

O *compliance* como instrumento de proteção dos Direitos Humanos nas pequenas e médias empresas

Compliance as an instrument for the protection of human rights in small and medium-sized enterprises

Luciana de Aboim Machado(1); *Demetrius Nichele Macei*(2); *José Ricardo de Santana Filho*(3)

1 Pós-Doutora em Direito Constitucional pela Universidade Federal da Bahia -UFBA e pela *Università degli Studi G. d'Annunzio di Chieti* - Pescara - UDA. Doutora em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo-USP. Mestre em Direito do Trabalho, especialista em Direito do Trabalho e em Direito Processual Civil, todos pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). Professora Associada do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Sergipe – UFS. Coordenadora da Rede de Direitos Humanos e Transnacionalidade. Vice-Presidente da *Asociación Iberoamericana de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social “Guillermo Cabanellas”*. Membro do Conselho Fiscal do Instituto Italo-brasileiro de Direito do Trabalho. Consultora da *Ergon Associates* (Londres).

E-mail: lucianags.adv@uol.com.br | ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5724-6368>

2 Pós-doutorado na Faculdade de Direito do Largo São Francisco (USP). Doutor em Direito Tributário pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (2012). Mestre em Direito Econômico e Social (2004) e Especialista em Direito Empresarial (2000), ambos pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Paraná (1994). Professor de Direito Tributário na graduação, especialização, mestrado e doutorado na Faculdade de Direito Curitiba (UNICURITIBA). Participa como titular do Conselho Fiscal de Companhias listadas na Bolsa de Valores de São Paulo (BOVESPA), e da Comissão de Direito Tributário da OAB/PR. Conselheiro Certificado pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC). Advogado em SP e no PR.

E-mail: demetriusmacei@gamil.com | ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6084-4059>

3 Mestrando em Constitucionalização do Direito pela Universidade Federal de Sergipe (UFS) e advogado.

E-mail: jrsantana0696@gmail.com | ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3825-8395>

Revista Brasileira de Direito, Passo Fundo, vol. 17, n. 3, e4822, setembro-dezembro, 2021 - ISSN 2238-0604

[Received/Recebido: abril 5, 2023; Accepted/Aceito: maio 27, 2023;

Publicado/Published: maio 29, 2023]

DOI: <https://doi.org/10.18256/2238-0604.2021.v17i3.4822>

Como citar este artigo / How to cite item: [clique aqui/click here!](#)

Resumo

Objetivo: O objetivo desta pesquisa analisar o *compliance* como instrumento de promoção dos direitos humanos nas pequenas empresas. **Metodologia:** A metodologia utilizada nesta pesquisa foi a do método dedutivo; quanto aos meios a pesquisa foi bibliográfica e documental e, quanto aos fins, a pesquisa foi qualitativa. **Resultados:** Conclui-se que é possível aplicar o *compliance* em qualquer organização, respeitadas as suas peculiaridades, de modo que pode servir como importante instrumento de tutela dos direitos humanos. **Contribuição:** A contribuição da presente pesquisa diz respeito à necessidade compreender que, independente do seu tamanho, as empresas são importantes agentes para a garantia dos direitos humanos, de modo que o instrumento do *compliance* pode ser um valioso aliado para sua observância.

Palavras-chave: Pequenas e médias empresas; *Compliance*; Direitos Humanos.

Abstract

Objective: The objective of this research is to analyze compliance as an instrument for promoting human rights in small companies. **Methodology:** The methodology used in this research was the deductive method; as for the means the research was bibliographical and documental and, as for the purposes, the research was qualitative. **Results:** It is concluded that it is possible to apply compliance in any organization, respecting its peculiarities, so that it can serve as an important instrument for the protection of human rights. **Contribution:** The contribution of this research concerns the need to understand that, regardless of their size, companies are important agents for the guarantee of human rights, so that the compliance instrument can be a valuable ally for its observance.

Keywords: Small and medium-sized enterprises; Compliance; Human Rights.

1 Introdução

No contexto atual, a importância de discutir direitos humanos ganha cada vez mais importância, pois diversas violações já foram verificadas nessa seara. Diversas são as denúncias de violações que surgiram nos últimos anos, as quais vão, desde trabalho escravo, até assédio moral e sexual dentro das empresas. Há a compreensão de que não apenas os Estados estão obrigados a promover e respeitar os direitos humanos, mas as empresas também teriam os deveres de promovê-los e respeitá-los.

Nesse sentido, o instrumento de *compliance* vem sendo um forte aliado em garantir que a gestão empresarial ocorra de maneira responsável. A esse respeito, convém esclarecer que a promulgação da Lei n. 12.846/2013, que trata da responsabilização pela prática de atos de corrupção contra a administração pública, revelou a importância da temática. Com os elevados riscos inerentes à atividade empresarial, desenvolver um programa de *compliance* que estabeleça mecanismos de denúncia, códigos de ética e valores voltados para uma atuação pautada pela ética não é apenas relevante, mas passou a ser uma necessidade.

De outro lado, vislumbra-se que a temática do *compliance* na empresa tem se restringido ao ambiente das grandes empresas, sob a justificativa de que um programa dessa natureza seria excessivamente caro e incompatível com a realidade das pequenas e médias empresas. Nessa mesma linha, pouco se fala sobre a responsabilidade delas diante dos direitos humanos. Portanto pouca atenção se tem dado ao âmbito de organizações menores e ao seu dever de respeito aos direitos humanos.

Diante disso, questiona-se se o *compliance* pode ser utilizado como instrumento de proteção dos direitos humanos nas pequenas e médias empresas. A investigação em torno da temática é importante por conta da grande relevância que essas organizações possuem para economia brasileira. Conforme dados, as pequenas empresas e médias empresas são responsáveis por quase 70% dos empregos formais (SEBRAE; DIEESE, 2018, p. 15) e possuem participação relevante na atividade econômica.

Sendo assim, considerando que a realidade da economia brasileira não está subordinada a grandes corporações empresariais e multinacionais – que por vezes localizam-se em uma realidade diversa do restante do país -, mas é formada pelo dia a dia dessas pequenas empresas, verifica-se que é de grande valia compreender como a instituição de programas de integridade pode auxiliar e melhorar a sua adequação às normas e aos direitos humanos.

Diante disso, a presente pesquisa tem por objetivo analisar o *compliance* como instrumento de promoção dos direitos humanos nas pequenas empresas. Para tanto, busca analisar relação entre empresas e direitos humanos e sua importância para a economia moderna. Em seguida, caracteriza o instituto do *compliance* e seu uso enquanto instrumento que auxilia na observância dos direitos humanos. Por fim,

investiga a possibilidade de utilizar o *compliance* como instrumento de tutela dos direitos humanos nas pequenas empresas.

Para a realização da presente pesquisa, será utilizado método dedutivo, com o procedimento de pesquisa bibliográfica e documental. Buscar-se-á na doutrina especializada os conceitos determinantes para a caracterização e compreensão do objeto de estudo, bem como para a resolução do problema levantado. As seções estão ordenadas conforme os objetivos específicos e, ao final, há uma síntese com as principais conclusões verificadas.

2 A importância da abordagem de empresas e Direitos Humanos para a economia moderna

No mundo globalizado da contemporaneidade, agentes econômicos ganham cada vez mais projeção e produzem impactos no cenário político, social e cultura. Nesse sentido, a importância da atividade das empresas para a vida das pessoas tornou-se patente, em face da expansão das atividades corporativas e a formação de grandes conglomerados empresariais que possuem maior faturamento do que o Produto Interno Bruto (PIB) de alguns países. No ano de 2015, dentre as 100 maiores economias mundiais, 31 eram Estados e 69 eram empresas (PIOVESAN; GONZAGA, 2019, p. 11).

Na economia capitalista de mercado, as necessidades são atendidas por meio de atividade econômica das empresas realizadas em busca de lucro. Conquanto tenha havido diversas tentativas de assegurar as necessidades da coletividade por meio da intervenção estatal, a história demonstrou que a livre iniciativa é o regime mais adequado para assegurar o bem-estar social, a despeito de todos os seus problemas, cabendo somente ao Estado garantir que os direitos sejam atendidos.

Diante disso, patente é a importância da atividade empresarial para o contexto econômico e social. Além disso, as empresas realizam uma relevante função na realização de direitos econômicos, sociais e culturais, pois contribuem para a geração de oportunidades de emprego e crescimento econômico. Todavia, a atividade empreendedora das empresas não pode ocorrer tão somente norteadas pela busca do lucro a qualquer custo.

Ao longo da história, é possível constatar diversos abusos que foram praticados pela falta de parâmetros de respeito a direitos humanos. Exemplo disso eram as condições precárias em que se encontravam os trabalhadores que laboravam no ambiente fabril durante as primeiras revoluções industriais, em que mulheres e crianças eram submetidas a jornadas de trabalho extenuantes e condições insalubres.

Nesse sentido, a responsabilidade das empresas na preservação dos direitos humanos foi tema palpitante que veio à lume. A ordem internacional amparada no respeito aos direitos humanos fortaleceu a ideia de que a proteção dessa categoria

essencial de direitos não deveria constituir domínio unicamente reservado ao Estado (PIOVESAN; GONZAGA, 2019, p. 13). Desse modo, não somente o Estado teria o dever de assegurar o respeito aos direitos humanos (eficácia vertical), mas os atores privados, sobretudo as empresas, também estariam submetidos a essa obrigação (eficácia horizontal).

Para melhor compreender o significado da obrigação empresarial de respeitar e promover os direitos humanos, relevante tratar de seu conceito e traçar um breve histórico do seu surgimento. Nos dizeres de Ramos (2019, p. 38) os direitos humanos são “um conjunto de direitos considerados indispensáveis para uma vida pautada na liberdade, igualdade e dignidade”. Assim, sem a garantia desses direitos inexistirá vida digna.

O processo de consagração dos direitos humanos se iniciou com a edição de declarações contendo todos os direitos básicos para a vida de um indivíduo. Inicialmente não havia obrigatoriedade em garanti-los, uma vez que se tratavam de meras cartas políticas, o que só veio a mudar a partir da incorporação desses direitos por parte das constituições dos estados.

Merece destaque a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789 da França, que trouxe consigo uma das primeiras declarações sobre direitos do homem. Outro passo decisivo para a internacionalização dos direitos humanos, foi promulgação da Declaração Universal dos Direitos Humanos pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas, que tinha por objetivo criar um marco normativo para todos os Estados (RAMOS, 2019).

Em que pese a Guerra Fria tenha impedido que a Declaração Universal foi promulgada como um documento normativo vinculante, foram aprovados posteriormente dois Pactos que consagraram a obrigatoriedade dos Estados aderentes em observar os direitos políticos e sociais: a) o Pacto dos Direitos Civil e Políticos; b) Pacto dos Direitos Sociais Econômicos e Culturais (RAMOS, 2019).

Com a positivação de tais direitos, surgiu a nomenclatura de direitos fundamentais para designar a categoria de direitos que foi incorporada pelos textos constitucionais. Fato é que diversos são os documentos que consagraram na ordem internacional a importância do respeito aos direitos humanos.

Como visto, essas diretrizes não criam apenas obrigações para o Estado, mas também vinculam a atuação de agentes privados, tendo em vista que, se assim não fosse, o fim axiológico da norma não seria alcançado. Nessa toada, reconhecendo esse papel social e de respeito aos direitos humanos por parte das empresas, surgiram algumas iniciativas com vistas as organizações privadas respeitarem os direitos.

Portanto, mais do que a simples busca pela lucratividade, caberia às empresas desempenhar uma função social. Asseveram Pereira Filho; Corrêa; Vaz (2015, p. 7) que, por volta dos anos 50 e 60 do século XX, a responsabilidade social empresarial

começa a surgir diante de um período de grandes contestações, reivindicações sociais e políticas. Após a década de 80, o poder das grandes corporações sobrepondo-se ao poder estatal fez surgir questionamentos e demandas quanto ao seu papel social.

Desse modo, a responsabilidade social das empresas surge como uma resposta das grandes empresas a demandas e inquietações presentes na sociedade. Na era da globalização, a visão de negócio busca equalizar lucro e ética social/ambiental (PEREIRA FILHO; CORRÊA; VAZ, 2015, p. 8). Ocorre que, com a intensificação do movimento internacional em prol da responsabilização social das empresas, foram realizadas uma série de cúpulas que culminaram com a aprovação de diferentes instrumentos e iniciativas voluntárias. (PIOVESAN; GONZAGA, 2019, p. 16).

Um dos documentos que resultou desses encontros promovidos pela ONU com o intuito de discutir a temática de *business and human rights* foi o Pacto Global da ONU. Firmado em 2000, ele tinha por objetivo convocar as empresas a alinharem suas estratégias a dez princípios universais que abarcavam a proteção dos direitos humanos, trabalho decente, eliminação do trabalho infantil, preservação ambiental e combate à corrupção (DURÃO; PINTO, 2020, p. 220).

O pacto global deu origem a várias redes locais compostas por organizações do setor público e privado, especialmente empresas, que têm por finalidade contribuir para atingir os aludidos objetivos. Envolve, inclusive a adoção de boas práticas empresariais. Hoje ela é a maior iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo, com mais de 18 mil membros, distribuídos em 69 redes locais, que estão em 160 países.

Sucedendo que, reconhecendo o impacto negativo que as atividades da empresa poderiam ter sobre os direitos humanos, a ONU criou um mandato sobre direitos humanos e empresas em 2005 para elaborar propostas sobre direitos humanos e empresas transnacionais. John Ruggie foi apontado para o mandato, tendo proposto, em 2008, os parâmetros para “Proteger, Respeitar e Reparar”, esboçando os deveres e responsabilidades das empresas para os direitos humanos (HUIJSTEE; RICCO; CERESNA-CHATURVEDI, 2013).

As discussões evoluíram até a aprovação dos Princípios Orientadores de Empresas e Direitos Humanos pelo Conselho de Direitos Humanos pela ONU em 2011. Ele consistiu em um marco importante relacionado à temática, tendo em vista que se tornou uma diretiva internacionalmente reconhecida por meio da qual os governos dos estados estabeleceram qual o tipo de conduta que esperavam das empresas em relação ao respeito aos direitos humanos.

Alguns dos pontos fracos dessa normativo apontados referem-se ao seu caráter facultativo. Isso porque eles não criam direitos e obrigações para as empresas. Da mesma forma, são deficientes em relação a criação de deveres para que os Estados regulem os impactos das empresas sobre direitos humanos além das fronteiras nacionais. Por fim, os princípios orientadores não incorporam de maneira explícita

todas as normas de direitos humanos, de modo que sua adoção não implica o automático respeito aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos (HUIJSTEE; RICCO; CERESNA-CHATURVEDI, 2013).

Adentrando um pouco mais em sua estrutura, os princípios orientadores são norteados pelos pilares de Proteger, Respeitar e Reparar. O primeiro pilar relativo ao dever de proteger direciona-se ao Estado, que deve adotar medidas legislativas judiciais e administrativas para a tutela dos direitos humanos. O Estado, portanto, deve elaborar leis e políticas públicas alinhadas com os direitos humanos reconhecidos na ordem internacional.

Os princípios orientadores dessa seção também o incluem o dever estatal de assessorar empresas sobre como respeitar os direitos humanos em suas atividades. Também incluem medidas adicionais de proteção, como a exigência de auditorias em matéria de direitos humanos. Além disso, o Estado deve promover o respeito aos direitos humanos com empresas que realize transações comerciais (CONNECTAS DIREITOS HUMANOS, 2011, p. 7). Portanto, esse requisito é tido como essencial para contratar perante o poder público e tende a ser incorporado à legislação dos países ao redor do mundo.

Por fim, os princípios preveem como obrigação estatal o dever de fomentar a promoção dos direitos humanos em zonas de conflito e manter um marco normativo nacional adequado ao cumprimento dessas obrigações. Nesse sentido, saliente-se que, muito embora não exista uma única forma de implementação dos princípios, a sua amplitude permite que eles se adequem ao contexto dos diferentes países, constituindo um ponto positivo (SILVA; DURÃO, 2020).

O segundo pilar dos princípios orientadores da ONU é uma diretiva que estabelece uma obrigação para que as empresas respeitem os direitos humanos, no sentido de que devem se abster de infringir os direitos de terceiros e arcar com as consequências negativas quando tiverem algum envolvimento com a violação.

Aqui deve-se fazer a ressalva que, conforme o princípio 14, a responsabilidade empresarial por respeitar os direitos humanos independe de tamanho, setor ou contexto. Desse modo, a comunidade internacional espera que, tanto empresas transnacionais, como pequenas e médias empresas respeitem e promovam os direitos humanos quando da realização de suas atividades, bem como arquem com as consequências de eventuais desrespeitos e violações.

Ainda no que se refere à responsabilização das empresas, é evidente que os meios pelos quais a empresa assumirá sua responsabilidade correspondente de modo proporcional ao seu tamanho. Pequenas e média empresas, em razão de disporem de menos recursos e estrutura, não adotarão a mesma forma de grandes empresas.

Todavia, vale ressaltar que, ainda que tenha menor capacidade de estar em conformidade com as normas, pequenos negócios podem provocar consequências tão

danosas sobre direitos humanos quanto os grandes. Nesse caso, a adoção das medidas deve ocorrer independentemente do tamanho (CONNECTAS DIREITOS HUMANOS, 2011, p. 11).

Ainda quanto ao segundo pilar, há medidas importantes que devem ser adotadas pelas empresas para atuar numa postura de respeito aos direitos humanos. Uma delas é firmar um compromisso institucional de respeito aos direitos humanos, o que deve ser endossado pela alta gerência, bem como estabelecer o que espera no que concerne a essa política com colaboradores, sócios e outras partes vinculadas a sua operação. Do mesmo modo, o dever de respeitar envolve a realização de uma auditoria para identificar, prevenir, mitigar e reparar possíveis impactos negativos que a atividade da empresa possa gerar em matéria de direitos humanos.

Por fim, o último pilar dos princípios orientadores trata da do dever de remediar os danos causados pela atividade da empresa em matéria de direitos humanos. Ocorrida uma violação aos direitos de outrem, devem ser disponibilizados canais de denúncia e mecanismo eficazes de reparação, bem como controlar os impactos negativos do empreendimento. Portanto, o pilar de remediar abrange envolve o estabelecimento de mecanismo de reparação às vítimas de violações por parte do Estado (mediante atividade legiferante, executiva e judicial) e por parte de empresas.

Nesse ponto em específico, vale destacar que, consoante se extrai do princípio orientador 14, a responsabilidade pelo respeito aos direitos humanos se aplica a todas as empresas independentemente do seu tamanho, variando somente a magnitude e complexidade dos meios dispostos para cumprir esse dever (CONNECTAS DIREITOS HUMANOS, 2011, p. 11). Isso evidencia que as pequenas e médias empresas também estão obrigadas a respeitar os direitos humanos, podendo ser responsabilizadas se não o fizerem.

Para tanto, é relevante estabelecer mecanismo que promovam respeito às normas e aos direitos indispensáveis ao ser humano. Nesse sentido, a instituição de um programa de conformidade, independente do tamanho da organização, é instrumento de grande valia para tal fim.

3 Aspectos relevantes do *compliance* e sua função na preservação dos Direitos Humanos

Seguindo na análise da temática, importa tecer algumas considerações sobre o instituto do *compliance* e sua função na garantia dos direitos humanos. Ele surgiu pela primeira vez nos Estados Unidos com o objetivo de regular as instituições financeiras após a criação do Banco Central. Posteriormente se desenvolveu a partir da quebra da bolsa de valores de Nova Iorque e a nova política intervencionista do New Deal (MANZI, 2008, p. 27 apud DURÃO; VASCONCELOS, 2020).

O termo surgiu associado ao contexto de combate à corrupção, tendo em vista que esse tipo de escândalo foi o mote para o seu desenvolvimento. Apesar ter surgido para prevenir condutas criminosas nas organizações empresariais, ele é amplamente aplicado em diversos setores da empresariais. Atualmente os programas de conformidade são amplamente aceitos como instrumentos de gestão e mitigação de risco, bem como – como será vista mais a frente – poderoso mecanismo para a promoção dos direitos humanos no âmbito empresarial.

Em relação a seu conceito, *compliance* decorre da palavra de origem inglesa *comply*, que significa conformidade. Nada mais é do que “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, MANZI, 2010, p.2)

Extraí-se da definição acima esposada que implementar um programa de *compliance* consiste em estabelecer um conjunto de valores, princípios e processos no âmbito da empresa para se adequar às normas a que organização está submetida. Todavia, ressalta-se que o desenvolvimento do *compliance* não se restringe ao mero cumprimento de normas, mas do desenvolvimento de toda uma cultura organizacional alinhada com valores éticos e com a transparência (MURILO; FELIPE; MOREIRA, 2020, p. 3).

Um programa de conformidade, embora pareça oneroso para a empresas, possui uma série de benefícios. Certamente o principal deles é a adoção de uma postura preventiva, evitando que consequência negativas ocorram com o descumprimento das normas e prejudiquem o bom andamento dos negócios. Outro benefício importante é a valorização da imagem da empresa que está em conformidade com as normas. Além disso, diante de um consumidor mais exigente e atentos às práticas adotas no mercado, uma empresa que cumpre as normas e possui uma postura transparente sai com a imagem fortalecida, o que pode vir a constituir um diferencial competitivo.

Em verdade, um programa de conformidade visa implementar mudanças na organização para fomentar uma alteração substancial na cultura organizacional, de modo que seja pautada pela ética. Assim, ele envolve o estabelecimento de um código de ético para colaboradores e administradores, mecanismo de denúncia e auditoria, bem como a previsão de medidas disciplinares para seu descumprimento.

Em que pese a relevância dessas medidas, ele necessita de efetividade. De nada adianta a estruturação de um programa que, por mais avançado e moderno que seja, se tratar apenas de dispositivos formais. Fala-se, dessa maneira, que são necessárias medidas concretas e efetivas para que sejam colocadas em prática (DURÃO; VASCONCELOS, 2020). Para tal finalidade, é necessária divulgação das medidas junto aos colaboradores e sua atualização periódicas, tendo em vista que elas somente poderão ser concretizadas no dia a dia da organização.

No contexto brasileiro, o *compliance* passou a ser disseminado no final da década de 90 com a abertura do mercado nacional para o exterior, o que fez com que a inserção internacional do país gerasse uma pressão para o desenvolvimento de políticas que adequassem o sistema empresarial brasileiro aos padrões internacionais. Para tanto, foi importado do direito estadunidense o conceito de *compliance* (VERONESE, 2016, p. 81).

Sucedeu que ganhou ainda mais importância após os escândalos de corrupção envolvendo grandes empresas nos últimos anos. A primeira norma a dispor sobre *compliance* foi a Lei n. 9.613/1998, que tratou da “lavagem” de bens, direitos e valores. Ela previu que as pessoas físicas e jurídicas que desempenhassem atividades financeiras deveriam adotar alguns mecanismos de controle, como a identificação dos clientes e a manutenção dos registros das transações.

Um dos grandes marcos para o *compliance* empresarial foi a promulgação da Lei n. 12.846/2013, denominada de Lei Anticorrupção. A referida legislação tratou da responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas por atos de corrupção praticados contra a administração pública. Já em seu artigo 2º, há a previsão de que a responsabilização por atos de corrupção é objetiva, ou seja, independe da demonstração de culpa por parte da pessoa jurídica.

Tal disposição tornou ainda mais patente a necessidade de desenvolver uma cultura de cumprimento de normas, tendo em vista que, mesmo sem intenção de atentar contra a probidade da administração, empresas poderiam condutas ilegais e serem responsabilizadas. No caso de responsabilização administrativa, a previsão de multa consiste em percentual de 0,1 a 20% do faturamento da empresa, além da publicação extraordinária de decisão condenatória, o que denota a discricionariedade e os riscos a que as organizações estão submetidas¹.

Vale notar que a própria legislação prevê como circunstância atenuante das penalidades previstas a existência de “mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica” (BRASIL, 2013).

Posteriormente, foi editado o Decreto n. 8.420/2015 para regulamentar a matéria. Somente por meio dele é que foi possível conferir segurança jurídica ao instituto. Além disso, a norma regulamentadora previu em seu texto alguns parâmetros para a estruturação de um programa de integridade para fins de consideração e reconhecimento por parte da administração pública.

Alguns dos parâmetros presentes são o comprometimento da alta direção da pessoa jurídica, o estabelecimento de padrões de conduta e um código de ética

1 Art. 6º Na esfera administrativa, serão aplicadas às pessoas jurídicas consideradas responsáveis pelos atos lesivos previstos nesta Lei as seguintes sanções:

I - multa, no valor de 0,1% (um décimo por cento) a 20% (vinte por cento) do faturamento bruto do último exercício anterior ao da instauração do processo administrativo, excluídos os tributos, a qual nunca será inferior à vantagem auferida, quando for possível sua estimação; e

II - publicação extraordinária da decisão condenatória.

aplicáveis aos empregados e administradores, análise periódica dos riscos, manutenção de registros contábeis que reflitam a realidade da pessoa jurídica etc. Percebe-se que a legislação sugere um conjunto de medidas para promover a ética e a transparência na organização.

Conforme disciplinado no texto, o programa de ser estruturado e aplicado em conformidade com as características e riscos das atividades de cada pessoa jurídica. Infere-se, portanto, que, a despeito de haver princípios gerais que devem ser seguidos, a estruturação de um programa de *compliance* varia de acordo as peculiaridades presentes nas pessoas jurídicas.

Esse conjunto de exigência para a estruturação de um programa de *compliance*, bem como a necessidade de seu monitoramento implica um conjunto de custos para a organização. Em um primeiro momento, pode-se pensar que isso pode ser um fator impeditivo para seu desenvolvimento, tendo em vista a necessidade de destinar um determinado orçamento para a implementação e acompanhamento dessas medidas.

Em grandes organizações esses valores podem chegar cifras consideráveis, uma vez que é bastante comum estruturar um departamento inteiro para cuidar do programa de *compliance* e de sua efetividade. No entanto, a verdade é que se trata muito mais de um investimento do que um custo propriamente dito.

Um estudo realizado por uma instituição norte americana com 46 empresas multinacionais de diferentes segmentos, com o objetivo de mensurar o verdadeiro custo do *compliance* para as organizações, verificou que o custo na implementação de um programa de conformidade é quase três vezes menor do que o custo de não ter um programa estruturado. Por meio da entrevista de 160 (cento e sessenta) líderes estimou-se que um custo médio com *compliance* no valor de \$ 3 milhões, enquanto os custos indiretos com o não *compliance* alcançavam o patamar de \$ 9.4 milhões (PONEMON INSTITUTE, 2011, p. 3).

Isso indica que, apesar de haver a percepção de que se gasta mais com a implementação de medidas de conformidade para a formação de uma cultura voltada para ética, a economia é perceptível quando se consideram os custos indiretos com eventuais danos à marca, passivos judiciais e outros.

Toda a exigência prevista na legislação e a estrutura burocrática necessária para monitorar essas medidas em determinados casos pode levar a uma falsa percepção de que o investimento em programas de integridade é realidade reservada somente a grandes empresas e multinacionais. As pequenas e médias organizações, em sua labuta para sobreviverem no mercado, supostamente não deveriam ser preocupar com essas práticas.

Ao contrário, os pequenos negócios, enquanto relevantes atores do desenvolvimento econômico e social de país devem ser objeto de atenção, uma vez que não estão isentos de eventuais responsabilizações, conforme será tratado na próxima seção.

4 *Compliance* enquanto instrumento para a promoção de Direitos Humanos nas pequenas empresas

Conforme observado ao longo da pesquisa, a proeminência das empresas frente a atividade econômica, com o desenvolvimento de grandes conglomerados empresariais, fez surgir na comunidade internacional a preocupação com a responsabilidade social desses atores em face dos direitos humanos.

Nessa nova perspectiva, não somente os Estado estariam obrigados a respeitar os direitos humanos estabelecidos na ordem jurídica internacional por meio de tratados e convenções, mas as empresas também teriam sua parcela de responsabilidade, devendo ser obrigadas a promover e respeitar os direitos humanos de outrem. Diante das preocupações sociais e ambientais do mundo moderno, não se concebe mais a busca do lucro a qualquer custo. O exercício da atividade econômico precisa respeitar balizas e limites.

Isso porque, a despeito de proporcionarem inúmeros benefícios para a sociedade (emprego, renda e desenvolvimento), as consequências de condutas empresariais irresponsáveis podem ser bastantes danosas. Assim, é indubitoso que as empresas estejam submetidas a um dever de, além de observar normas e regulamentos, respeitar os direitos humanos.

Diante da complexidade das obrigações com que devem arcar as empresas, o *compliance* surge como um instrumento adequado para otimizar a gestão e prevenir ou mitigar riscos. Nesse particular, atente-se que também é instrumento útil para a preservação dos direitos humanos. Para a implementação de um programa de *compliance* é necessário atentar para um conjunto de normas a serem estabelecidas para alterar a cultura de uma organização.

A complexidade dos procedimentos exigidos para a estruturação de um programa de conformidade pode levar à falsa percepção de que isso só seria aplicado para grandes empresas. Todavia isso não é verdade, uma vez que as pequenas e médias empresas também estão submetidas uma série de deveres legais e regulamentares, sobretudo devem respeitar os direitos humanos.

No Brasil discutir a relevância da utilização do instrumento de *compliance* para auxiliar pequenas e médias empresas a atuar de acordo com as normas e regulamentos é especialmente importante, dada a sua grande participação na atividade econômica e contribuição para a geração de empregos.

A legislação pátria estabelece que o porte da empresa varia conforme seu faturamento. De acordo com a Lei Complementar n. 123/2006, a microempresa é aquela cujo faturamento é inferior a R\$ 360 mil (trezentos e sessenta mil), enquanto a pequena empresa é aquela com um faturamento de R\$ 360 mil a R\$ 4,8 milhões.

De acordo com dados do SEBRAE e DIEESE (2018, p. 247), as pequenas e médias empresas contribuíam com cerca de 68% dos empregos formais no ano de

2016. Isso porque somaram cerca de 21 milhões de vínculos formais em face dos 31 milhões verificados no total. Para a estimativa, considerou-se o critério do número de funcionários presentes nas empresas, sendo que as médias possuíam ade 100 a 499 no setor da indústria e 50 a 99 no setor de serviços.

Além disso, para reforçar a importância dos pequenos e médios negócios para a economia brasileira, ressalte-se que somente as micro e pequenas empresas criaram aproximadamente 195,6 mil vagas de empregos formais, o que corresponde a 75% do total dos cerca de 260 mil empregos gerados no período (NASCIMENTO, 2021). Diante disso, é indubitosa a relevância dos pequenos e médios negócios para o desenvolvimento econômico e social.

Não é por outro razão que a Constituição estabelece como um dos princípios da ordem econômica o favorecido diferenciado para micro e pequenas empresas (art. 170, IX, CRFB/88), tendo-se a compreensão de que esses negócios não estão em condições de competir em igualdade de condições com os de maior porte.

Tais disposições são efetivadas por meio da lei complementar n. 123/2006, que estabelece um regime jurídico diferenciado para essa categoria de empresas menores. Na legislação, previu-se a simplificação de diversas obrigações legais, a exemplo da criação do regime tributário simplificado para recolhimento dos impostos: o Simples Nacional.

A despeito do tratamento favorecido concedido pela legislação, essas empresas estão submetidas aos mesmos riscos de grandes empresas. Inclusive, na Lei Anticorrupção não restrição das sanções quanto ao porte da empresa, de modo que necessitam se adequar a suas disposições. Tanto é verdade que no art. 42, §1º estabeleceu que os programas de integridade seriam avaliados de acordo considerando o fato de ser qualificada como microempresa e empresa de pequeno porte.

Ora, se a própria lei, ao estabelecer os parâmetros avaliativas de programas de integridade, previu a possibilidade de que pequenas e microempresas adotam esse tipo de medida, não restam dúvidas quanto a sua possibilidade. Nesse sentido, deve-se considerar que qualquer empresa pode adotar um conjunto de ações voltadas para o estabelecimento de uma cultura ética. O que vai mudar de uma empresa grande para uma pequena são os custos decorrentes dos riscos envolvidos.

Em uma empresa de grande porte com elevado número de stakeholders, os riscos associados às suas atividades são muito maiores do que o de empresas com menos partes interessadas e menos transações. Em relação aos parâmetros para implementação do *compliance* em pequenos negócios, a cartilha desenvolvida pelo SEBRAE e CGU (2017, p. 33-34) evidencia os seguintes:

1. Comprometimento da direção da empresa;
2. Adoção e implementação de padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos;

3. Treinamentos e divulgação do programa de integridade;
4. Registros contábeis confiáveis;
5. Controles internos que assegurem a elaboração e a confiabilidade de relatórios e demonstrações financeiras;
6. Procedimentos para prevenção de fraudes e irregularidades em licitações, na execução de contratos administrativos ou em qualquer interação com o setor público;
7. Medidas disciplinares;
8. Procedimentos assegurem a pronta interrupção de irregularidades e correção de danos;
9. Transparência na doação a candidatos e a partidos políticos

Muitos dos princípios destacados são de fácil compreensão. Andrade (2020, p. 397) pontua que muitos deles não possuem custos associados, tratando-se de atitudes comportamentais que podem ser desenvolvidas pelos pequenos negócios. Não é, portanto, necessário o desenvolvimento de maiores complexidades para sua adoção.

Dentre os parâmetros destacados, merece destaque o comprometimento da alta direção com o desenvolvimento de um programa de integridade. Sem que as autoridades superiores de uma organização acolham a ideia será difícil mudar a realidade fática. Isso ocorre sobretudo em pequenas empresas que tem uma gestão menos estruturadas.

Outros parâmetros que podem ser adicionados à lista seriam (SEBRAE; CGU, 2017, p. 59-62): a) estabelecimento de canais de denúncia; b) realização de diligências para contratação de fornecedores, prestadores de serviço e intermediários; c) monitoramento contínuo do programa de integridade.

Do exposto, percebe-se que o *compliance* pode ser um valoroso instrumento de conformidade com as normas e regras, bem como de respeito aos direitos humanos. Sua implementação nas empresas fomenta condutas alinhadas com a ética e a transparência. Diversos dos princípios encontram-se alinhados com os princípios orientadores de empresas e direitos humanos.

5 Considerações Finais

A pesquisa teve início com objetivo de compreender se o *compliance* pode ser utilizado como instrumento de promoção dos direitos humanos em pequenas empresas. A importância da temática se justifica pela proeminência com que as pequenas empresas possuem para o desenvolvimento econômico e social. Segundo dados pesquisados, ficou evidenciado a maior quantidade de empregos formais no Brasil é gerada por parte dos pequenos negócios. Portanto, refletir sobre seu papel no respeito aos direitos humanos e como o *compliance* pode servir como instrumento para assegurar essa relação é de grande valia.

Diante da pesquisa realizada, verifica-se que o desenvolvimento de programas de integridade pode servir como ferramenta extremamente útil para promoção do respeito aos direitos humanos e outros regulamentos de importância para a empresa. Ademais, ele pode ser plenamente aplicado nos pequenos negócios para tal finalidade.

Seguindo nessa esteira de entendimento, o primeiro objetivo consistiu em analisar a importância de uma abordagem integrada entre empresas e direitos humanos. Quanto a isso, ficou esclarecido que na atualidade as empresas desempenham uma função social. Na ordem jurídica internacional não cabe somente aos Estados respeitos direitos e garantias fundamentais estabelecidos, mas também compete aos atores privados, sobretudo às empresas a sua observância.

Disso decorrem diversas iniciativas de fomento à responsabilidade social empresarial. E certamente o maior marco foi a aprovação dos princípios orientadores de empresas e direitos humanos, por meio do qual a comunidade internacional fixou parâmetros para atuação das empresas. Nesse particular, convém destacar que a obrigação de respeito aos direitos humanos não vale apenas para grandes empresas, que potencialmente podem gerar maiores impactos em suas atividades. As pequenas empresas também estão sujeitas à responsabilização, conforme consta em um dos princípios orientadores.

O segundo objetivo consistiu em caracterizar o instituto do *compliance* e seu uso enquanto instrumento que auxilia na observância dos direitos humanos. A partir da investigação, ficou esclarecido que o *compliance* é poder instrumento de gestão e mitigação de riscos empresariais, constituindo um conjunto de ações tendentes a implementar uma cultura de respeito às normas, valores éticos e direitos fundamentais.

Por meio dele, a empresa estará alinhada com as melhores práticas internacionais e alinhada com uma conduta ética e proba. No entanto, de nada adianta um programa formal se ele não for plenamente aplicável. É necessário dar efetividade ao programa de conformidade formulado e, para tanto, é imprescindível o apoio da alta gerência por meio de compromissos gerados.

Seguindo nas conclusões, o terceiro objetivo foi orientado para responder à perguntada da pesquisa, consistente na possibilidade de utilizar o *compliance* como instrumento de tutela dos direitos humanos nas pequenas empresas. Em referência a esse tópico, convém consignar que, muito embora exista uma crença de que os programas de conformidade sejam destinados somente a grandes empresas – uma vez que seria necessário grande volume de recursos para sua implementação –, as pequenas e médias empresas podem lançar mão desse mecanismo.

Nesse sentido, não faria sentido exigir rígidos padrões éticos de grandes empresas e deixar que as de menor porte fizessem o que bem entendessem, sob o argumento de que seriam frágeis para observar essas finalidades. Como visto, muitos dos pilares do

compliance são atitudes comportamentais de adotar medidas em conformidade com valores e princípios éticos, bem como respeitar as normas. O custo está associado a complexidade dos riscos que as atividades de uma organização possuem.

Assim, conclui-se que as pequenas organizações podem se utilizar do *compliance* para auxiliar no cumprimento de suas obrigações. Inclusive elas só têm a ganhar com isso, pois, além de fortalecerem sua imagem junto ao governo e aos consumidores, também estão atuando pautados nos direitos humanos.

Referências Bibliográficas

ANDRADE, Kleber Felipe Vieira De. Compliance na ambiência das empresas menores: reflexões de uma correlação harmônica desenvolvimentista. *Percurso*, v. 2, n. 40, p. 383–402, 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.21902/RevPercurso.2316-7521.v5i36.4827>. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/4827/0>. Acesso em: 10 de fev. 2022.

BRASIL. *Lei nº 12.846*, de 1º de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Brasília: Congresso Nacional, 2013. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm. Acesso em: 10 fev. 2022.

CONNECTAS DIREITOS HUMANOS. *Empresas e Direitos Humanos parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar: relatório final de John Ruggie-representante especial do secretário-geral*. [2011]. Disponível em: <https://www.conectas.org/publicacao/empresas-e-direitos-humanos-parametros-da-onu/>. Acesso em: 8 nov. 2021.

DURÃO, Pedro; PINTO, Juliana Araujo. Dilemas contemporâneos da empresarialidade: produtividade dos negócios e human rights approach na pandemia. *Conpedi law review*, v. 6, n. 1, p. 216–235, 2020. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/conpedireview/article/view/7161>. Acesso em: 15 fev. 2022.

DURÃO, Pedro; VASCONCELOS, Luã Silva Santos. *Compliance e Direitos Humanos na empresa: a governança corporativa em prol da proteção ao direito humano ao trabalho digno*. In: I ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI 2020, Florianópolis. *Anais*. Florianópolis Disponível em: www.conpedi.org.br. Acesso em: 8 nov. 2021

HUIJSTEE, Mariëtte Van; RICCO, Victor; CERESNA-CHATURVEDI, Laura. *Como usar os Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas para pesquisa e incidência: Um guia para organizações da sociedade civil*. Amsterdã: Centro para Pesquisa sobre Corporações Transnacionais, 2013.

MURILO, Ricardo; FELIPE, Silva; MOREIRA, Oswaldo Guerreiro. Compliance para proteção dos direitos humanos em empresas. *Homa Publica - Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresas*, v. 4, n. 1, 2020. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/509944/001032816.pdf?sequence=1>. Acesso em: 8 nov. 2021.

NASCIMENTO, Luciano. *Brasil fecha janeiro com saldo de 260.353 empregos formais | Agência Brasil*. 2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-03/brasil-fecha-janeiro-com-saldo-de-260353-empregos-formais>. Acesso em: 10 nov. 2021.

PEREIRA FILHO, José Eduardo; CORRÊA, Nívea Maria Ferraz; VAZ, Cristina de Oliveira. Responsabilidade social em pequenas e médias empresas: características e novos desafios. *Ciência Atual – Revista Científica Multidisciplinar do Centro Universitário São José*, v. 6, n. 2, 2015. Disponível em: <https://revista.saojose.br/index.php/cafsj/article/view/121>. Acesso em: 8 nov. 2021.

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. Disponível em: <https://revista.trf1.jus.br/trf1/article/view/9>. Acesso em: 16 set. 2021.

PONEMON INSTITUTE. *The true cost of compliance: Benchmark Study of Multinational Organizations*. Traverse City: Ponemon Institute, 2011. Disponível em: https://www.ponemon.org/local/upload/file/True_Cost_of_Compliance_Report_copy.pdf. Acesso em: 10 fev. 2022.

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

SEBRAE; CGU. *Integridade para pequenos negócios: Construa o país que desejamos a partir da sua empresa*. Brasília, 2017. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/pequenos-negocios.pdf>. Acesso em: 8 nov. 2021.

SEBRAE; DIEESE. *Anuário do trabalho nos pequenos negócios: 2016*. 9. ed. São Paulo: DIEESE, 2018. Disponível em: https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Anuario%20do%20Trabalho%20nos%20Pequenos%20Neg%C3%B3cios%202016_.pdf. Acesso em: 20 nov. 2021.

SILVA, Deise Coelho de Macedo; DURÃO, Pedro. Compliance e direitos humanos na empresa: a supranacionalidade no direito empresarial. In: CONPEDI 2020. Disponível em: www.conpedi.org.br. Acesso em: 8 nov. 2021.

VERONESE, Eduardo Felipe. A aplicabilidade do compliance às microempresas e empresas de pequeno porte. In: XXV CONGRESSO DO CONPEDI 2016, Florianópolis. *Anais [...]*. Florianópolis Disponível em: www.conpedi.org.br. Acesso em: 8 nov. 2021.