Centro Universitário de Volta Redonda/FOA) e professor dos cursos preparatórios JURISMESTRE e CEPIFAR. Leandro Abdalla Ferrer é advogado, com diversos artigos publicados, tendo 37 processos todos no Estado de Minas Gerais. Flávio Edmundo Novaes Hegenberg, tem graduação em geologia pela UERJ, é mestre em Gerenciamento e Política de Recursos Minerais, (mestre em Geociências pela Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP- 1994), Doutor em estudos de negócios pela Universidade de Leeds- Reino Unido (2001). É professor do Centro Universitário de Volta Redonda UniFOA (RJ).

Como é possível constatar, o CONPEDI é abrilhantado pela participação de um elenco de pesquisadores muito capacitado, e que faz de suas investigações, um convite à reflexão tanto na temática quanto na prática que aponta soluções de problemas.

Em “Análise das alterações promovidas pela lei nº 13.874/2019 no regime jurídico dos fundos de investimento”, significativa a apresentação de Jordano Soares Azevedo, Doutor em Direito Privado, especialista em Direito Civil, é professor e tutor em diversos cursos de graduação em Direito em diversas universidades. No artigo, a análise da lei que traz impactos tanto no Direito do Trabalho, como no Direito Civil, sua especialidade.

Com o artigo “A desconsideração da personalidade Jurídica e os impactos econômicos da mesma Lei nº 13.874 de 2019, as autoras, Angela Aparecida Oliveira Sousa e Josyane Mansano, observam as consequências da lei na economia. Angela Aparecida Oliveira Sousa é Advogada no Estado de São Paulo. A doutoranda em Direito pela Universidade de Marília (SP), Josyane Mansano, é especialista em Direito Civil e processual. Leciona na pós-graduação em advocacia do Direito Privado, e é coordenadora dos cursos de pós-graduação em Direito no Centro Universitário Cidade Verde-UNIFCV.

Eireli, sigla criada para ajudar o enquadramento das pequenas e médias empresas, evitando a criação de sócios fantasmas. Com esse modelo, o empreendedor passou a poder criar sua empresa sozinho. Com o artigo “Eireli versus sociedade unipessoal: Controvérsias no âmbito do Direito Comparado e impacto da MP 881/19 agora Lei 13.874/19, Veronica Lagassi e Carla Izolda Fiuza Costa Marshall levantam questões pertinentes sobre o tema.

Veronica Lagassi é Doutora em Direito, Especialista em Direito Empresarial e em Docência do Ensino Superior, Advogada, Vice-Presidente da Comissão de Direito Econômico e Membro da Comissão de Fashion Lawro, ambas da OAB/RJ, associada do IAB, membro e avaliadora do CONPEDI e o Instituto de Investigação Jurídica da Universidade Lusófona do Porto em Portugal.

A Procuradora Federal aposentada, Carla Izolda Fiuza Costa Marshall é Doutora em Direito e professora titular de Direito Empresarial do IBMEC/RJ, líder do Grupo de Pesquisa de Direito Econômico e Desenvolvimento Sustentável da mesma instituição e é membro da Comissão de Direito Econômico da OAB/RJ.

Guilherme Prado Bohac de Haro e Marisa Rossignoli, escolheram como tema, “Inexistência ou a dispensabilidade da norma conhecida como princípio da função social da empresa”. Com “Inexistência ou a dispensabilidade da norma conhecida como Princípio da Função Social da empresa, os autores questionam a responsabilidade social das empresas, a partir do questionamento sobre a mesma ser dispensável ou até inexistente. Guilherme Prado Bohac de Haro é mestre em Direito Negocial pela Universidade Estadual de Londrina-PR, especialista

em Direito e Processo Civil, e em Direito e Processo do Trabalho e Direito Previdenciário. Docente pela Toledo Prudente. Doutora em Educação e Políticas Públicas e Desenvolvimento Econômico, Marisa Rossignoli é Mestre em Economia Política pela PUC de São Paulo. É também delegada municipal do Conselho Regional de Economia-CORECON - SP, na cidade de Marília-SP.

A precarização do trabalho, foi o tema escolhido por Ricardo Augusto Bonotto Barboza, Geralda Cristina de Freitas Ramalheiro e Larissa Camerlengo Dias Gomes, com o artigo “Empreendedorismo e precarização do Trabalho - Uma reflexão a partir da Lei do ME”.

O Dr. Ricardo Augusto Bonotto Barbosa realizou estágio Pós-Doutoral em inovação pela faculdade Ciências farmacêuticas da UNESP de Araraquara e Doutorado em Alimentos e Nutrição pela mesma universidade. É ainda mestre em Engenharia Urbana pela Universidade Federal de São Carlos- UFSCar. Coordenador Adjunto do Programa de Mestrado Profissional em Direito da Universidade de Araraquara (UNIARA), dentre outras relevantes atividades acadêmicas e científicas. Geralda Cristina de Freitas Ramalheiro é graduada em Administração Pública pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho e mestre em Gestão de Organizações e Sistemas Públicos pela Universidade Federal de São Carlos. É também analista na Incubadora de Empresas de Araraquara e pesquisadora - colaboradora na Universidade de Araraquara, estado de SP. Mestre em Desenvolvimento Territorial pela Universidade de Araraquara, analista em micro e pequenas empresas, desenvolvendo consultoria, assessorias e treinamentos em gestão financeira e em recursos humanos, Gerente de qualidade na empresa Led Médica, Pesquisadora no Grupo de Pesquisa "Núcleo de Pesquisa em Desenvolvimento Local" do Programa de Pós Graduação em Desenvolvimento Territorial e Meio Ambiente da Universidade de Araraquara, Larissa Camerlengo Dias Gomes também soma o rol de autores do relevante artigo.

A questão da modernidade, da inserção do chamado outrora “mundo virtual”, que hoje é parte do todo, com sua linguagem própria, chama o Direito a regular este campo. Assim, Letícia Lobato Anicet Lisboa e Leonardo da Silva Sant Anna, trazem oportunamente o artigo “Os contratos empresariais eletrônicos e a análise econômica do Direito”. Letícia Lobato Anicet Lisboa, é doutora em Direito na linha de pesquisa de empresa e atividades econômicas da UERJ - Universidade do Estado do Rio de Janeiro, professora da Escola Superior da Advocacia da OAB-RJ. Leonardo da Silva Sant Anna é Doutor em Saúde Pública pela Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca (ENSP) da Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ). Professor Adjunto de Direito Comercial, parceiro do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI).

Da relação de atuações em parceria de empresas com o poder público, o artigo “A implantação de programas de integridade em empresas para contratações com o poder público”, leva as assinaturas de Erick Alexandre de Carvalho Gonçalves e Frederico de Andrade Gabrich. Erik Alexandre de Carvalho Gonçalves é advogado no estado de Minas Gerais e no estado de São Paulo. Frederico de Andrade Gabrich é Doutor em Direito Comercial/Empresarial pela Universidade Federal de Minas Gerais e Professor Adjunto da Universidade Fumec. Coordenador de Grupo de Pesquisa, autor de livros e artigos científicos e orientador de diversas dissertações de mestrado voltadas para Análise Estratégica do Direito, das Metodologias de Ensino e da Transdisciplinaridade, é um dos notáveis representantes da escola mineira de Direito.

Pedro Durão e Luã Silva Santos Vasconcelos, comparecem neste primeiro bloco com o artigo “Compliance e Direitos Humanos na empresa: A governança corporativa em prol da proteção ao Direito Humano e ao trabalho digno” com questionamentos bastante pertinentes e atuais. Pedro Durão realizou estágio Pós-Doutoral em Direito (Universidad de Salamanca/Espaa). Doutor e Mestre em Direito (UBA/UFPE). Especialista em Docência do Ensino Superior (UCAM/RJ). Professor convidado da Escola Judicial do Estado de Sergipe (EJUSE), da Escola Superior do Tribunal de Contas (ECOJAN/SE), da Magistratura (ESMESE), do Ministério Público (ESMPSE), da OAB, da Escola Superior de Governo e Administração Pública (ESGAP), Fundação de Apoio à Pesquisa e Extensão (FAPese). Luã Silva Santos Vasconcelos, Mestrando em Direito pela UFS, é analista do Ministério Público do estado de Sergipe. Atualmente exerce a função de Coordenador Administrativo e Pedagógico da Escola Superior do Ministério Público sergipano.

Com o artigo, “Análise do Recurso Especial 1.337.989 do Superior Tribunal de Justiça frente ao instituto do “cram down” na Lei de Recuperação de empresas e o ativismo judicial, Dárcio Lopardi Mendes Júnior, que é mestrando em Direito empresarial pela Faculdade Milton Campos, advogado e professor universitário na faculdade de Sabará/MG, é também membro da Comissão de Educação Jurídica da OAB/MG.

Encerrado o primeiro bloco, com um time qualificado de pesquisadores e suas temáticas essenciais, passa-se ao segundo bloco desta mostra do que foi o primeiro evento do CONPEDI em formato virtual.

Abrindo o segundo bloco das apresentações, o artigo “A necessidade de estímulo ao financiamento das sociedades empresárias em recuperação Judicial e seus benefícios para a preservação da empresa” de autoria de Alexandre Ferreira de Assumpção Alves, doutor em Direito pela UERJ, professor associado nível 4 da mesma instituição, tendo como linha de

pesquisa Empresa e Atividades Econômicas. Líder do grupo de pesquisa Empresa e Atividades econômicas do CNPq. O respeitadíssimo e renomado professor Alexandre assina o artigo em parceria com Pedro Freitas Teixeira. Doutorando em Direito Empresarial pela UERJ, Presidente da Comissão de Direito Empresarial da OAB - Seccional RJ, Membro da Comissão de Direito Empresarial do Instituto dos Advogados Brasileiros - IAB, Professor de Direito Empresarial da Universidade Federal do Rio de Janeiro - FND/UFRJ, Professor da Escola de Magistratura do Estado do Rio de Janeiro - EMERJ, Professor do Instituto Brasileiro de Mercado de Capitais - IBMEC e Professor de Direito Empresarial da Fundação Getúlio Vargas (FGV Law Program). Os autores são referência em questões como recuperação judicial, extrajudicial e falências.

Com o assunto pré-sal e seu novo sistema de partilha de produção, Angela Aparecida Oliveira Sousa e Josyane Mansano, que dispensam nova apresentação uma vez que este é o segundo artigos apresentados pela dupla veem desta vez com “análise Jurídica da Lei nº 12.351 de 2010: Expectativas e Desafios do Novo Sistema de Partilha de Produção na Camada de Pré-sal”, outro assunto que merecia um novo olhar.

Na sequência, Edson Freitas de Oliveira trouxe reflexões importantes no artigo “Efeitos da Pandemia COVID-19”. O autor que é doutorando em Direito pela Universidade de Marília – UNIMAR, é advogado e consultor jurídico, avalia os processos de recuperação de empresas, problemática a ser enfrentada em todos os aspectos da organização social e pelos variados ramos de conhecimento.

“Os contratos associativos na perspectiva da desverticalização empresarial e da resolução no 17/2016 do CADE” foi o trabalho assinado pelo brilhante professor Alexandre Ferreira de Assumpção Alves e José Carlos Jordão Pinto Dias, Doutorando em Direito pela UERJ, que realizou a apresentação defendendo os propósitos da linha de pesquisa Empresa e Atividades Econômicas.

Adriana Vieira de Castro, Danilo di Paiva Malheiros Rocha e Wanessa Oliveira Alves, analisam as legislações anticorrupção no Brasil e no mundo a partir dos programas de Compliance Empresarial. O artigo intitulado “Programas de Compliance Empresarial e as legislações anticorrupção no contexto mundial e no Brasil”, traz uma contribuição significativa para os processos de conformidade. Adriana Vieira de Castro é Mestre em Direito Agrário pela Universidade Federal de Goiás. Especialista em Direito Processual Civil pela Universidade Federal de Goiás e em Direito Público pela Universidade de Rio Verde. Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Oficial de Justiça da Comarca de Goiânia. Professora Efetiva de Direito Empresarial na Pontifícia Universidade

Católica de Goiás. Danilo di Paiva Malheiros Rocha é Doutorando em Ciências da Saúde pela Universidade Federal de Goiás, Advogado e Consultor Jurídico. É professor efetivo da Universidade Estadual de Goiás (UEG) no Curso de Direito. Wanessa Oliveira Alves é Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás, especialista em Administração Financeira pela Universidade Salgado de Oliveira e em Ciências Criminais pela Escola Superior Associada de Goiânia. Mestre em Administração pelo Centro Universitário Alves Faria. Atualmente ocupa a função de Assessor Técnico da Presidência do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás.

Tecendo uma “análise da nova lei de Franquia Empresarial (lei nº13.966/19)” Jordano Soares Azevedo, Doutor em Direito Privado pela PUC-Minas, está desenvolvendo projeto de pesquisa em estágio Pós-Doutoral pelo Programa de Pós-Graduação na mesma instituição. É Professor e Tutor em cursos de graduação em Direito, com experiência em instituições públicas e privadas (Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade Santo Agostinho de Sete Lagoas, Centro Universitário de Sete Lagoas - Unifemm, Universidade Federal de Ouro Preto e Sociedade Educativa do Brasil Soebrás).

Com o artigo “O mercado de valores mobiliários, a oferta pública inicial de ações (IPO) e o período de silêncio”, Renato Zanolla Montefusco, com propriedade, discute a questão e aponta novos caminhos. O autor é advogado no Estado de São Paulo e referência no assunto abordado.

Enfrentando os novos desafios do direito empresarial em face ao meio ambiente, o artigo “Licenciamento ambiental: as condicionantes ambientais e a função social da empresa” tem como autor Alex Floriano Neto, assessor Jurídico no Ministério Público junto ao Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais. Administrador Judicial, Advogado Licenciado, é professor Universitário e Doutorando em Direito pelo Programa de Pós-graduação em Direito da Escola Superior Dom Helder Câmara em Belo Horizonte - MG. O estudo apresenta uma visão inovadora sobre a responsabilidade das empresas na sustentabilidade eco-ambiental.

“Modelos de Limitação da Responsabilidade para o exercício individual da empresa: eireli versus sociedade limitada unipessoal” é o tema do artigo de Luciano Monti Favaro que é Doutor em Direito e Políticas Públicas e Professor na graduação no curso de Direito e em cursos preparatórios para concursos, ocupa a relevante função de Advogado na Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos.

Assinando dois artigos, o primeiro “Disputas por nomes e marcas empresariais: o raciocínio do Superior Tribunal de Justiça no hard case "Odebrecht" como um exemplo do pensamento tipológico de Karl Larenz” e o segundo, “A sociedade empresária limitada como sociedade de capital: a caracterização de um instituto à luz da noção de tipo jurídico-estrutural, Daniel Oitaven Pamponet Miguel e Alessandra Pearce de Carvalho Monteiro, contribuem sobremaneira para a densidade do grupo de seletos autores aqui reunidos, assim como seus co-autores. Daniel Oitaven Pamponet Miguel, Doutor em Direito Público pela Universidade Federal da Bahia, Doutor em Ciências Sociais pela UFBA, Mestre em Direito pela Faculdade de Direito da UFBA, especialista em Teoria e Filosofia do direito pela PUC Minas, especialista em Direito Tributário pela PUC-SP/COGEAE e graduado pela Universidade Federal da Bahia, tem experiência nas áreas de Direito e Ciências Sociais. Alessandra Pearce de Carvalho Monteiro, Doutoranda em Ciências Jurídico-Filosóficas na Universidade de Coimbra - Portugal Doutoranda em Jurisdição Constitucional e Novos Direitos na Universidade Federal da Bahia Mestre em Direito Constitucional pela Universidade de Coimbra - Portugal (2015) é Professora substituta da Universidade Federal da Bahia nas disciplinas de história do direito, teoria do direito, sociologia do direito, filosofia do direito, metodologia da pesquisa e hermenêutica. A dupla de juristas fechou os trabalhos com os oportunos artigos e com maestria os autores encerraram as apresentações do segundo bloco de apresentações no GT de Direito Empresarial.

Aqui apresentamos os temas, seus autores e respectivas credenciais, o que dá ao CONPEDI suficiente embasamento da importância de seus encontros, que promovem além da difusão da produção acadêmica contemporânea, um interessante e profícuo diálogo entre pares de todo o país e provoca discussões e reflexões necessárias à evolução do próprio direito e sua inserção na sociedade contemporânea.

Ao CONPEDI, as congratulações pela brilhante e necessária produção a enriquecer o conhecimento e a pesquisa na Área do Direito no Brasil e no exterior. Aos doutores, mestres e demais estudiosos e profissionais que participaram desta empreitada, a certeza de que suas contribuições são de valor inestimável para a constante evolução e consolidação da Ciência do Direito e por consequência à toda sociedade, que é a quem é destinado o nosso trabalho.

Rio de Janeiro, 06 de julho de 2020.

Veronica Lagassi – UFRJ

Maria de Fátima Ribeiro – UNIMAR

Viviane Coêlho de Séllos-Knoerr – UNICURITIBA

Nota técnica: O artigo intitulado “Estudo crítico das sociedades familiares, seus riscos e conflitos: a busca de soluções por meio da advocacia colaborativa” foi indicado pelo Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito "Instituições Sociais, Direito e Democracia" - Universidade FUMEC, nos termos do item 5.1 do edital do Evento.

Os artigos do Grupo de Trabalho Direito Empresarial apresentados no I 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 8.1 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 GOVERNANÇA CORPORATIVA EM PROL DA PROTEÇÃO AO DIREITO HUMANO AO TRABALHO DIGNO

COMPLIANCE AND HUMAN RIGHTS IN THE COMPANY: CORPORATE GOVERNANCE FOR THE PROTECTION OF THE HUMAN RIGHT TO DECENT WORK

Pedro Durão ¹

Luã Silva Santos Vasconcelos ²

Resumo

O trabalho objetiva analisar o compliance sob o aspecto empresarial-trabalhista, abordando o seu caráter preventivo buscando sugerir a adoção de preceitos da OIT, especificamente, os relativos ao meio ambiente do trabalho como parte integrante dos programas de compliance das empresas, como uma das perspectivas de temática direitos humanos na empresa. Para tanto, pretende-se: analisar principais características de um programa de compliance; verificar se o compliance pode ser considerado como um modelo de ampliação da proteção do trabalhador em seu meio ambiente de trabalho; encontrar ponto simbiótico entre Compliance, direitos humanos na empresa e proteção do direito humano ao trabalho digno.

Palavras-chave: Compliance, Empresas, Direitos humanos

Abstract/Resumen/Résumé

The article aims to analyze compliance under the business-labor aspect, addressing the preventive character and seeking to suggest the adoption ILO precepts, specifically those related to the work environment as an integral part of companies compliance programs, as one of the perspectives with a human rights theme in the company. Therefore, it is intended: to analyze the main characteristics of a compliance program; verify whether compliance can be considered as a model for expanding worker protection in their work environment; find symbiotic point between Compliance and human rights in the company and protection of the human right to decent work.

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

¹ Pós-doutor pela Universidad de Salamanca- Espanha. Mestre e Doutor em Direito. Professor do Programa de Mestrado em Direito da Universidade Federal de Sergipe (UFS-PRODIR). Procurador do Estado/SE. Pesquisador e Conferencista.

² Mestrando em Direito pela Universidade Federal de Sergipe. Pós-graduado em Direito Constitucional e em Direito Administrativo. Analista do Ministério Público do Estado de Sergipe. Autor de artigos e livros jurídicos.

INTRODUÇÃO

As organizações empresariais na atualidade não podem prescindir de acompanhar o processo de avanço tecnológico, vez que a sociedade hodierna é extremamente interconectada, fazendo com que mecanismos surgidos com o advento da globalização econômica se tornem ferramentas de domínio público, podendo ser utilizadas indistintamente por empresas, que assim pretendam acompanhar a evolução da prestação da atividade empresarial.

Nessa perspectiva, vê-se no *compliance* um instituto com essa capacidade de tornar-se uma ferramenta de gestão atual e de essencial importância, que embora encontra-se difundido em âmbito internacional, no Brasil tem suas principais discussões em fase inicial.

Em paralelo a essa constatação inicial, tem-se que juntamente com a globalização e uma consequente precarização do trabalho, a partir do advento do Estado de Bem-estar Social, surgiram reivindicações de movimentos sociais dos trabalhadores buscando condições dignas de trabalho.

Assim, é nesse cenário que é relevante tratar o mecanismo do *compliance* sob a perspectiva da implementação dos direitos humanos na empresa e aqui, especificamente, do direito humano à proteção social do trabalho.

Dessa forma, diante de tais antecedentes conceituais o estudo que será desenvolvido pretende enfrentar os seguintes problemas: Quais as principais características de um programa de *compliance*? o *compliance* pode ser considerado como um modelo de ampliação da proteção do trabalhador em seu meio ambiente de trabalho? É possível encontrar um ponto simbiótico entre *Compliance*, direitos humanos na empresa e proteção do direito humano ao trabalho digno?

O trabalho objetiva analisar o *compliance* sob o aspecto empresarial-trabalhista, abordando o seu caráter preventivo e buscando sugerir a adoção de preceitos da OIT, especificamente, os relativos ao meio ambiente do trabalho como parte integrante dos programas de *compliance* das empresas construindo, dessa forma, uma das perspectivas do tratamento da temática direitos humanos na empresa.

O trabalho a ser desenvolvido justifica-se pela pretensão de contribuir para o aprofundamento do tema, ainda, pouco discutido no meio acadêmico e que apresenta uma relevância social, haja vista as implicações que resultam da afirmação da temática da implementação de direitos humanos na empresa, através da adoção do mecanismo de *compliance*, que inclua entre seus parâmetros, a proteção do direito ao trabalho digno.

O trabalho utilizará a metodologia do método hipotético-dedutivo, caracterizado pelo seu aspecto lógico. Ainda, serão abordadas técnicas de pesquisa qualitativa, com base em dados teóricos, obtidos através de pesquisa bibliográfica exploratória.

2 ASPECTOS RELEVANTES DO *COMPLIANCE*

Atualmente, o corpo social em nível global vivencia um momento em que a sociedade passa a ser denominada de risco, exigindo de seus atores a adoção de posturas preventivas no seu cotidiano, objetivando prevenir situações que possam causar qualquer tipo de prejuízo, ou seja, a sociedade organiza-se de acordo com o risco criado (BECK, 2010). Na área empresarial, a resposta ao risco ganha especial destaque, tendo em vista que todo negócio vem acompanhado de riscos a ele inerente, sendo inclusive essa uma das características da atividade empresarial.

Assim, cabe à empresa inserida nesse movimento da sociedade de risco, estabelecer uma nova cultura organizacional no sentido de adotar medidas de análise de risco e prevenção inerentes à sua atividade, dentre os inúmeros mecanismos existentes pode-se citar o *compliance*.

2.1 Noções gerais e conceituais do *compliance*

Para o desenvolvimento da temática *compliance* é necessário fixar, inicialmente, o conceito do termo, cuja origem vem do verbo *to comply* que traduzido do inglês significa, em conformidade, de acordo com algo.

Por sua vez, pode-se conceituar *compliance* como o “conjunto de ações destinadas à observância do dever de cumprir, estar em conformidade e fazer cumprir as leis, diretrizes, regulamentos internos e externos, buscando mitigar o risco atrelado à reputação do risco legal/regulatória” (COIMBRA e MANZI, 2010, p.2). Portanto, o “*Compliance* diz respeito a uma prática empresarial que pretende colocar padrões internos de acordo e em cumprimento de dados normativos” (SILVEIRA E SAAD-DINIZ, 2015, p.65).

Dessa forma, *compliance* reflete a ideia de estar de acordo com as regras, com adoção de mecanismos preventivos de atendimento aos regulamentos por parte da organização, com vistas a evitar futura punição por prática de atos em desconformidade com o ordenamento jurídico. Logo, trata-se de ferramenta de gestão empresarial de grande relevância para o

planejamento e organização da empresa, contribuindo para prevenção de prejuízos futuros, sejam elas financeiro ou até mesmo reputacional.

O *compliance* tem sua origem oriunda da necessidade de regulação das instituições financeiras, surgido com a criação do Banco Central dos Estados Unidos da América em 1913, foi desenvolvendo-se, posteriormente, impelido, principalmente pela quebra da bolsa de valores de Nova Iorque em 1929 e pela criação da política econômica intervencionista denominada *new deal* (MANZI, 2008, p. 27).

É importante, destacar, entretanto, que atualmente a adoção do *compliance* não se encontra limitada ao setor financeiro, tendo aplicabilidade em diversas áreas, dentre elas tributária, empresarial, criminal, ambiental, trabalhista, assim como utilizado por entidades públicas e privadas.

Ademais, tem-se que a experiência internacional mostra que o *compliance* é um instituto que vem sendo utilizado sistematicamente em outros países. De outro lado, no Brasil, a discussão da temática ganhou relevância somente nos últimos anos relacionado, principalmente, à área do *criminal compliance*.

Ressalte-se que, aspecto sensível na análise dos programas de integridade reside na sua efetividade. Implantar formalmente um programa de integridade em nada contribuirá para obtenção da cooperação interna e externa, se não houver a adoção de medidas efetivas para que seja colocado em prática. Da análise dos requisitos de um programa de *compliance* intui-se que, facilmente, uma organização pode, premeditadamente, após implementar o programa, na prática não dispor dos meios para que ele funcione efetivamente. Se assim ocorrer, o programa não pode ser considerado como implementado e a reputação da organização, bem como os benefícios que poderiam ser obtidos não terão seu intento alcançado.

Os programas de *compliance* devem prever uma pessoa responsável pelo setor que ficará encarregado de acompanhar sua implementação, trata-se do *compliance officer* ou instância de *compliance*, que segundo Schramm:

É o eixo ao redor do qual o sistema de integridade se constrói. O compliance officer é, regra geral, alguém do quadro de colaboradores da empresa que deve atuar com o máximo de independência e autonomia possível, sobretudo no fomento da ética e da observância à legislação e aos regulamentos internos, no processo investigatório e na imediata comunicação de eventos ilícitos detectados, independentemente do grau hierárquico dos envolvidos (SCHRAMM, 2019, p. 172).

Um programa de *compliance* na empresa tem dois vieses, prevenir e combater ilegalidades ocorridas no âmbito interno da organização. Assim, cumpre citar a observação realizada por Veríssimo:

O compliance tem objetivos tanto preventivos quanto reativos. Visa a prevenção de infrações legais em geral assim como a prevenção dos riscos legais e reputacionais aos quais a empresa está sujeita, na hipótese de que essas infrações se concretizem. Além disso, impõe à empresa o dever de apurar as condutas ilícitas em geral, assim como as que violam as normas da empresa, além de adotar medidas corretivas e entregar os resultados de investigações internas às autoridades, quando for o caso (VERÍSSIMO, 2017, p. 91).

Por fim, deve-se destacar que, a implantação efetiva de um programa de *compliance* demanda um estudo prévio da organização, a fim de que sejam abordados aspectos como área de atuação, tipo da atividade, local da atividade, entre outros.

2.2 Regime Jurídico do *compliance* no Brasil

O tratamento do regime jurídico do *compliance* deve ser precedido de um esclarecimento terminológico. Embora, os termos *compliance* ou programa de *compliance* sejam utilizados como sinônimo de programa de integridade empresarial, não são finalisticamente o mesmo instituto.

Na Lei Federal nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção), o programa de integridade é uma espécie do gênero programa de *compliance*. Ocorre que, essa distinção não é sedimentada na doutrina¹.

Após fixar aspectos conceituais para a compreensão do instituto é necessário tratar do regime jurídico do *compliance*, partindo da análise dos principais instrumentos jurídicos que o regulam no Brasil.

O primeiro ato normativo que dispôs sobre o *compliance* no Brasil é a Lei de Lavagem de Dinheiro, Lei nº 9.613/1998. Tal lei previu, de forma precursora, a obrigatoriedade de determinadas empresas estabelecerem procedimentos de controle como uma espécie de sistema

¹ No presente estudo não será feita distinção entre os conceitos. O Ministério da Transparência e Controladoria Geral da União apresenta um conceito para *compliance*, diferenciando, programa de *compliance* e programa de integridade “Programa de Integridade é um programa de *compliance* específico para prevenção, detecção e remediação dos atos lesivos previstos na Lei no 12.846/2013, que tem como foco, além da ocorrência de suborno, também fraudes nos processos de licitações e execução de contratos com o setor público”.

de *compliance*, tais como, a identificação dos clientes; manutenção de registros e a comunicação de operações financeiras suspeitas aos órgãos competentes.

Em seguida, no ano de 2011, o *compliance* veio previsto na Lei Anticoncorrencial (Lei nº 12.529/2011). Por sua vez, no ano de 2013, a denominada Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013)² trouxe a previsão de programa de *compliance*. A Lei Anticorrupção não tratou detalhadamente do instituto em questão, e sim dispôs que a existência do programa no âmbito da pessoa jurídica utilizada para prática de atos de corrupção é um fator atenuante na aplicação das sanções. Assim, para casos comprovados de corrupção, em empresas que possuam um programa efetivo de integridade haveria uma atenuação da pena. A esse respeito, Schramm destaca que a Lei Federal nº 12.846/2013 “Não exige que o programa tenha impedido a ocorrência do ilícito investigado [...] O que se pretende é incentivar as empresas a implementarem mecanismos de controle interno com o máximo de eficiência possível”. (SCHRAMM, 2019, p.136)

No tocante à previsão do *compliance* na Lei Anticorrupção houve posteriormente a regulamentação desta lei por um ato infralegal, o Decreto nº 8.420/2015. Foi somente com a entrada em vigor da norma regulamentadora, que foi possível conferir segurança jurídica e aplicabilidade ao instituto do *compliance* nos casos de corrupção empresarial. Além disso, o Decreto nº 8.420/2015 propiciou a definição, dentre outros, do conceito, da especificação de parâmetros mínimos para aplicação da atenuação da sanção e da fixação de requisitos mínimos para a elaboração de um programa de *compliance*.

A implantação de um programa de *compliance* requer a adoção de elementos necessários e no Brasil os requisitos foram elencados no artigo 42 do Decreto Federal nº 8420/2015, que regulamenta a Lei Anticorrupção, fixando os parâmetros para criação de um programa de integridade³.

² Art. 7º Serão levados em consideração na aplicação 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;

³ Art. 42. Para fins do disposto no § 4º do art. 5º, o programa de integridade será avaliado, quanto a sua existência e aplicação, de acordo com os seguintes parâmetros:

I - comprometimento da alta direção da pessoa jurídica, incluídos os conselhos, evidenciado pelo apoio visível e inequívoco ao programa; II - padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade, aplicáveis a todos os empregados e administradores, independentemente de cargo ou função exercidos; III - padrões de conduta, código de ética e políticas de integridade estendidas, quando necessário, a terceiros, tais como, fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados; IV - treinamentos periódicos sobre o programa de integridade; V - análise periódica de riscos para realizar adaptações necessárias ao programa de integridade; VI - registros contábeis que reflitam de forma completa e precisa as transações da pessoa jurídica; VII - controles internos que assegurem a pronta elaboração e confiabilidade de relatórios e demonstrações financeiras da pessoa jurídica; VIII - procedimentos específicos para prevenir fraudes e ilícitos no âmbito de processos licitatórios, na execução de contratos administrativos ou em qualquer interação com o setor público,

Ato normativo mais recente e tido como o que melhor tratou do *compliance*, a Lei das Estatais (Lei nº 13.303/2016) apresentou como inovação a previsão em seu texto de alguns mecanismos de integridade, destinado à implementação pelas entidades estatais e suas subsidiárias.

É importante esclarecer que, dentre as normas referidas a única que não confere caráter obrigatório à adoção do *compliance* é a Lei Anticorrupção, nas demais a adoção do *compliance* tem caráter cogente.

3 DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS

O conceito de direitos humanos é tido pela doutrina como multifacetado, conduzindo a uma pluralidade de conceitos, oriundo da característica da historicidade desses direitos, logo o seu conceito na atualidade não necessariamente corresponde àquele de outro momento histórico. Consensual, sim, é a noção de direitos humanos que foi primeiramente introduzida na Declaração Universal de 1948, resultante do processo de internacionalização dos direitos humanos, caracterizado pela universalidade e indivisibilidade destes direitos (PIOVESAN, 2006, p. 6).

Na evolução da concepção de direitos humanos indubitavelmente sempre foi consensual que cabe ao poder público implementar políticas públicas de respeito, valorização e promoção dos direitos humanos. Nesse iterim, chega-se, atualmente, em um momento em que a discussão passa a ser no sentido da possibilidade de extensão dessa obrigação, também, para as empresas. No mundo globalizado, as empresas são organizações propulsoras do desenvolvimento econômico, e como tal voltam sua atuação para a busca do lucro. Em que pese, essa

ainda que intermediada por terceiros, tal como pagamento de tributos, sujeição a fiscalizações, ou obtenção de autorizações, licenças, permissões e certidões; IX - independência, estrutura e autoridade da instância interna responsável pela aplicação do programa de integridade e fiscalização de seu cumprimento; X - canais de denúncia de irregularidades, abertos e amplamente divulgados a funcionários e terceiros, e de mecanismos destinados à proteção de denunciadores de boa-fé; XI - medidas disciplinares em caso de violação do programa de integridade; XII - procedimentos que assegurem a pronta interrupção de irregularidades ou infrações detectadas e a tempestiva remediação dos danos gerados; XIII - diligências apropriadas para contratação e, conforme o caso, supervisão, de terceiros, tais como, fornecedores, prestadores de serviço, agentes intermediários e associados; XIV - verificação, durante os processos de fusões, aquisições e reestruturações societárias, do cometimento de irregularidades ou ilícitos ou da existência de vulnerabilidades nas pessoas jurídicas envolvidas; XV - monitoramento contínuo do programa de integridade visando seu aperfeiçoamento na prevenção, detecção e combate à ocorrência dos atos lesivos previstos no art. 5º da Lei nº 12.846, de 2013; e XVI - transparência da pessoa jurídica quanto a doações para candidatos e partidos políticos.

constatação, invariavelmente, é cediço que as empresas são suscetíveis de produzir com sua atuação reflexos na esfera de proteção dos direitos humanos⁴.

Assim sendo, tornou-se relevante aproximar empresas e direitos humanos, conforme aduz FEENEY:

O tema de direitos humanos e empresas passou a integrar a agenda internacional por diversos motivos: (i) a atenção cada vez mais dispensada às obrigações em direitos humanos de atores não-estatais; (ii) o reconhecimento crescente de direitos econômicos e sociais; e (iii) campanhas fora do âmbito das Nações Unidas contra o potencial destrutivo de projetos de desenvolvimento de grandes proporções, o que impulsionou novas formas de responsabilização de instituições financeiras por danos ambientais e sociais (FEENEY, 2009, p. 175).

A perspectiva do tratamento de direitos humanos na empresa entrou em voga com a constatação que empresas são pretensas violadoras dos direitos humanos, seja atingindo diretamente os direitos fundamentais de seus próprios colaboradores ou dos destinatários de sua, seja com a violação de direitos transindividuais como o meio ambiente.

Foi a partir desse cenário que as Organizações da Nações Unidas (ONU) despertou-se para os efeitos da atuação das empresas na violação dos direitos humanos e iniciou na década de 1970 a construção de uma agenda propositiva de âmbito supranacional em direitos humanos e empresas.

Na década de 1990, foi proposto pela ONU a elaboração do *pacto global*,⁵ documento que estabeleceu, de certa forma, algo próximo à responsabilidade social corporativa, mas que ficou caracterizado pelo caráter voluntarista do seu cumprimento pelas empresas signatárias. (ROLAND ET AL, 2018, p. 400).

Nesse caminho, o Conselho de Direitos Humanos da ONU após pesquisa na temática em apreço elaborou um documento, os princípios orientadores sobre a empresa e os direitos humanos, que foi relatado por John Ruggie em 2011. Os princípios orientadores sobre a empresa e os direitos humanos buscaram estabelecer um marco conceitual da temática, no entanto pecou por apenas determinar, em relação à proteção dos direitos humanos, que seu

⁴ Observe-se o ensinamento de Amy Uelmen: “As empresas devem considerar, e o fazem, o impacto de suas decisões em relação àqueles com quem se relacionam – dentro da empresa, pensando na segurança e no bem estar dos empregados, ou fora dela, nas relações com os clientes, mediante a qualidade dos produtos, e nas relações com o público e o governo. Os céticos notam que essas decisões não são, certamente, motivadas pelo altruísmo; trata-se de fatores levados em consideração unicamente para evitar publicidade negativa, multas do Estado, ou ações judiciais, tudo em função do incremento do lucro. Todavia, qualquer que seja o motivo, essas decisões refletem a essência da natureza da empresa, que é uma entidade social que se apoia nessa rede de relações para sua vida e crescimento” (UELMEN, 2008, p. 76).

⁵ “O Pacto Global (atualmente assinado por mais de nove mil empresas de 164 países) consiste em um conjunto de dez princípios genéricos tangentes à temática de Direitos Humanos, que reforçam a lógica voluntarista à qual as Nações Unidas engendraram incontáveis esforços para estabelecer na ordem internacional” (ROLAND ET AL, 2018, p. 400).

respeito deveria ser obrigatório para os Estados e apenas compromissal para as empresas (ROLAND ET AL, 2018, p. 400-402).

Esse relatório sobre os princípios orientadores sobre a empresa e os direitos humanos, ficou conhecido como “Princípios Ruggie”, fixados em um total de 31, teve sua elaboração baseada em três vertentes: a obrigação dos Estados de proteger os direitos humanos; a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos⁶; e por fim, a necessidade de que existam recursos adequados e eficazes, em caso de descumprimento destes direitos pelas empresas. (CONNECTAS, 2012, p. 02-23).

Não se pode negar que os *princípios orientadores sobre a empresa e os direitos humanos* tratou-se de um grande avanço na discussão do tema, entretanto o caráter compromissal, de adoção voluntária, pelas empresas e corporações confere um salvo-conduto para a inobservância dos direitos humanos em suas atividades.

4. COMPLIANCE EMPRESARIAL, DIREITOS HUMANOS NA EMPRESA E A PROTEÇÃO INTERNACIONAL DO DIREITO HUMANO AO TRABALHO DIGNO: UMA SIMBIOSE POSSÍVEL.

Propedeuticamente, para construir a interrelação dos temas propostos neste tópico é recomendado mencionar o papel da Organização Internacional do Trabalho para a normatização de preceitos em matéria de meio ambiente do trabalho para que ao final possa-se ter subsídios suficientes à utilização do compliance como um ferramenta de promoção dos direitos humanos na empresa, especificamente ao direito ao trabalho digno.

Mencione-se que a Organização Internacional do Trabalho trata-se de um organismo internacional, uma Agência da Organização das Nações Unidas, criada com a finalidade de promover a justiça social.

Dessa forma, a intenção com o advento da OIT foi proporcionar condições de trabalho “para o homem, a mulher e a criança, em seus próprios territórios e nos países a que estendam suas relações de comércio e indústria e, com tal objetivo, estabelecerão e manterão os organizações internacionais necessárias”⁷ (SUSSEKIND, 2000, p. 101).

⁶ Note-se que, é de fácil constatação a prevalência da facultatividade para as empresas do respeito a essa vertente, pelo teor do segundo pilar, acima mencionado, que se baseia na responsabilidade em respeitar e não como uma obrigação, imposta apenas aos Estados.

⁷ Trata-se da redação literal do art. 23 da parte XIII do Tratado de Versalhes na parte que dispõe sobre a criação da OIT.

De tal caracterização extrai-se que a OIT exsurge com um papel primordial de promoção de justiça social e, assim sendo, vê-se que tem como espectro de atuação o direito social ao trabalho. A partir do reconhecimento do direito do trabalho como um direito social, e com o advento da OIT esta passou a objetivar assegurar a defesa de tal direito valendo-se de orientações, normas sobre relações de trabalho, que deverão ser acatadas ou não pelos Estados-membros. Portanto, as normas da Organização Internacional do Trabalho visam em última análise assegurar em nível internacional os Direitos Humanos do Trabalhador, almejando que sejam replicadas nos sistemas jurídicos dos países que dela fazem parte (NAÇÕES UNIDAS).

As convenções da OIT que, desde a criação da organização, multiplicaram-se para tratar dos mais diversos assuntos relacionados ao âmbito trabalhista, constituem um referencial para a normatização em âmbito nacional nos países signatários de tais convenções ou se submetido ao procedimento de ratificação ser considerado fonte normativa do direito do trabalho interno.

Dessa forma, considerando as inúmeras Convenções e, especificamente, àquelas que o Brasil já ratificou pelo procedimento previsto no texto Constitucional, este trabalho delimitará o seu desenvolvimento à algumas convenções, em especial aquelas em que possa estabelecer uma interligação da adoção de normas e segurança do trabalho em programas de *compliance*, como meio de promover, ainda, que indiretamente a proteção dos direitos humanos do trabalhadores na empresa.

Assim, insta, desde já, reconhecer como um pressuposto deste estudo, à guisa de ensinamentos doutrinários já consolidados, o reconhecimento do direito ao meio ambiente do trabalho como um direito humano do trabalhador. Logo, como decorrência do princípio da dignidade da pessoa humana o referido direito pode ser elevado à condição de direito humano e como tal merece proteção seja do Estado seja dos particulares.

Ressalte-se que, o meio ambiente de trabalho digno além de ter sido alçado à condição de direito humano, também é considerado na ordem jurídica brasileira como um Direito Fundamental, diretamente decorrente das previsões insertas nos art. 6^a, 7^o, XXII, 200, VIII e 225, *caput* da Constituição Federal do República Federativa do Brasil. No entanto, ficar-se-á adstrito a uma abordagem mais completa quanto ao objeto deste artigo, aos preceitos normativos da OIT.

A proteção do meio ambiente do trabalho foi devidamente agasalhada por algumas convenções da OIT, sendo a primeira, em ordem cronológica, a Convenção 148, de 1977, que dispõe sobre a Proteção dos Trabalhadores Contra os Riscos Profissionais devidos à Contaminação do Ar, ao Ruído e às Vibrações no Local de Trabalho. Essa convenção, apresenta como ponto de destaque a previsão no seu artigo 7^o, da responsabilidade dos

empregadores quanto à prevenção dos riscos profissionais devidos à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho⁸.

Por sua vez, a Convenção 155 da OIT trata sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, aprovada em Genebra em 22 de Junho de 1981. Tal convenção, determinou que os Estados deveriam adotar uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho. E, a partir de sua análise cumpre destacar a previsão de atribuir às empresas o papel de diligenciar no sentido de assegurar um ambiente de trabalho digno⁹.

Por fim, a Convenção 161 da OIT de 1985, dispõe sobre os Serviços de Saúde do Trabalho, estes entendidos como um serviço encarregado de funções eminentemente preventivas e encarregado de aconselhar o empregador, os trabalhadores e seus representantes na empresa acerca da fixação de um adequado meio ambiente de trabalho e adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, levando em conta seu estado de sanidade física e mental (art. 2^a). Outro aspecto relevante destacado na Convenção, em seu art. 5^a, cinge-se à respeito da responsabilidade do empregador quanto à saúde e segurança dos trabalhadores

⁸ Artigo 7. 1. Deverá obrigar-se aos trabalhadores a observância das normas de segurança destinadas a prevenir e a limitar os riscos profissionais devidos à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho, e a assegurar a proteção contra tais riscos. 2. Os trabalhadores ou seus representantes terão direito a apresentar propostas, receber informações e orientação, e a recorrer a instâncias apropriadas, a fim de assegurar a proteção contra riscos profissionais devidos à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho.

⁹ Nesse sentido, cumpre citar os dispositivos da Convenção 155 da OIT que relacionados às obrigações das empresas em promover um meio ambiente do trabalho digno: “Artigo 16. 1. Deverá ser exibido dos empregados que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores. 2. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os agentes e as substâncias químicas, físicas e biológicas que estiverem sob seu controle não envolvem riscos para a saúde quando são tomadas medidas de proteção adequadas. 3. Quando for necessário, os empregadores deverão fornecer roupas e equipamentos de proteção adequados a fim de prevenir, na medida que for razoável e possível, os riscos de acidentes ou de efeitos prejudiciais para a saúde. [...] Artigo 18. Os empregadores deverão prever, quando for necessário, medidas para lidar com situações de urgência e com acidentes, incluindo meios adequados para a administração de primeiros socorros. Artigo 19. Deverão ser adotadas disposições, em nível de empresa, em virtude das quais: a) os trabalhadores, ao executarem seu trabalho, cooperem com o cumprimento das obrigações que correspondem ao empregador; b) os representantes dos trabalhadores na empresa cooperem com o empregador no âmbito da segurança e higiene do trabalho; c) os representantes dos trabalhadores na empresa recebam informação adequada acerca das medidas tomadas pelo empregador para garantir a segurança e a saúde, e possam consultar as suas organizações representativas sobre essa informação, sob condição de não divulgarem segredos comerciais; d) os trabalhadores e seus representantes na empresa recebam treinamento apropriado no âmbito da segurança e da higiene do trabalho; e) os trabalhadores ou seus representantes e, quando for o caso, suas organizações representativas na empresa estejam habilitados, de conformidade com a legislação e a prática nacionais, para examinarem todos os aspectos da segurança e da saúde relacionados com seu trabalho, e sejam consultados nesse sentido pelo empregador. Com essa finalidade, e em comum acordo, poder-se-á recorrer a conselheiros técnicos alheios à empresa; f) o trabalhador informará imediatamente o seu superior hierárquico direto sobre qualquer situação de trabalho que, a seu ver e por motivos razoáveis, envolva um período iminente e grave para sua vida ou sua saúde. Enquanto o empregador não tiver tomado medidas corretivas, se forem necessárias, não poderá exigir dos trabalhadores a sua volta a uma situação de trabalho onde exista, em caráter contínuo, um perigo grave ou iminente para sua vida ou sua saúde”.

que emprega, especificamente, ao asseguramento de funções que sejam adequadas e ajustadas aos riscos da empresa com relação à saúde no trabalho, tais como: identificação e avaliação de riscos; participação na elaboração de programa de melhoria das práticas de trabalho; acompanhamento dos fatores do meio de trabalho e as práticas de trabalho que possam afetar a saúde dos trabalhadores; acompanhamento da saúde dos trabalhadores em relação com o trabalho e colaboração na formação e educação nas áreas da saúde, higiene no trabalho.

Transcorridos os passos iniciais com a abordagem de aspectos essenciais do instituto do *compliance*, da temática empresas e direitos humanos e, posteriormente, com a análise de preceitos da OIT relacionados ao meio ambiente do trabalho, chega-se à interligação que a pesquisa intenta demonstrar, a possibilidade de encontrar um ponto simbiótico entre *Compliance*, direitos humanos e proteção do direito social ao trabalho.

É de se destacar que, dentre as convenções aqui analisadas, é na Convenção 155 da OIT que se encontra os preceitos normativos que podem melhor embasar a elaboração de um programa de *compliance* empresarial naquelas organizações que, pela sua atividade possam colocar em risco a saúde e a segurança de seus funcionários. É nesta convenção que foi atribuído de forma direta à empresa o dever de observância de ações para a consecução dos fins previstos na Convenção, a adoção de normas de segurança do trabalho na empresa.

Nessa linha, acrescente-se que importante documento internacional da OIT que trata de temas como emprego, formação, condições de vida e de trabalho e relações industriais, a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social foi atualizada no ano de 2017 visando adequar-se às transformações no cenário global relativas ao crescimento do comércio internacional e das cadeias de fornecimento¹⁰.

A atualização dessa Declaração possibilitou a abertura de discussões em nível doutrinário acerca da adoção pelas empresas de mecanismos que as possibilitem adequar suas práticas às normativas laborais previstas neste documento da OIT. Tal mecanismo, portanto, seria o *compliance* que segundo García poderia ser utilizado, através da implementação das seguintes estratégias:

- 1. Realizar un autoevaluación del cumplimiento de los principios de la Declaración de la OIT sobre las multinacionales y del respeto de los derechos laborales fundamentales recogidos en los convenios internacionales en todos los países de operación.*
- 2. Realizar auditorías laborales periódicas para verificar el cumplimiento de las normas laborales de los países de destino con identificación de áreas o*

¹⁰ “Além disso, o documento leva em conta alguns desenvolvimentos ocorridos dentro e fora da OIT desde a sua última atualização, incluindo as novas normas de trabalho adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho, os Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos aprovados pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU em 2011 e a Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável” (NAÇÕES UNIDAS)

contingencias críticas incluyendo en su caso los riesgos de co-emprego en situaciones de subcontratación o terciarización y planificación de acciones adecuadas para su gestión (protocolos de actuaciones DO and DO NOT; modelos de contratos de servicios y/o laborales por país; códigos de conducta para empleados y contratistas; programas de sensibilización y formación con Comités de Dirección y managers; etc.)

3. Realizar acciones preventivas de los conflictos laborales en distintas jurisdicciones para reducir los riesgos de litigación y de huelgas o de reclamaciones administrativas ante la Inspección de Trabajo entre otras: talleres informativos con sindicatos y trabajadores; mesas de negociación; agendas institucionales con la Administración local; conocimiento previo de campañas de Inspección de Trabajo y/o estrategias sindicales del país de destino; etc.

4. Gestionar de manera adecuada los litigios y demandas laborales por materias y países con puesta en marcha de una base de datos de litigios y evaluación de los riesgos con identificación de posibles impactos económicos y sociales y de estrategias de defensa empresarial ante los Tribunales locales.

5. Alcanzar una coordinación eficaz entre la Corporación y los países anfitriones con implicación del CEO y del Comité de Dirección en el conocimiento de los principales riesgos laborales, en clave geopolítica por país o por materia, con objeto de integrar las relaciones laborales internacionales en la toma de decisiones y desplegar una estrategia global de RRHH y una ejecución local eficaz.

6. Diseñar una estrategia eficaz en materia de comunicación y reporting incluyendo la información relevante obtenida de los programas de HR Compliance a nivel global y por país con objeto de cumplir las obligaciones de la compañía en materia de informes laborales y de impacto social (Global Compact; directiva comunitaria de información no financiera; Business for the Rule of Law Initiative; etc.).

O *compliance* empresarial, como já firmado linhas acima, trata-se de um programa de conformidade elaborado por uma empresa com a finalidade de prevenir e combater os riscos inerentes ao negócio. Dessa forma, tornou-se objeto de aplicabilidade em diversas áreas na empresa, inclusive na prevenção de riscos de caráter trabalhista, e é nesse aspecto que vislumbra-se o papel que os preceitos da OIT podem contribuir na implementação de programas de integridade na área de proteção ao meio ambiente de trabalho, a fim de assegurar o direito humano ao meio ambiente do trabalho adequado.

Esta dita simbiose coaduna-se com uma perspectiva de busca de modelos de proteção ampliada da Justiça social, consoante assevera NICOLI (2016, p. 127):

A discussão das dimensões do perímetro da proteção trabalhista e de sua possível expansão, como se viu, é tão antiga quanto o próprio Direito do Trabalho. De fato “ não há nada de novo na alegação de que o contrato de trabalho é um modelo artificial imposto por uma realidade mais complexa de relações de trabalho”, como constatou Simon Deakin. E essa já longa tradição de conflitos quanto à extensão do escopo do Direito do Trabalho (e especialmente quanto aquilo que esta fora dele) conduziu a uma série de

experiências, a revelarem tanto frustrações quanto necessidades efetivas na busca por modelos ampliados de proteção. (grifo nosso)

Deste excerto, pode-se extrair o norte do que se busca demonstrar na pesquisa, a utilização do *compliance* como um modelo de ampliação da proteção do trabalhador em seu meio ambiente de trabalho.

Destarte, vislumbra-se que a inserção de normas da OIT sobre segurança e proteção do trabalho em programas de *compliance* por empresas seria uma prática de gestão altamente recomendável, trazendo para o âmbito da responsabilidade da empresa o dever de prevenir, acompanhar e normatizar internamente regras de condutas que, em última análise, propiciariam um ambiente de trabalho digno, com respeito às normas e diretrizes fixadas em nível internacional pela OIT.

Nessa linha, destaque-se a conclusão alcançada por Nicoli (2016, p. 131) sobre “a necessidade de se conceberem modelos sólidos, que antecipem seus riscos e, ao contrário de flexibilizarem, densifiquem proteções para aqueles que estão às margens”.

E, nessa senda, percebe-se que com a inserção de normas de cunho preventivo e protetivo do trabalhador em programa de *compliance* empresarial estar-se-ia enaltecendo o princípio da função social da empresa uma vez que a perspectiva dos direitos humanos na empresa seria, sobremaneira, valorizada.

Indubitavelmente, a normas de Direito Internacional do Trabalho e aqui referindo-se, especificamente, às normas da OIT sobre meio ambiente do trabalho, conferem um caráter de proteção ampliada aos direitos do trabalhador, tendo em vista o caráter universal de tais direitos. Logo, é com bons olhos que se deve ver a implementação de programas de *compliance* que abordem e submetam-se aos preceitos fixados pela OIT, vez que o âmbito de proteção expandido contribuirá, sensivelmente, para a promoção de uma cultura de respeito aos direitos humanos na empresa.

Ademais a valorização dessa nova cultura organizacional, de estar em conformidade com as normas, emerge como ferramenta de gestão empresarial essencial para o planejamento e organização da empresa, valorizando, inclusive, a reputação da empresa.

5 CONCLUSÃO

No transcorrer desse estudo foram esposados aspectos gerais atinentes ao *compliance*, direitos humanos na empresa, e preceitos da OIT sobre normas de trabalho, visando construir

um raciocínio sequencial desses institutos para ao fim perquirir qual mecanismo/instrumento seria o ponto de interseção simbiótica entre eles.

O gerenciamento dos riscos na atividade empresarial pode ser previsto, dimensionado e implementado, através da adoção de programas de integridade, como uma ferramenta de gestão capaz de promover uma cultura de prevenção de riscos em detrimento do aspecto repressivo.

Portanto, constatou-se que os programas de integridade apresentam vieses regulatório e preventivo, sendo uma importante ferramenta para incentivar a promoção de uma ética empresarial, respeito às normas trabalhistas, dentre outros aspectos. Por conseguinte, a implementação do *compliance* no âmbito das empresas incentiva a formação de uma cultura de probidade empresarial e de proteção da saúde e segurança do empregado, caracterizando-se como uma medida regulatória *interna corporis*, que tem o condão de causar excelentes reflexos para empresa, seja de cunho reputacional perante a sociedade seja assumindo o papel de indutora da proteção de direitos humanos do trabalhador.

Constatou-se, ainda, que a vinculação entre empresas e direitos humanos resulta na concepção que são conceitos convergentes, no sentido que as empresas também são responsáveis pela proteção dos direitos humanos em suas atividades e, assim sendo, também, deveria lhes ser atribuído normativamente a responsabilidade de preservar os direitos humanos. Dessa forma, estar-se-ia incentivando que o setor empresarial sem, é claro, desprender-se do intuito lucrativo que lhe é inerente, promova internamente uma nova cultura organizacional de governança corporativa com a inclusão nos programas *compliance*, dentre outros parâmetros, o estabelecimento e monitoramento de padrões mínimos de normas de segurança do trabalho, mormente, aquelas fixadas pela Organização Internacional do Trabalho.

Ressalte-se, no entanto, que é imprescindível dispensar atenção especial quanto à efetividade/aplicabilidade dos programas de integridade pelas empresas. Implantar formalmente um programa de integridade em nada contribuirá para obtenção da cooperação interna e externa, se não houver a adoção de medidas efetivas para que o seja colocado em prática, especialmente, quando se trata da implementação de uma política de direitos humanos na empresa, conforme discutido neste trabalho.

À guisa do entendimento esposado, conclui-se que as empresas podem fornecer grande contribuição para a consolidação de uma nova cultura de correção, utilizando a sua organização interna para adotar novos mecanismos de promoção da justiça social e proteção do trabalhador, assim como os programas de *compliance* podem prever: um código de ética para todos funcionários da organização; mecanismos internos de controle que reduzam os

riscos à saúde e segurança dos empregados; promoção de constante treinamento sobre o programa aos colaboradores; comprometimento da alta direção da pessoa jurídica ao cumprimento do programa de integridade, entre outros.

REFERÊNCIAS

BECK, Ulrich. **Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade**. Trad. Sebastião Nascimento. São Paulo: Ed. 34. 2010.

BRASIL. Planalto. **Decreto nº 13.990, de 12 de janeiro de 1920**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/anexo/And13990-1920.pdf>. Acesso em: 21 de jan. 2020.

BRASIL. Planalto. **Decreto nº 93.413, DE 15 DE OUTUBRO DE 1986**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1980-1989/D93413.htm>. acesso em 22 jan. 2020.

COIMBRA, Marcelo de Aguiar; MANZI, Vanessa Alessi. **Manual de compliance: preservando a boa governança e a integridade das organizações**. São Paulo: Atlas, 2010.

CONNECTAS. **Empresas e direitos humanos - parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar: relatório final de John Ruggie**. Disponível em: <[http://conectas.org/arquivossite/Conectas_Princ%C3%ADpiosOrientadoresRuggie_mar2012\(1\).pdf](http://conectas.org/arquivossite/Conectas_Princ%C3%ADpiosOrientadoresRuggie_mar2012(1).pdf)>. Acesso em: 10 fev. 2020.

COSTA JÚNIOR, Álvaro Luiz Miranda. A avaliação dos programas de *compliance* nas contratações públicas. Um enfoque sobre a Lei Distrital nº 6.112/2018. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 23, n. 5408, 22 abr. 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/65528>>. Acesso em: 20 mar. 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006.

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

FEENEY, Patricia. **Empresas e direitos humanos**. SUR 11 (2009). Disponível em: <<https://sur.conectas.org/empresas-e-direitos-humanos>>. Acesso em: 27 fev. 2020.

GARCÍA, Carlos de La Torre. **HR Compliance: la Declaración de la OIT sobre las multinacionales**. Fide fundacion. Disponível em: <https://www.fidefundacion.es/trabajoglobal/HR-Compliance-la-Declaracion-de-la-OIT-sobre-las-multinacionales-II_a31.html>. Acesso em: 25 fev. 2020.

GARCÍA CAVERO, Percy. *Criminal Compliance*. Lima: Palestra, 2014.

INSTITUTO ETHOS. **Empresas e direitos humanos na perspectiva do trabalho decente-marco de referência**. São Paulo, 2011.

HOMA – Centro de Direitos Humanos e Empresas. Reflexões sobre o Decreto 9571/2018 que estabelece Diretrizes Nacionais sobre empresas e Direitos Humanos. In: **Cadernos de Pesquisa Homa**. vol. 1, n. 7, 2018.

NAÇÕES UNIDAS. OIT. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/agencia/oit/>>. Acesso em: 22 de fev. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.

NICOLO, Pedro Augusto Gravata. **Fundamentos de direito internacional social: sujeito trabalhador, precariedade e proteção global às relações de trabalho**. São Paulo: Ler, 2016.

MANZI, Vanessa Alessi. *Compliance no Brasil: consolidação e perspectivas*. São Paulo: Saint Paul, 2008.

MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gonet. **Curso de direito constitucional**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA, FISCALIZAÇÃO E CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. **Programa de Integridade: diretrizes para empresas privadas**. 2015d.

Disponível em: <<http://www.cgu.gov.br/Publicacoes/etica-e-integridade/arquivos/programa-de-integridade-diretrizes-para-empresas-privadas.pdf>>. Acesso em: 21 fev. 2020.

PIOVESAN, Flávia. Direitos humanos e o direito constitucional internacional, 2006. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/militantes/flaviapiovesan/piovesan_dh_direito_constitucional.pdf>. Acesso em 15 jan. 2020.

ROLAND, Manoela Carneiro et al . Desafios e perspectivas para a construção de um instrumento jurídico vinculante em direitos humanos e empresas. **Revista direito GV**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 393-417, ago. 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-24322018000200393&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 28 jan. 2020.

SCHRAMM, Fernanda Santos. **Compliance nas contratações públicas**. Belo Horizonte: Fórum, 2019.

SILVEIRA, Vladimir Oliveira da; ALMEIDA, Patrícia Martinez. **Empresas e direitos humanos**. Revista Thesis Juris – São Paulo, V. 4, N.2, maio-ago. 2015.

SILVEIRA, Renato de Melo Jorge; SAAD-DINIZ, Eduardo. **Compliance, direito penal e lei anticorrupção**. São Paulo; Saraiva, 2015.

SUNDFELD, Carlos Ari. **Compliance: uma reflexão sobre os sistemas de controle nos setores privado e público**. Cadernos FGV Projetos, ano 11, nº 28, nov. 2016.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000

TRANSPARENCY INTERNATIONAL. **Índice de Percepção da Corrupção 2018**. Berlin, Germany. 2018. Disponível em: <http://www.transparency.org/research/cpi/cpi_2018/0/>. Acesso em: 26 mar. 2019.

UELMEN, Amy. Fraternidade como categoria jurídica no direito empresarial. *In*: CASO, Giovanni et al. **Direito e fraternidade: ensaios, prática forense**. São Paulo: LRr, 2008.